

nrey 4303



ARXIU HISTÒRIC
DONATIU



LLUITA A L'EMPRESA

CIRCULAR
DE COMUNICACIÓ INTERNA
DEL FRONT
DE LLUITA A L'EMPRESA

Núm. 2

Agost 1977

P.S.C.

Partit Socialista de Catalunya



PRESENTACIÓ

Aquest recull té el seu origen en unes sessions de formació i debat que el Comitè Nacional del Front de Lluita a l'Empresa —mitjançant el seu Secretariat— va organitzar pels dies 16, 17 i 18 de juliol darrers.

L'objectiu d'aquestes sessions era doble: d'una banda, es tractava de posar en comú un seguit d'elements d'anàlisi (el que seria "formació" en un sentit estricte i clàssic), i, d'altra, es volia iniciar un aprofundiment en la problemàtica global que cadascun dels temes tractats implicava. Un i altre objectius varen ésser parcialment assolits, però, en qualsevol cas, hem cregut imprescindible de fer-vos arribar aquests documents per tal que la tasca allà iniciada tingui una projecció en el conjunt del Front i del Partit.

D'acord amb el doble objectiu esmentat, comprovareu que en cada tema hi ha dues parts clarament diferenciades. Una seria la introducció general al tema (la ponència) i l'altra unes propostes de treball i el debat i conclusions entorn d'aquestes. Les conclusions aquí recollides, no ho són necessàriament tal com es varen manifestar en aquelles sessions, puix en el cas dels Comitès d'Empresa, per exemple, el document és fruit d'una elaboració posterior en base als criteris allà exposats.

La utilitat d'aquesta documentació —que no correspon, com és palès, a les decisions de cap òrgan de direcció— creiem que cal situar-la en la possibilitat d'impulsar un debat a fons en el conjunt del Front entorn d'alguns dels temes més urgents de la nostra política. Evidentment, hi ha altres temes que caldrà incorporar urgentment a aquest debat general, amb la finalitat que la IIIa. Conferència Nacional del Front pugui prendre resolucions concretes envers tots els problemes amb els quals avui ens enfrontem.

Front Ll. Empresa
Secretariat del C. Nnal.

TEMA I: LA CRISI ECONÒMICA

ELEMENTS DE VALORACIÓ DE LA CRISI ECONÒMICA A L'ESTAT ESPANYOL

La crisi del sistema capitalista sorgeix amb tota la seva intensitat cap a finals del 1973. Les causes cal cercar-les en els clàssics moviments cíclics que experimenta el sistema capitalista, aguditzat en aquest cas per la lluita hegemònica dels blocs econòmics entorn de la qüestió de les primeres matèries. Una primera valoració dels resultats de la crisi ens permeten aventurar la hipòtesi que s'ha produït un major potenciament relatiu del capitalisme monopolista internacional.

En el cas espanyol, la crisi econòmica presenta una agudització més gran per raó de tres factos fonamentals:

— Inhibició absoluta dels diferents governs davant el problema de la crisi: és a dir, no s'estableixen aquelles mesures més elementals per contrarestar el seu efecte multiplicatiu. L'actuació del govern Suárez és una clara mostra d'inhibició econòmica per a no hipotecar la seva imatge política.

— La inexistència, a l'Estat espanyol, d'uns estabilitzadors automàtics (sistema fiscal regressiu, assegurança d'atur insuficient) per contrarestar els efectes d'una crisi caracteritzada per un elevat grau d'inflació i un creixent nivell d'atur.

— El model de creixement capitalista espanyol del anys seixanta, recolzat en tres pilars bàsics: possibilitats d'exportació de mà d'obra sobrant; superàvit de la balança de capitals, gràcies a les facilitats per a la penetració de capitals estrangers; equilibri de la balança de pagaments, gràcies a les trameses d'emigrants, a les divises del turisme i al superàvit de la balança de capitals ja esmentat.

La crisi econòmica posa de relleu l'irracional sistema d'equilibri de l'economia espanyola que havia permès el "desenvolupisme" dels anys seixanta.

DESCRIPCIÓ DE LA SITUACIÓ ECONÒMICA ACTUAL

Malgrat que el nivell d'atur estigui situat —segons informacions oficials— entorn de les 500.000 persones, les estimacions més ajustades assenyalen un volum d'atur d'1.100.000 treballadors. El grau d'inflació de l'economia espanyola s'ha anat aguditzant des de començaments de 1974, essent clarament superior a l'índex mitjà dels estats capitalistes desenvolupats. L'índex oficial referit al 1976 assolí l'alt percentatge de 19,7 per cent. L'evolució dels preus en els quatre primers mesos d'aquest any ha presentat un creixement espectacular i, en el cas de seguir el mateix ritme de creixement durant la resta de l'any, el nivell d'inflació del 1977 assoliria un percentatge del 30,4 per cent. Un tercer element que configura un dels desequilibris bàsics de l'economia espanyola és el del creixent dèficit de la balança de pagaments, que ha comportat un elevat nivell d'endeutament exterior (per un volum aproximat de catorze mil milions de dòlars).

ESTRATÈGIA DEL GOVERN PER AFRONTAR LA CRISI

Independentment de l'anàlisi detallada del programa econòmic de govern del PSC per afrontar la crisi (vegeu programa de govern publicat pel Partit) cal fer dues precisions prèvies:

— Per als socialistes, l'objectiu prioritari se centraria en la reducció de la taxa d'atur, intentant alhora desaccelerar el ritme d'inflació.

— Per al Govern reformista, l'objectiu prioritari és aturar la inflació, considerant que és el marc indispensable per poder reduir, en un termini mitjà, el nivell d'atur existent.

Les darreres declaracions econòmiques del govern permeten qualificar les seves propostes com les d'un pla d'estabilització de tall clàssic, disfressat amb algunes reformes estructurals pendents: reforma fiscal... Les propostes del govern inclouen els tres elements clàssics d'un pla d'estabilització: devaluació de la moneda, política de control de crèdits i control del creixement de la massa salarial.

Els dos elements que presenten una rigidesa més gran són, com és lògic, els establerts per raó de la pressió dels organismes econòmics internacionals del sistema capitalista: devaluació del 20 per cent i establiment d'un control real dels salaris. El pla econòmic que presenta el govern introdueix un seguit d'elements racionalitzadors en la pura lògica del sistema capitalista, que es tradueixen en un potenciament dels mecanismes del mercat. Existeix, per tant, un clar assaig de reformar els sectors econòmics i el sistema financer espanyol en la lògica del capitalisme liberal, és a dir, un assaig de liberalitzar els amples dominis del capitalisme burocratitzat de l'Estat espanyol.

El control de la massa salarial seria la peça clau del pla antiinflacionista. El sistema de fixació dels increments de salaris vindria definit pels objectius que seran fixats per a l'any 1978, quant a creixement dels preus. D'aquesta manera els salaris no s'actualitzarien a finals de 1977 d'acord amb l'increment dels preus, ans amb la previsió teòrica d'increment de preus en el proper any, que seria clarament inferior al deteriorament efectiu experimentat pels salaris en el 1977. Els primers percentatges llançats pel govern es refereixen a un increment del 17-18 per cent de la massa salarial. L'aplicació automàtica d'aquesta lògica, concretada en un augment lineal de 50.000 ptes. per a tothom, provoca una disminució efectiva del salari real percebut pels treballadors. (El govern ha volgut integrar un dels aspectes més característics de moltes plataformes reivindicatives dels darrers anys, com és l'increment lineal, però mitjançant un import que no cobreix, llevat de poquíssims casos, el deteriorament dels salaris).

OBJECTIUS ECONÒMICS GENERALS

A tall d'indicació, els objectius fonamentals per a la classe treballadora podrien ésser els següents:

— Que la participació dels salaris en el producte nacional brut s'incrementi en un 2 a 3 per cent. La participació dels assalariats encara és clarament inferior a la dels països capitalistes desenvolupats. Cal ésser conscient que aquest objectiu no és controlable directament pels treballadors i solament serveix com a marc global de negociació.

— Que la renda real percebuda pels assalariats no disminueixi, és a dir, que les rendes percebudes s'ajustin com a mínim a l'increment del nou índex de preus al consum. Diem renda real percebuda —i no salari— perquè, malgrat que l'increment del salari pugui ésser negociat a nivells inferiors al de creixement dels preus, s'hauria de reivindicar un complement de renda (increment mínim exempt IRTP, progressiva reducció de la cotització a la Seguretat Social, etc.) que impossibiliti una reducció de la renda real percebuda.

— Evitar discriminacions salarials segons el sector econòmic i localització geogràfica. Les diferenciacions salarials intersectorials no haurien d'aguditzar-se.

— Que les rendes salarials inferiors a 25.000 ptes. (salari mínim, percepcions dels jubilats, etc.) s'actualitzin d'acord amb un percentatge superior a l'experimentat per l'índex de preus al consum.

PROPOSTES CONCRETES REIVINDICATIVES

— La base de càlculs de l'increment de salaris es farà en relació al nou índex de preus al consum, sempre que la presència de les organitzacions sindicals en l'INE estigui garantida.

— Increment de les percepcions del subsidi d'atur i allargament del període de percepció.

— En la lògica de la Reforma Fiscal propugnada pel govern, reivindicar l'increment del mínim exempt de cotització a IRT fins les 400.000 ptes., que suposaria un increment de 36.000 pessetes en el líquid percebut pels treballadors que no hagin de cotitzar per l'impost de renda personal.

— En la lògica de la integració del pressupost de la Seguretat Social en els pressupostos generals de l'estat, reivindicar una reducció progressiva de la cotització a la Seguretat Social.

— Control de les centrals sindicals en el procés d'elaboració de l'índex de preus al consum.

— Control de les centrals sindicals sobre les oficines de col·locació i supervisió de la gestió de l'assegurança d'atur.

— Després de l'establiment de qualsevol acord econòmic amb el govern, cal exigir la indexa-

ció automàtica dels salaris en períodes trimestrals, com a mínim, és a dir, exigència d'escala mòbil de salaris després de la negociació centrals sindicals - govern.

EN EL CURS DEL DEBAT ES VAREN FER LES APORTACIONS SEGÜENTS:

I. Cal distingir dos àmbits en les negociacions per sortir o anar superant la crisi econòmica i les seves conseqüències:

1. Negociació entre les centrals sindicals i el govern.
2. Negociació entre centrals i patronal als diferents nivells.

1. Sindicats - Govern.

a) Criteris: es tracta d'aconseguir que totes les centrals sindicals es posin d'acord en uns punts concrets a plantejar i en uns objectius a assolir.

b) Objectius a aportar als sindicats per part nostra:

- reducció progressiva de la cotització a la Seguretat Social.
- increment del mínim exempt de cotització a IRTP
- fiscalització, a càrrec de les centrals sindicals, del procés d'elaboració de l'índex de preus al consum.
- control efectiu del preu d'alguns articles bàsics.
- actualització de les rendes baixes.
- actualització dels ingressos dels perceptors de rendes fixes (jubilatats, aturats, pensionistes, etc.)
- contra l'atur, reducció de jornada i creació de llocs de treball en el sector públic.
- ampliació de la durada i cobertura del subsidi d'atur, incloent-hi els joves que encara no han treballat mai.
- poder d'intervenció de les centrals en els expedients de crisi.
- poder de control per les centrals sindicals en l'assignació de crèdits a les empreses petites i mitjanes.

2. Sindicats - Patronal.

a) Criteris d'acció:

- negociació col·lectiva al nivell més alt possible (limitar la importància dels convenis d'empresa, locals, etc., i incrementar la dels interprovincials, etc.)
- incorporar a la negociació tant els aspectes de millores econòmiques, etc. com els d'organització del treball, que sovint no entren en les negociacions.

b) Objectius a plantejar i criteris reivindicatius:

- manteniment del nivell real dels ingressos dels treballadors en cada sector.
- defensa de les condicions i el lloc de treball dels obrers de la petita indústria.
- manteniment de la petita indústria productiva i pressió per tal que els treballadors de la no-productiva siguin absorbits pel sector públic ampliat.
- incrementar el poder efectiu de control dels treballadors al si de l'empresa, mitjançant l'accés a la informació econòmica, control d'inversions, etc.

II. Alguns criteris generals sobre acció sindical, contingut dels plantejaments, etc.

1) En les negociacions, cal incrementar la pressió per aconseguir objectius que tinguin veritable incidència sobre els mecanismes generadors d'inflació i, sobretot, per a la posta en pràctica de mesures efectives contra l'atur.

2) Les reivindicacions en el terreny salarial tindran com a objectiu mínim el manteniment del poder adquisitiu dels salaris.

3) Cal incrementar també la pressió sobre els objectius del control obrer.

4) Cal plantejar les negociacions en un terreny eminentment realista, no com fins ara s'ha fet de presentar plataformes desproporcionades que després cal anar retallant.

5) La unitat d'acció entre les centrals sindicals entorn d'un programa concret —sobretot en

les negociacions amb el govern— és totalment necessària, ja que d'altra forma, la part contrària podrà imposar sempre el seu criteri.

6) Els socialistes hem d'estar presents en **totes** les lluites, malgrat que puguem no estar d'acord amb els objectius o mètodes utilitzats.

7) En qüestions concretes, caldrà engregar mobilitzacions o accions generals per tal d'assolir els objectius fixats.

TEMA II: L'ACCIÓ SINDICAL

ACCIÓ SINDICAL I ACCIÓ POLÍTICA

En el moment de plantejar-nos el tema de l'acció sindical i l'acció política, hem de partir d'una afirmació de principis. Els partits i els sindicats tenen un mateix objectiu: la lluita per l'emancipació dels treballadors, la lluita per l'alliberament de la classe treballadora (s'entén que ens referim als partits i sindicats de classe). La raó que justifica l'existència de partits i sindicats com a organitzacions separades amb un objectiu similar és que ambdues tenen elements de funcionalitat diferents:

— El partit desenvolupa la lluita pel socialisme amb un caràcter de globalitat i totalitat i, històricament, es planteja els problemes del poder polític dels treballadors per iniciar el procés d'alliberament.

— El sindicat organitza els treballadors partint dels problemes més immediats i concrets, connectats principalment als problemes dels treballadors en els centres de treball.

Ambdues organitzacions no es contraposen, ans es relacionen i complementen en una lluita comuna.

R. Luxemburg deia: "No hi ha dues lluites diferents de la classe obrera, una econòmica i l'altra política; només hi ha una única lluita de classe que tendeix, simultàniament, a limitar l'explotació capitalista dins una societat burgesa i a eliminar l'explotació capitalista i, alhora, la societat burgesa". "En una acció revolucionària de masses, lluita política i lluita econòmica són una mateixa cosa, i el límit artificial dibuixat entre sindicat i partit, com entre dues formes separades, totalment distintes del Moviment Obrer, és senzillament anul·lat".

Històricament, les relacions partit/sindicat s'han donat en formes diferents:

— **Fórmula leninista:** (desenvolupada per Lenin en el "Què fer?") El sindicat, organització econòmica de masses, és guiat pel partit polític, que és l'avantguarda de la classe revolucionària. És la tesi de la preponderància del partit (expressió de la consciència política de classe dels treballadors) damunt el sindicat (necessàriament reformista per la seva naturalesa).

És la teoria de la corretja de transmissió entre partit i sindicat.

— **Sindicalisme revolucionari:** (anarco-sindicalisme) Ha negat sempre la necessitat dels partits. Veu el sindicat com un sol instrument únic i necessari *per a i de la classe* treballadora, per l'assoliment dels seus objectius: acabar amb la societat capitalista i instaurar la nova societat sense classes.

— **Sindicalisme trade-unionista:** El partit és el portaveu parlamentari del sindicat. És un plantejament de corretja de transmissió, però a l'inrevés, és a dir, el sindicat dirigeix el partit. Donat que solament es plantegen l'acció parlamentària (el partit) i l'acció reivindicativa (el sindicat), el conjunt dóna una resultant clarament reformista.

En els darrers anys, per raó dels canvis d'estructura del sistema capitalista, s'han produït també un seguit de canvis en els plantejaments dels partits polítics.

Els partits comunistes (per als quals la relació partit-sindicat era igual a sindicat com a corretja de transmissió del partit, i per als quals el plantejament estratègic d'arribada al socialisme era basat en la tesi d'aprofitar les crisis del capitalisme per l'assalt dels treballadors —partit, en aquest cas— al poder) han rectificat llurs plantejaments pels de la via democràtica cap al socialisme, que combina la via electoral amb la més ampla mobilització de masses. En aquest sentit, han variat també llurs plantejaments envers el sindicat; llurs afirmacions estan més en la línia de l'auto-

nomia sindical respecte al partit, malgrat que, en general, això és solament una afirmació teòrica, i a la pràctica es funciona com en els darrers anys.

Hi ha, però, tot un corrent real de renovació sindical socialista, inserit en l'idea d'autonomia sindical, que parteix de la concepció que el sindicat té un terreny d'acció propi envers el partit, però s'han de recolzar mutuament, ja que l'enemic (el capitalisme) i l'objectiu (el socialisme) d'ambdues organitzacions coincideixen.

ACCIÓ SINDICAL I ACCIÓ PARLAMENTÀRIA

L'acció sindical no pot deixar de considerar el marc polític general. En el moment de plantejar-nos una acció, no podem oblidar l'objectiu del partit: consolidació de la democràcia, sense oblidar que si som conseqüentment marxistes hem de defensar els interessos dels treballadors.

Consolidar les llibertats democràtiques, defensar els drets dels treballadors fins assolir una hegemonia dels treballadors en la societat civil (ajuntaments, cultura, etc.) són alguns dels objectius nostres. Tota acció sindical té uns límits i probablement com a partit haurem de prendre alternatives d'acord polític, sense renunciar a defensar els interessos dels treballadors (esquivant un procés de desestabilització de la societat que no tingui sortides positives aconseguibles).

D'altra banda, sense l'organització dels treballadors i sense mobilitzacions no hi ha consolidació de la democràcia. El partit haurà de donar alternatives tenint en compte els dos factors: necessitat de donar sortida als problemes dels treballadors (crisi, increment dels preus, etc.) i, d'altra banda, esquivar la desestabilització dels sistema sense sortida favorable als interessos generals del socialisme.

En el Congrés, el nostre Partit va definir els nostres criteris sobre l'acció sindical. Aquests criteris, malgrat ésser correctes, no s'han portat totalment a la pràctica:

- Potenciament de les lluites contra el sistema
- Promoure la unificació de les lluites reivindicatives dels treballadors.
- Elaboració de plataformes reivindicatives unitàries, tant econòmiques com polítiques, etc.
- Demostrea que l'aconseguint de les llibertats democràtiques és una necessitat per als interessos dels treballadors.

Totes aquestes qüestions són encara vigents, però el Partit haurà de fer un esforç per concretar per on passen en el moment actual els criteris d'actuació quant a l'acció sindical, i això reclama l'esforç i el treball de tots els militants amb experiència sindical perquè llurs aportacions puguin servir al conjunt del Partit.

CAL PARLAR NOVAMENT SOBRE EL TEMA DE L'AUTONOMIA SINDICAL

Entenent el plantejament de relació partit/sindicat en la perspectiva esmentada anteriorment d'autonomia sindical envers el partit, però treballant recolzant-se mútuament en la mateixa direcció, no ens podem desentendre de jugar un paper dinamitzador en el si del sindicat.

Hem d'aportar propostes, alternatives, que hauran de ser aprovades o no per les centrals sindicals. Que siguin admeses o no estarà en funció de la nostra capacitat per fer-nos comprendre i, sobretot, per la correcció d'aquestes opcions.

El procés del partit i el sindicat és paral·lel, i, en aquest procés, hem d'evitar que els sindicats es plantegin reivindicacions solament de tipus econòmic i que els partits es perdin en el marc de la lluita parlamentària.

En aquest sentit, cal portar un procés de connexió entre partit i sindicat, i amb l'acció municipal, és a dir, tendir a entendre com a un tot lligat dialècticament els processos de lluita, les accions concretes en cadascun dels aspectes concrets de la lluita social diària.

Quant al terreny sindical hem d'evitar que es produeixin processos de burocratització sindical, per tant la nostra obligació com a partit és la d'estar inserits en tot moment en les accions de masses i potenciar-les sempre que siguin possibles.

En el nivell polític, hem d'intentar de portar al si de les organitzacions de masses els processos de discussió que ens porten a optar per determinades estratègies, evitant de portar consignes que ens convertarien clarament en partit que actua com a avantguarda coneixedora dels interessos

dels treballadors, sense fer possible que aquests puguin fer una opció en funció de les diverses anàlisis de la realitat. A llarg termini, aquest procés fa impossible la mateixa societat socialista que preconitzem amb el seu contingut autogestionari.

TEMA III: LA LLUITA DE CLASSES I LA LEGISLACIÓ LABORAL ALGUNS PROBLEMES ACTUALS

La legislació laboral es refereix bàsicament a les relacions de treball assalariat i és reflex, en cada moment, de la correlació de forces entre empresaris i treballadors, per això les "lleis" canvien a cada moment, en canviar també aquesta correlació, i aquest canvi es fa més ràpid com més dinàmica és la lluita en l'empresa, en la comarca, la regió o l'estat. Això és cofirmat clarament si veiem que els convenis on s'estableixen millors condicions per als treballadors són els relatius a empreses o sectors d'activitat on la lluita —i, per tant, la força— dels treballadors és més gran.

En aquests moments, quan existeix un govern a nivell d'estat que representa els interessos de la dreta espanyola, no és previsible que es produeixin modificacions substancials de les "lleis" que regulen bàsicament les relacions de treball assalariat, que són les que corresponen a un sistema econòmic capitalista. El que sí que serà possible és la introducció de modificacions, donat que el nou marc polític estableix unes condicions objectives que permeten als treballadors fer-se sentir i tenir uns mitjans —principalment, els sindicats— de defensa de llurs interessos, en la mesura que es desenvolupi la lluita dels treballadors a tots els nivells i, per tant, serà possible l'establiment de millors condicions de treball i, inversament, ja que no hem d'oblidar que s'estableix una relació dialèctica.

Explicat tot això, esmentarem aquelles qüestions sobre les quals es podrà incidir per tal d'obtenir una regulació laboral més favorable als interessos dels treballadors.:

1er. Vaga

a) El dret de les centrals sindicals i sindicats a declarar una vaga ha d'ésser reconegut. Aquest dret no existeix actualment.

b) Els terminis de preavís, que actualment són de cinc dies en cas de vaga en empreses que no siguin de servei públic, i 10 dies en les que ho siguin, ha d'ésser suprimit en el primer cas, i reduir-lo, en tot cas, en el segon.

c) Actualment, l'empresa pot substituir els treballadors vaguistes d'un centre de treball per altres treballadors d'un altre centre que no estiguin en vaga. Aquesta possibilitat no hauria d'existir ja que suposa eliminar o atenuar els efectes de pressió damunt l'empresa que té la vaga i, a més, beneficia la gran empresa que disposa de més d'un centre de treball.

d) El govern no ha de tenir la possibilitat de decretar el fi de la vaga, com succeeix avui.

e) Actualment estan prohibides les vagues rotatòries, les d'assalariats que treballen en sectors estratègics amb la finalitat d'interrompre el procés productiu; les de zel o reglament, les que tinguin motius polítics o qualsevol altra finalitat aliena a l'interès professional dels treballadors afectats, les de solidaritat o recolzament, les que tinguin com a objectiu la modificació —dins el període de vigència— dels pactes d'un conveni col·lectiu o d'un laude, i les que no segueixin el procediment legalment establert. Només sentint la llista anterior, ja ens podem imaginar quin és el tipus de vaga permès. És evident la necessitat d'aconseguir que la principal arma que tenim els treballadors sigui reconeguda com un dret nostre i, com a tal dret, tingui les mínimes limitacions.

2n. Acomiadament

La principal reivindicació en aquest punt és l'eliminació d l'acomiadament lliure, establint l'obligació que l'empresa readmeti el treballador si el magistrat declara improcedent l'acomiadament, sense que, per tant, l'empresa pugui substituir la readmissió per una indemnització.

3r. Acomiadaments col·lectius, per raons econòmiques, expedient de crisi o de regulació de treball.

Cal l'establiment d'un preavis —no inferior a dos mesos— de l'empresa a la representació dels treballadors i als sindicats respecte les mesures (tancament total, reducció de personal, reducció de jornada, suspensió temporal de tots o part dels contractes de treball, etc) que l'empresa vol adoptar, essent possible des d'aquest moment que els treballadors —mitjançant els seus representants i els sindicats— tinguin accés a totes les dades econòmiques de l'empresa.

4t. Legislació sindical.

En aquest punt, el més probable és que legalment s'estableixin els comitès d'empresa elegits per l'assemblea dels treballadors, proposant als sindicats que actuïn dins l'empresa; també els treballadors independents podran ésser candidats.

Una de les qüestions importants serà la de quines són les competències del comitè d'Empresa, a més, naturalment, de la defensa dels interessos de tots els treballadors. Caldrà que el comitè tingui accés a les dades econòmiques i contables de l'empresa que li permetin conèixer en cada moment quina és la situació econòmica d'aquesta i quina és la política empresarial que s'ha portat.

A nivell superior al de l'empresa, la representació dels treballadors pot ésser plantejada de dues formes diferents. Així, prenent l'exemple pràctic de les negociacions de convenis, aquests poden ésser negociats per les centrals sindicals o pels delegats del treballadors elegits en assemblea; sovint aquests delegats seran lògicament militants de centrals sindicals. Possiblement la fórmula que s'imposarà serà una combinació d'aquests dos tipus de representació.

TEMA IV: LES SECCIONS SINDICALS D'EMPRESA (SSE) I ELS ORGANISMES REPRESENTATIUS

La possibilitat —gairebé certa— que no tots els treballadors de totes les empreses estiguin afiliats sindicalment —per raons diverses—, la realitat del pluralisme sindical i la necessitat que hi hagi una veu unitària dels treballadors, són, entre altres, els principals motius que ens han de moure a plantejar-nos la necessitat que existeixin uns organismes de representació de tots els treballadors a nivell d'empresa —estiguin o no sindicats—, ja que és en aquest nivell on les possibilitats d'èxit i la viabilitat d'una iniciativa d'aquest estil són més grans.

ESTABILITAT O INESTABILITAT

La primera qüestió que surt a debat és la de veure si els organismes han de ser estables o s'han d'escollir per l'assemblea en cada moment que aquesta ho cregui oportú, per a un afer concret, i dissoldre's en acabar la seva missió.

L'experiència de les CC.OO. de la primera època (abans de burocratitzar-se) i tantes altres pràctiques del M.O. espanyol dels darrers anys, ens mourien a recolzar la possibilitat que els organismes tinguessin forma inestable. D'altra banda, és un fet cert que per l'empresa és molt millor un organisme estable, que pot ser controlat, coaccionat i reprimit els seus membres, que no pas un organisme inestable que apareix i desapareix, i que compta amb una força considerable en ésser escollit per l'assemblea, ja que pràcticament significa que el diàleg s'estableix entre l'empresa i l'assemblea, i no entre aquella i un grup de treballadors.

Això no obstant, cal fer algunes reflexions entorn de l'alternativa d'organismes estables. En les empreses amb poca tradició de lluita serà realment difícil que l'empresari reconegui o accepti una representació inestable —que té la seva força en l'assemblea— i, en tot cas, és dubtós fins i tot que el tema sigui plantejat, justament per la manca de combativitat. En aquesta situació és molt probable que, si no hi ha una disposició legal que obligui, els treballadors d'aquestes empreses es veuran mancats d'aquest instrument de representació. Cal tenir present, finalment, que qualsevol reconeixement legal dels organismes de representació significarà segurament la legitimitat d'organismes de caràcter estable (Després veurem els conflictes que poden sorgir de les atribucions confederades).

Per concloure aquest aspecte, podríem dir:

a) cal el reconeixement legal dels organismes de representació a nivell d'empresa, com a forma d'igualar les possibilitats d'acció de tots els treballadors.

b) cal que aquests organismes tinguin uns mecanismes clars de revocació i que, en tot cas, el mandat sigui per un període de temps com més curt millor (p. ex. un any) per tal d'evitar la burocratització.

QUINES FUNCIONS HAN D'ACOMPLIR ELS ORGANISMES

És evident que parlar d'organismes de representació pot significar moltes coses. D'entrada, però, queda prou clar que no es tracta d'organismes de col.laboració entre treball i capital, com era el cas dels jurats d'empresa a l'Estat espanyol, o la formulació legal dels organismes existents en molts estats europeus. (Els organismes de col.laboració tenen com a finalitat diluir la lluita de classes en una col.laboració treball-capital, basada en la suposada "coincidència d'interessos"). Aclarit això, cal detallar, ni que sigui mínimament, les funcions dels organismes representatius:

— Potenciar —o gestionar directament— la negociació col.lectiva al si de l'empresa. ("Potenciar" significa encarregar-se que es faci la negociació, encara que la porti una comissió escollida "ad hoc").

- Vigilar l'acompliment dels pactes i de la legislació laboral. Per aquestes funcions es tornaran les comissions de treball que calguin (de seguretat i higiene, d'organització del treball, etc.).
- Formular davant l'empresa les reclamacions individuals i col·lectives que puguin plantejar-se.
- Gestionar els recursos econòmics de qualsevol origen i finalitat que corresponguin per conveni, pacte o acord entre els treballadors (fons d'assistència social, fons d'ajut escolar, caixa de compensació de malalties, caixa de resistència, etc.).

Conclusió: Els organismes han d'acomplir funcions de representació i no de col·laboració de classes.

QUINS ORGANISMES ARTICULAR I SOBRE QUINES BASES

Un cop definides les funcions a desenvolupar pels organismes de representació, donarem el nom de Comitès d'Empresa (CE) a aquests organismes

Els Ce han d'estar, és clar, lligats al conjunt dels treballadors, és a dir, a la base. Aquesta relació es portarà fonamentalment mitjançant l'assemblea, però evidentment aquí surt un problema en les gran empreses (on l'assemblea no pot ésser un organisme àgil, per raó de les seves dimensions), ja que en escollir un CE que necessàriament tindrà un nombre reduït de components, és més que probable que molts dels tallers, departaments, seccions, etc. no hi tinguin presència. (El CE s'escull entre tots els treballadors). Per això cal definir un altre organisme, la composició del qual serà establerta de manera que tots els tallers, seccions, línies de muntatge, etc. hi tinguin presència (p. ex.: un delegat per cada secció o un delegat per cada 50 treballadors d'una secció, etc.). A aquest organisme l'anomenarem Consell de Delegats (CD) i les seves funcions seran les de fer de pont o d'enllaç entre l'assemblea de secció i el CE, és a dir, serà l'organisme que, en funció del que decideixin les assemblees de secció, definirà les tasques que ha d'executar el CE.

Hom pot constatar que, fins ara, només parlem d'organismes referits a empreses amb centre de treball únic. És clar que en les empreses amb dos o més centres de treball, els comitès escollits en cada centre s'hauran d'articular entre ells per tal de constituir el Comitè d'Empresa.

Hi ha un altre organisme que ha de funcionar en les empreses. Es tracta de l'Assemblea, ja sigui general o de secció, taller, etc. L'Assemblea general és l'organisme sobirà: escull i revoca el CE, li fixa les línies d'actuació i supervisa la seva gestió. L'Assemblea de secció o de taller, etc. discuteix els problemes concrets i transmet les opinions i alternatives al CD mitjançant el (o els) delegat; l'Ass. de secció escull i revoca el delegat i fiscalitza la seva actuació.

Tots els organismes tindran uns drets reconeguts per l'empresa: dret a reunions i lloc per fer-les, hores de permís per fer les gestions dins i fora de l'empresa, utilització d'espais per a comunicació i informació, protecció davant de les discriminacions o intents d'acomiadament, lliure circulació d'informació escrita i publicacions, etc.

Així, doncs, els organismes que funcionaran en les empreses seran:

- a) L'Assemblea
- b) El Comitè d'Empresa
- c) El Consell de Delegats (en les empreses grans).

ACCIÓ DEL COMITÈ D'EMPRESA (CE) I DE LA SECCIÓ SINDICAL D'EMPRESA (SSE)

És evident que en les empreses on hi hagi treballadors sindicats es pot produir una dicotomia CE-SSE. Hem de tenir present, també, que els empresaris —allà on no tinguin altra opció— reconeixeran el CE, però voldran, al mateix temps, marginar els sindicats (les SSE) dels afers laborals en l'empresa, ja que, en ésser el CE un organisme no vinculat directament a la resta del M.O., és més senzill acular-lo a un plantejament limitat als aspectes estrictament econòmics i, a més, reduït al marc de l'empresa; d'altra banda, l'empresariat intentarà limitar tant com pugui les funcions i atribucions del CE. Cal analitzar, doncs, molt seriosament, el paper que han de jugar les SSE com a tal si en relació amb els CE.

Per tal d'evitar la marginació de les SSE cal que la seva personalitat com a tals sigui recone-

guda dins l'empresa. Aquest és l'objectiu fonamental i el que segurament costarà més d'assolir. Aquest reconeixement s'haurà de traduir en: llibertat de difusió de publicacions i comunicacions escrites, llibertat per a recaptar les quotes dels afiliats, legitimitat per poder plantejar tota mena de qüestions directament a l'empresa (reconeixement del representant de la SSE) i al CE o CD (reconeixement del delegat sindical), hores de permís per tal que el representant de la SSE pugui desenvolupar les seves tasques dins i fora de l'empresa, permís per assistir als congressos i actes del sindicat, hores de permís per als membres d'organismes de direcció dels sindicats, dret de reunió dins l'empresa, no represàlies per la militància sindical, etc.

D'altra banda, cal definir les tasques de les SSE. Aquestes serien:

- a) L'anàlisi dels problemes plantejats al si de l'empresa i l'elaboració i proposta d'alternatives a l'Assemblea i al CE (o CD).
- b) L'articulació de la lluita de l'empresa amb les lluites de les altres empreses del ram i de la zona, utilitzant l'estructura i el potencial de l'organització sindical.
- c) L'assumpció d'aquells aspectes de l'assessorament que, per la seva naturalesa, el CE no pot assumir.
- d) L'afiliació de nous militants.

Conclusions:

- cal evitar la marginació de les SSE de la problemàtica de l'empresa. Per això,
- cal el reconeixement de les SSE, la qual cosa suposa atorgar-li uns drets.
- una de les funcions de les SSE és la dinamització dels CE i la seva incidència en ells, en la perspectiva d'assegurar el contingut de la classe en llur acció. També els correspon forçar el desbordament del marc estricte de l'empresa en l'acció sindical.

COMITÈ D'EMPRESA I UNITAT D'ACCIÓ

La unitat d'acció és una etapa fonamental en el procés d'unitat sindical. El Comitè d'Empresa (o el Consell de Delegats) pot ésser un centre de convergència entre les diverses organitzacions sindicals, en la mesura que aquestes hi tinguin una presència considerable o una representació com a tals organitzacions (delegats sindicals); també pot ésser considerat com a "presència de les organitzacions" el cas dels CE que siguin elegits a partir de llistes presentades per les SSE i segons un sistema proporcional. Cal recordar els problemes que el CE pot implicar (vegeu apartat anterior) i, en aquest sentit, és clar que acceptar el CE com a organisme únic d'unitat d'acció pot significar situar també les SSE en una posició en la qual compartarien els perills del CE (quant a corporativisme, etc.)

Per tot això, és imprescindible que en cada empresa s'analitzi la realitat existent, i si s'arriba a la conclusió que el CE no pot ésser considerat com l'únic organisme d'unitat d'acció, caldrà veure de quina forma es pot concretar una relació entre les SSE existents per tal que puguin posar en comú els seus criteris i alternatives.