

AVANCE
serie popular

6

Isidor Boix - Manuel Pujadas

CONVERSACIONES
SINDICALES
CON DIRIGENTES OBREROS



AVANCE

Editorial AVANCE, S. A.
La Garrotxa, 3, Barcelona - 13

© Isidor Boix y Manuel Pujadas, Barcelona, 1975

Diseño portada: Pilar Villarrazo
Sobre la base de un cartel electoral de SEAT autorizado por la delegación provincial de la Organización Sindical de Barcelona.

Primera edición: septiembre 1975
Impreso en Gráficas Diamante - Zamora, 83 - Barcelona-5
Depósito Legal: B. 42277 - 1975
ISBN: 84-7396-025-4
Impreso en España

DAR LA PALABRA A LOS TRABAJADORES

Habiendo vivido con intensidad todo el proceso de estas elecciones, iniciado de hecho en marzo pasado, habiendo estado durante los días 16, 17 y 18 de junio pendientes de las votaciones, recogiendo minuto a minuto los resultados que se iban obteniendo en una y otra fábrica, habiendo sentido la alegría de las victorias de los trabajadores como victorias propias, como victorias de todos, pensábamos tener material suficiente para preparar un amplio estudio sobre las elecciones sindicales.

Cuando la editorial AVANCE nos ofreció esta posibilidad se nos planteó un problema de urgencia. Disponíamos de mucho material, contábamos con infinidad de experiencias concretas, pero su elaboración en profundidad exigía un tiempo mayor del que se nos proponía. Sin renunciar al primer proyecto, optamos por el método que ahora hemos seguido. Hacer una serie de entrevistas con algunos dirigentes obreros reconocidos que resumieran, completándose los unos a los otros, la extraordinaria experiencia de estas elecciones.

Así las cosas, preparamos un plan de trabajo, anotamos unos nombres, unos hombres y mujeres que reflejaran lo que las elecciones sindicales han sido. No se trataba, y no se trata, de una muestra estadísticamente significativa. No es una encuesta que permita sacar porcentajes. Es la conversación viva con algunos protagonistas que, con su papel dirigente en el movimiento obrero, expresan la representatividad nacida del voto de sus compañeros —y todos han obtenido muchos—, pero, sobre todo, otorgada por su presencia activa y determinante en lo que es la vida diaria del movimiento obrero.

Con este enfoque, nos pusimos a trabajar con los protagonistas y, en realidad, verdaderos autores de este libro.

El resultado de nuestro trabajo ha sido una nueva y grata sorpresa. Hemos aprendido más, mucho más. Hemos comprobado que de estas elecciones queda aún mucho por hablar. Hemos confirmado una vez más la enorme riqueza del período histórico que estamos viviendo, que los que creen saberlo todo, los que creen tener ya la respuesta a todo, corren el serio peligro de ser arrollados y desplazados por la fuerza, hoy contenida, hoy sólo pálidamente expresada, de nuestra clase obrera, de nuestro pueblo.

Hemos podido sopesar de nuevo la fuerza contenida de una sencilla fórmula, clave de los problemas que hoy tenemos planteados y salida segura de los aparentes callejones sin salida: DAR LA PALABRA A LOS TRABAJADORES, DAR LA PALABRA AL PUEBLO. Darles completamente una palabra que en la práctica ya se están tomando, y ahí tenemos sus luchas y estas elecciones sindicales para demostrarlo una vez más.

A pequeña escala, en las reducidas dimensiones en que aún nos movemos, esto es lo que quiere ser este libro.

NUEVOS DIRIGENTES EN LA LARGA MARCHA DEL MOVIMIENTO OBRERO

AEG, TERRASSA

Manuel Gordillo Sánchez



Las elecciones de 1971 no habían sido propicias en Terrassa. La reserva del 50 % de los puestos existentes había permitido que el control de la estructura sindical quedara en manos de hombres elegidos en 1966 o antes, y que habían superado los sucesivos despidos y desposesiones que al final de los años 60 habían dejado al movimiento obrero sin cargos sindicales en que apoyarse. Terrassa, la tan conocida Terrassa, había pagado desde 1966 un alto precio por su función de vanguardia.

Y en Terrassa una empresa, AEG, había sido durante años un punto de referencia permanente de esta combatividad obrera. Una empresa que en 1970 sufrió un duro golpe y todos los cargos sindicales representativos fueron despedidos, junto con otros trabajadores.

Con los primeros resultados que la prensa publicó sobre la victoria de las candidaturas «obreras, unitarias y democráticas», surgió de nuevo AEG.

Nos pusimos en relación con algún conocido. Nos prometieron

presentarnos a uno de los recién elegidos jurados de empresa de AEG.

Nos presentó a MANUEL GORDILLO SÁNCHEZ, jurado de AEG. Ante nosotros un muchacho muy joven, aún no ha ido a la mili. Pero pronto aparece como líder obrero.

19 años ahora, muy joven ciertamente, pero ya en 1972, recién cumplidos los 16, recién incorporado a la «producción», es despedido de una empresa textil, BRUGUERAS MATALONGA, por haber impulsado la celebración de asambleas. Tiene 19 años pero ya no es un «pricipiante». Luego tendríamos otra sorpresa, al pedirle una foto nos enseña la que aparece en medio de un equipo de fútbol. Es un equipo de trabajadores de AEG, está hecha en el mes de marzo, cuando ya se empezaban a preparar las elecciones sindicales...



Abordamos ya el tema central: las elecciones, sus resultados y su interpretación:

MANUEL GORDILLO. — Votó el 80 % de los trabajadores. Algunos que no lo hicieron fue además porque no estaban en el censo, llevaban poco tiempo y la empresa no los incluyó, no nos dimos cuenta hasta el día de la votación.

Sacamos todos los puestos en no cualificados y en cualificados, 16 enlaces por categoría. Nuestros candidatos obtuvieron además un 80 % de los votos por un 20 % los de la otra candidatura (ligada al anterior jurado y a la empresa). Dos de los nuevos enlaces de NC son mujeres.

En técnicos salieron todos nuestros 5 candidatos sobre los 8 puestos a cubrir. En esta categoría fueron derrotados 2 jurados anteriores, uno de ellos vocal de la UTT del metal de Terrassa.

En administrativos no hubo votación. Se presentaban 8 candidatos para 8 puestos. Dos son de nuestra candidatura.

En las posteriores elecciones de jurados hemos conseguido 10 de los 12 puestos. Los de todas las categorías, excepto administrativos. Contra éstos, por cierto, hemos presentado impugnación porque la impresión de los trabajadores es que ambos estaban en la categoría de no cualificados en el censo electoral y ahora nos los encontramos proclamados automáticamente por la de administrativos. Por lo visto, la empresa les cambió de categoría a última hora, nadie sabía que se presentaban como candidatos. Quizá se entiende más si explicamos que uno (José Asencio) ha sido hasta ahora presidente de la UTT del metal de Terrassa, llevaba 18 años como jurado de los no cualificados, pero ahora por esta categoría no tenía ninguna posibilidad de ser elegido, como no lo han sido sus amigos. El otro, Navarro, era secretario del anterior jurado de empresa, tampoco tenía demasiadas posibilidades de que los NC le votasen... quizás ellos también se dieron cuenta...

—Surge con esto la cuestión que consideramos central en vuestra empresa. Después del golpe recibido en 1970, ¿cómo explicas este «clima» del que hablas y un resultado tan espectacular?

—Por una parte habría que referirse seguramente al ambiente en general. El ambiente en torno a estas elecciones en Terrassa y, yo creo, en general, en todas partes...

—¿Pero, crees que explica suficientemente vuestra victoria?

—No, seguramente la historia interna de AEG, desde 1970 para acá, también habrá influido.

Después de 1970, después de un mes y medio de huelga que en aquel momento se perdió, ha habido en la empresa un largo período de miedo. En la puerta de la fábrica era frecuente ver un jeep de la PA. La empresa ha aprovechado aquellos acontecimientos durante todos estos años para criticar a la vanguardia. Aún se decía, en esta campaña electoral, en contra nuestra, que si ganábamos pasaría como en 1970...

Pero yo creo que colectivamente los trabajadores de AEG hemos ido perdiendo el miedo, hemos ido tomando conciencia de lo que significó 1970. Tanto los que lo vivieron desde la fábrica, como los que nos enteramos desde fuera o nos enteramos porque nos lo contaron luego. AEG en 1970 conmocionó a toda Terrassa y yo creo que tuvo consecuencias más allá de Terrassa.

—De esto puedes estar seguro.

—En AEG, los trabajadores, hablamos de 1970 como de una experiencia muy útil para saber cómo se tienen que hacer unas cosas y cómo no se tienen que hacer otras. La gente se acuerda de AEG, pero desde hace un año se sacan conclusiones que no son ya obstáculo para que los trabajadores nos sintamos solidarios unos de otros. Una lección que no impide la actuación colectiva. Ahora ya no se trata pues de «olvidar» 1970, sino de analizarlo...

Los trabajadores se acuerdan de 1970 y ahora, después de las elecciones, nos dicen a los que hemos salido elegidos: «a ver si sois tan buenos como los que echaron en 1970, pero sin equivocarse como ellos al final», pues eran auténticos dirigentes obreros, muy apreciados aún hoy. Los trabajadores recuerdan sus discursos en la fábrica y en el sindicato, a la vez que su intervención en la negociación de los convenios defendiendo siempre los intereses de los trabajadores, recuerdan su actuación durante años en las acciones colectivas de 1958, 1962, 1967, 1968... y otras menos importantes. Y los recuerdan también como representantes capaces de preocuparse por los grandes y pequeños problemas de cada trabajador.

—Por lo que has dicho la situación en la fábrica cambió aproximadamente hace un año, ¿podrías explicárnoslo?

—Sí, concretamente en noviembre del año pasado se hicieron numerosas asambleas. Los trabajadores solicitábamos un aumento de 1.000 ptas. a la semana y la dimisión del jurado de entonces, que considerábamos no representativo, precisamente el que ahora ha sido ampliamente derrotado en las elecciones. Firmamos documentos en los que explicábamos lo que queríamos, hicimos asambleas. A la primera acudimos 300 trabajadores. Luego éramos ya 500. A la tercera prácticamente todo el taller, de 800 a 1.000 trabajadores. Y entró la policía que nos desalojó con gases. Esto provocó un paro de protesta en todo el taller.

Este primer paro nos dio gran confianza, algunos querían que siguieran estos paros, pero viendo cuál era en aquel momento la correlación de fuerzas en nuestra fábrica y en las demás, decidimos al día siguiente que en vez de parar era mejor concentrarnos en cada sección y enviar una delegación a personal con objeto de dar a la empresa un plazo para responder a nuestras reivindicaciones. Conseguimos un aumento de 300 ptas. a la semana. Menos de lo que pedíamos y de lo que necesitábamos. Pero, en realidad, ganamos mucho más, ganamos confianza en nosotros mismos en la capacidad para controlar nuestra propia acción, para avanzar y saber replegarse. Esto nos ha ayudado mucho en estas elecciones, ha anulado la propaganda que en contra de nuestra candidatura se ha hecho. Yo creo que los trabajadores de AEG hemos sabido aprovechar esta riqueza que es la experiencia acumulada de la clase obrera. En nuestra fábrica y en general.

—¿Crees que la recuperación que estas elecciones han marcado en AEG se ha dado en otras empresas y ramos de Terrassa? ¿Puedes darnos una visión de conjunto de cómo han ido las elecciones sindicales en Terrassa?

—Sí, yo creo que lo de AEG es general en la ciudad. Tanto en el metal, como en el textil, los dos ramos principales. En las grandes empresas (Fontanals, Torredemer, Agut, Viscolán, Manufactura auxiliar, Mutua de Seguros, Dore, Matari, Cropán, Francino...), el único problema importante surgió en Saphil, donde los trabajadores se han abstenido masivamente (del 80 al 90 %) y han impugnado en su conjunto las votaciones por las maniobras de obstrucción de la empresa, aparentemente amparadas.

—Volvamos a AEG. De tu explicación me ha llamado la atención que entre los técnicos vuestra candidatura ha obtenido ma-

yoría. Además de las dificultades en este sector profesional, del margen de maniobra que aún tienen las empresas entre esta categoría de asalariados, de las dificultades que aún existen para la actuación colectiva y la toma de conciencia de que sus problemas son colectivos y coinciden esencialmente con los del conjunto de trabajadores, además de todo ello, tenía entendido que en el último convenio se produjo una división en torno a una propuesta del anterior jurado (apoyada aparentemente por la dirección de la empresa), a favor de la cual se volcaron los técnicos frente al taller. ¿Cómo explicas esta situación aparentemente tan distinta?

—Sí, es cierto, en la negociación del convenio nos dejamos coger en la trampa de centrar la atención obrera en un planteamiento que parecía situar la conquista de las reivindicaciones del taller en oposición a las de las oficinas. Casi como si en lugar de reivindicar aumento de salarios y mejores condiciones de trabajo a la empresa, lo tuviéramos que plantear frente a los técnicos. De la división no salimos ganando, naturalmente, ni unos ni otros. Y yo creo que todos, de una u otra forma, lo hemos aprendido. Desde entonces, el taller ha llevado una política de acercamiento hacia ellos, hemos procurado trabajar sabiendo que ellos también son asalariados.

Además, entre los técnicos hay gente bastante joven, influye mucho la situación general. Yo he visto cómo las grandes acciones de SEAT, banca, de los M.I.R., han influido mucho en este sector...

—Parece, sin embargo, que entre los administrativos la situación no es la misma...

—No, es distinto, entre los administrativos de AEG no ha habido casi renovación en estos años. Nuestro trabajo hacia ellos, al que sin embargo no renunciamos, ha sido más difícil.

—Una vez realizadas las elecciones, ¿cómo se plantean las cosas en la fábrica, ¿sigue todo igual, pero con otros hombres y nombres?

—No, los compañeros, todos los trabajadores, piensan, y yo creo que es cierto, que algo importante ha cambiado. Que además de perder el miedo, ahora tenemos instrumentos de trabajo más adecuados. Lo cual no quiere decir que ahora todo vaya a ser sencillo y fácil para los trabajadores. A la clase obrera nadie nos regalará nada.

Sólo conocer los resultados de las elecciones, los trabajadores rompieron en palmas de alegría. La victoria todos lo sienten como propia. Hay muchas esperanzas. La candidatura opuesta se ha sentido impotente. Yo creo que incluso se han sorprendido de lo mal que les ha ido.

Al día siguiente de la votación la gente ya venía a plantearnos problemas, a buscar soluciones, parecía como si de repente todos nos acordáramos de los muchos problemas que teníamos sin resolver, de lo que se había acumulado durante años de silencio obrero...

—¿Y cuáles son los problemas más urgentes que os planteáis?

—En primer lugar el de los salarios, naturalmente: los precios no paran. Tenemos una revisión salarial prevista en septiembre. Y el de las primas, pues los tiempos aprietan. Tenemos un sistema de primas en el que, en lugar de subir los salarios al aumentar el rendimiento, te descuentan de los ingresos si no llegas al tope fijado. Y aunque pudiera parecer lo mismo, es muy distinto; en fin, que a todos nos preocupa mucho y hay que estudiarlo en seguida. Luego el IRTP, etc.

Por otra parte pensamos que un instrumento de comunicación entre el jurado, el conjunto de cargos sindicales y los trabajadores, puede ser un boletín del jurado. Ahora no lo había, pero hace ya bastantes meses la empresa llegó al acuerdo con el jurado de aportar 100.000 ptas. al año para su boletín. No se utilizó este acuerdo, el anterior jurado parecía no tener prisa. Nosotros sí la tenemos, y esperamos que la empresa no se vuelva atrás en este acuerdo.

—¿Cómo se plantean las próximas elecciones a las UTT?

—Aunque oficialmente no se ha dicho nada de cómo van a ser, en la fábrica ya nos preocupan. Creemos que habrá que hacer asambleas conjuntas de enlaces de cada ramo. Nos hemos planteado hacer una solicitud en este sentido para reunirnos los del metal en el sindicato. No sabemos cómo van a actuar los que siguen en los puestos oficiales de las UTT, que por otra parte parece que son los que están haciendo las normas para las elecciones de la segunda fase, y como ya te he explicado, la votación en las fábricas les ha desautorizado completamente. Entre AEG y AGUT formamos en Terrassa una agrupación. AEG tenía doce puestos en la UTT del metal local. Y si no hay sorpresas desagra-

dables que limiten aún más la representatividad, está claro que cogemos todos los puestos la candidatura unitaria y democrática. Podemos también pensar en la presidencia de las UTT (y ahora pienso incluso en el conjunto de Terrassa), pero habrá que estar alerta.

Hacer ahora amplias asambleas, y no sólo de enlaces, para discutir sobre las UTT y todos los demás niveles de representatividad podría ser ya un poco como el sindicato de clase de verdad, el que queremos los trabajadores.

—*Sobre el sindicato de clase, sobre la unidad sindical, querríamos también conocer tu opinión, pero antes, siguiendo aún con el tema de las UTT, ¿qué problemas se plantean de manera inmediata a los trabajadores de Terrassa?*

—Bueno, todos los que se le plantean a la clase obrera, yo creo que son casi iguales en todas partes. Pero para nosotros ocupa un lugar destacado la crisis. Según los cálculos que hacemos los trabajadores, en la construcción, la mitad aproximadamente se halla en paro forzoso. Luego la gran amenaza en el textil que se llama «reestructuración» y que puede echar al paro a varios miles más. Hoy, sobre una población activa de unos 50.000 trabajadores, en Terrassa debe haber unos 4.000 parados. Es mucho, ¡demasiado!

—*Volviendo al tema del sindicato obrero, cómo ves tú el problema de su estructuración, de cómo ligarlo a lo que preocupa a los trabajadores.*

—Todos queremos un sindicato único, o unitario, pero que sea un sindicato de verdad, de los trabajadores, sin que se metan las empresas, ni tampoco hombres designados a dedo.

Los de más edad recuerdan la división entre UGT y CNT y no quieren volver a esto. Piensan que la clase obrera perdió por esta división... A los más jóvenes lo que más nos preocupa es que sin unidad no se hace nada. Nuestra propia experiencia del 70 nos lo demuestra. Si nos dividimos, perdemos.

Pero, unidad, ¿por abajo o por arriba?

—Por abajo, desde luego. A lo largo de estos años la mayoría absoluta de líderes obreros han salido además por abajo. No les han valido etiquetas, se lo han tenido que ganar a pulso. A la hora del cambio yo creo que los trabajadores van a seguir más a los líderes que estaban con ellos, que ya les conocen.

—*¿Y en esto crees que las elecciones han influido?*

—Estoy convencido. Ahora hay muchos más dirigentes conocidos, públicos, con el respaldo que da la victoria. Con la capacidad para negociar, para discutir con las empresas y con quien sea, que proporciona este apoyo de los trabajadores. Porque la clase obrera es responsable, sabe lo que quiere y a dónde va.

—*¿Influirán las elecciones en las formas de trabajo de la vanguardia?*

—Supongo, hasta ahora muchas veces las discusiones en la vanguardia eran difíciles, ahora todo tendrá que discutirse mucho más con los trabajadores, y será lo que entre éstos predomine lo que tendrá más fuerza. Yo creo que se va a eliminar todo oportunismo político y que será todavía más la voz de los trabajadores la que marque la pauta...

* * *

A lo largo de la conversación nos habíamos olvidado que Manuel Gordillo tiene 19 años. Creo que ante nosotros tenemos un obrero que refleja ciertamente su propia historia personal, la de su empresa, pero también la madurez colectiva de nuestra clase obrera. Nos parece que después de haber estado charlando un buen rato, si le preguntáramos de nuevo la edad, Manuel Gordillo podría contestarnos «1.000 años»... y no se equivocaría.

APRENDER DESDE EL PODER

METRO, BARCELONA

María Tobaruela Gárate



METRO, de nombre oficial F. C. METROPOLITANO DE BARCELONA, S. A., Sociedad Privada Municipal, es una de las empresas en las que durante años la actividad sindical parecía inexistente. Como máximo se producía cierta agitación, cierta tensión, en torno a la negociación de algún convenio.

Sin embargo, con 2.379 trabajadores en censo, con su significación en el mismo funcionamiento de la vida ciudadana, es una empresa de evidente importancia. Por lo que pasa y por lo que no pasa.

Estas elecciones sindicales han significado, también, en METRO, un acontecimiento importante, con características concretas muy distintas a otras reflejadas en estas páginas.

MARÍA TOBARUELA GÁRATE, taquillera, 28 años, secretaria del jurado de empresa, sin experiencia sindical previa, muy representativa de lo que en METRO han sido estas elecciones.

* * *

—*Explicanos cuál era la situación sindical en METRO antes de estas elecciones.*

—Bueno, el jurado servía en realidad de bien poca cosa, era muy poco representativo. Su actividad era prácticamente desconocida por los trabajadores desde hacía años. Se sabía que en 1972, el 24 de noviembre, el jurado había presentado colectivamente su dimisión como protesta por el proyecto de nueva Reglamentación. No se preguntó a los trabajadores ni lo que queríamos hacer ante esta reglamentación, ni lo que el mismo jurado podía hacer. Por ello su dimisión hemos de entenderla, quizá, como una actitud digna, pero sobre todo de impotencia. Por otra parte, todos menos dos retiraron luego su dimisión por presión de la empresa y de la OS. Uno de los que entonces dimitió quiso presentarse ahora a las elecciones y en sindicatos no le aceptaron la candidatura.

En cuanto a los enlaces, nadie sabía muy bien qué hacían, como si no existieran. De vez en cuando les convocaban a una reunión. Los trabajadores no nos enterábamos de nada.

—*¿Despertó interés la actual convocatoria de elecciones?*

—Pues al principio muy poco, pues por la situación que te he contado había muy poca confianza. Pero el clima general electoral que se respiraba incluso en la calle, y luego el que se fuera comentando que nos presentábamos un grupo de gente nueva, con ganas de trabajar, animó el asunto.

—*¿Qué tipo de campaña electoral hicisteis?*

—No nos lanzamos a una gran campaña como parece que en otras empresas han hecha, según lo que han contado los periódicos. Al principio nos limitamos a ir viéndonos los futuros candidatos. Hicimos algunas consultas sindicales en una asesoría jurídica. Luego hicimos en una copistería una hoja, 300 ejemplares, con un conjunto de reivindicaciones. La mayoría muy concretas sobre condiciones de trabajo, horarios, jubilación, plus de penosidad, vacaciones, turnos, antigüedad, fiestas recuperables, condiciones de trabajo de la mujer, préstamos para vivienda, exámenes de aptitud..., así como algunos derechos sindicales básicos: anulación del artículo 103, readmisión de los despedidos, derecho de

reunión y de huelga, convenios de un año de duración, revocación de los cargos sindicales por decisión mayoritaria de los trabajadores y garantías para los cargos sindicales.

—*¿Cómo distribuisteis esta plataforma, dadas las condiciones de dispersión de los trabajadores de METRO?*

—Nos planteamos este problema. No sabíamos muy bien cómo empezar. Habíamos ido al sindicato para hacer una asamblea. Nos dijeron que todo estaba lleno, que lo pidiéramos a la empresa. Entonces decidimos hacer una solicitud por escrito, para que tuviera mayor formalismo y obligarles a definirse no sólo con palabras. Y la presentamos a la empresa y al sindicato. Finalmente las conseguimos, en los dos sitios. En la empresa, donde hay un local muy bueno, nos reunimos sólo 50 trabajadores. Aún hay poca costumbre de este tipo de reuniones. Incluso cuando están del todo autorizadas, hay cierto temor. Al otro día fuimos más al sindicato. Aquí repartimos la hoja con el programa.

—*Y ¿cómo siguió la campaña electoral?*

—Otro aspecto importante fueron las impugnaciones...

Resulta que de los planes electorales de empresa nos enteramos cuando todo estaba ya hecho. El sindicato, no sabemos si de acuerdo o no con la empresa, ni si el anterior jurado jugó algún papel, preparó un «plan» que ¡bueno!..., el problema esencial era la distribución de puestos por categorías. Hizo una subdivisión de cada categoría en varios grupos, y luego en cada grupo se separaban hombres y mujeres. Una discriminación con la que no estamos de acuerdo, pues realizamos iguales o similares trabajos. Luego había grupos que con más trabajadores tenían menos representantes. La proporción era desfavorable en todos los casos a las mujeres. Se agrupaba a los taquilleros con los jefes de estación en lugar de hacerlo con las taquilleras. Se hacía votar a los de Montjuic-teleférico separados de las otras líneas de Barcelona..., como ves, un verdadero lío.

Presentamos varias impugnaciones a las Comisiones Electorales, primero a la del ramo, luego a la provincial y finalmente a la nacional.

—*¿Y qué? ¿Os hicieron caso?*

—Pues no, bueno en realidad un poquito, pues aceptaron separar a los especialistas-movimiento de los taquilleros. Pero esto no era lo importante.

—Entonces, ¿no sirvió de nada tanta impugnación?

—Nosotros creemos que sí. Por una parte porque la gente empezó a ver que no nos callábamos ante lo que no considerábamos justo. Y esto, aun cuando no se consiga de momento lo que se reivindica, ya es importante, por otra parte, estas reclamaciones, de las que la prensa se hizo eco en más de un caso, y cuyas fotocopias circularon entre los trabajadores, aumentó el interés por todo el proceso electoral.

—¿Hicisteis algún otro tipo de propaganda electoral?

—Sí, repartimos hojas como las papeletas de votación, con los nombres de los candidatos de cada categoría y detrás pusimos:
«Relación de CANDIDATOS
para la defensa de nuestros
intereses, reivindicaciones
y logro de un Sindicato
independiente de los trabajadores».

—¿Tuvisteis problemas en el reparto de la propaganda electoral? ¿Pedisteis permisos?

—No, hubo una autorización de hecho, siu demasiados formalismos oficiales. Yo creo que la empresa y el sindicato prefirieron no meterse para no aumentar el interés en torno nuestro. Yo creo que pensaban que no saldríamos.

—¿Había candidaturas opuestas a la vuestra?

—Sólo en especialistas-circulación y en técnicos y administrativos. En estas dos categorías nosotros no presentamos candidatos. Bueno, más que candidaturas opuestas eran en muchos casos gente suelta, sin relación entre ellos o con nosotros. De los técnicos que han salido pensamos que podremos contar con algunos.

—Explícanos el resultado de las votaciones.

—Pues ganamos y bien, en taquilleras y jefes de estación, todo. La gente votó masivamente, como no se recuerda en METRO. Tenemos mayoría absoluta entre los enlaces y jurados, como se ha reflejado en la elección de jurados y posteriormente en la de secretario del jurado. Un anterior vocal provincial de transportes, que podríamos considerar «próximo» a la empresa y al sindicato ya ni se presentó, el anterior secretario del jurado quedó derrotado, no salió ni enlace...

—¿Y qué reacción ha habido entre los trabajadores después de estas elecciones y estos resultados?

—Por parte de la gente, satisfacción y esperanza. Ya han empezado a plantearnos algunos problemas que quieren que se resuelvan, de horarios y otros, los de nuestro programa esencialmente.

En cuanto a la empresa, está más bien a la expectativa, como si nuestro triunfo le hubiera pillado de sorpresa..., pero los trabajadores no hicimos en realidad más que una cosa que es nuestra: elegir a los representantes que considerábamos más adecuados.

—Bien, y ahora qué, ¿cómo pensáis trabajar?

—Nosotros también estamos un poco a la expectativa, nos encontramos aún con algo nuevo en las manos, no sabemos muy bien cómo manejarlo. Pensamos que los enlaces deben trabajar colectivamente, con una constante información entre enlaces y jurados, entre cargos sindicales y trabajadores.

Pensamos que hemos de hacer asambleas en un local muy bueno que hay en la empresa. Y en el sindicato. Esperamos que no nos pongan dificultades para hacerlas, pues es de justicia que los trabajadores podamos reunirnos.

Todos los cargos sindicales, al menos los de nuestra candidatura, somos nuevos, no hay «veteranos». Esto incluso nos lo echaron en cara antes de las votaciones. Pero en las condiciones de METRO seguramente es lo mejor, porque lo que hacía falta era renovación, aires nuevos. Ya aprenderemos con la práctica. Los que hemos salido estamos mucho más metidos entre la gente que los otros, conocemos mejor los problemas de los trabajadores, y, además, estando y continuando entre ellos, los trabajadores nos tendrán más confianza y podrán plantearnos con más facilidad lo que quieren y cómo. Y luego pensamos hacer un esfuerzo para estar al día, para aprender otras experiencias de trabajo sindical.

—¿Os habéis planteado las elecciones a la UTT de transportes? ¿Cómo?

—No sabemos muy bien cómo funciona esto, parece además que no han dicho aún cuándo y cómo se harán. De todas formas es evidente que nos interesan. Ya tenemos relación con cargos sindicales de otras empresas de transportes y comunicaciones. Sabemos que las candidaturas democráticas han ganado totalmente en Telefónica, han tenido éxitos muy importante en RENFE y han conquistado posiciones buenas en AUTOBUSES...

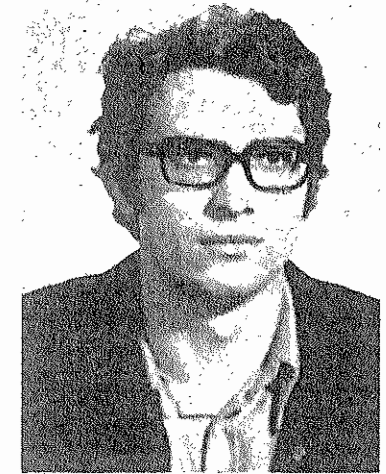
—Para terminar, ¿cómo interpretas tú el resultado de estas elecciones sindicales, no sólo en el metro, sino en general, su influencia en la vida del país, cómo se ha comentado entre los trabajadores?

—Sí, se ha hablado, hemos sacado confianza... todos esperamos algo nuevo... creemos que esto va a cambiar...

LA BANCA AL COPO A PESAR DE TODO

CENTRAL Y GUIPUZCOANO

Alfredo Clemente Conte



y Angel Alfaro Tanco

ALFREDO CLEMENTE CONTE, 22 años, secretario del jurado de empresa del BANCO CENTRAL. Despedido del Banco Central en abril de 1974 y readmitido a los pocos días. El banco en que trabaja es uno de los más importantes en España, tiene 2.000 trabajadores en Barcelona y unos 15.000 en toda España.

ANGEL ALFARO TANCO, 26 años, vocal jurado del Banco Guipuzcoano, a falta de elegir funciones por impedimentos puestos por la empresa propuesto como secretario del jurado.

Banca ha sido probablemente el ramo en que más problemas formales han aparecido en el desarrollo de las elecciones, al menos en el que los problemas han sido más visibles. En todo caso resumen bastante bien el tipo de problemas generales que en estas elecciones se han planteado a la hora de interpretar y aplicar el reglamento.

—*Empecemos por un tema sobre el que se ha especulado bastante, me refiero al del «boicot». En el marco de la masiva participación electoral se ha llegado a afirmar que la Banca de Barcelona era una excepción. ¿Es así?*

—En realidad no es así. Ciertamente, en banca ha habido propaganda abstencionista, aunque no sólo en banca. En nuestro caso, se apoyaba quizás en una mayor confusión en nuestro ramo, durante años, en torno a la utilización de los instrumentos legales. Pero en cifras, en Barcelona, de entre los 50 a 60 bancos que hay, sólo se ha producido boicot en 4. En algún caso no ha sido tanto boicot sino que, como consecuencia de la confusión de la vanguardia, no ha habido candidatos que ofrecieran garantías a los trabajadores y éstos no han votado, o incluso los candidatos próximos a la OS o a la empresa han sido proclamados sin elección, como en el HISPANO AMERICANO. En un caso, el BANESTO, debe señalarse que se trata de uno de los más importantes por el número de trabajadores y por su constante combatividad en los últimos años. En este banco el boicot fue tan claro que 20 de los enlaces elegidos dimitieron inmediatamente al comprobar el reducidísimo número de votos obtenidos. De todas formas, insistimos, en conjunto la participación fue muy elevada.

—*Otra cuestión importante fue el aplazamiento de las elecciones, al final en 3 bancos, pero que parecía iba a ser en todo el ramo, ¿qué pasó?*

—Parece que la Comisión Electoral Provincial o Nacional del ramo había previsto el aplazamiento en todos los bancos como consecuencia de la confusión creada con el problema de la distribución de puestos por categoría y las impugnaciones presentadas. Suponemos que también porque ya se dibujaba una clara victoria de las candidaturas democráticas. Finalmente se convocaron en todos excepto en tres, seguramente porque vieron que la respuesta inmediata al aplazamiento auguraba una reacción masiva de los trabajadores de banca exigiendo su derecho a elegir representantes en unas elecciones para las cuales tanto se había en general trabajado.

—*¿Cuál fue en síntesis esta reacción?*

—El lunes 9 de junio no se expusieron en ningún banco las candidaturas definitivas, como señalaba el calendario oficial. Por la tarde se anunció oficiosamente el aplazamiento general. A la

mañana siguiente se entregaba ya un documento con la firma de 180 candidatos denunciando este aplazamiento. Al mediodía, en el Banco Central, se hizo una asamblea con casi todo el personal. Balldellou, presidente de la UTT nacional y de la provincial, es empleado de este banco, y aquel día se encontraba allí. Pero prefirió no dar ninguna explicación y cogió el primer avión para Madrid. Al día siguiente se anunció ya que el aplazamiento sólo sería para los bancos de SANTANDER, COMERCIAL y BILBAO. Por cierto, que en estos tres bancos ganaron finalmente las candidaturas democráticas.

—*Volvamos a la campaña electoral. Creo que en banca ha sido notable la propaganda impresa, con listas de candidatos, programas electorales, fotos de los candidatos, circulares de algunos candidatos en varios momentos... Y que el Central ha sido pionero en muchos aspectos.*

ALFREDO CLEMENTE. — Sí, en realidad la campaña electoral empieza prácticamente con la movilización en torno al último convenio. El folleto electoral de nuestro banco, que llevaba el título de «HACIA EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES - CANDIDATURA DEMOCRATICA - PROGRAMA DEMOCRATICO», hacía ya dos meses que lo teníamos preparado, pero esperamos a que se dictaran las normas electorales concretas. Finalmente lo distribuimos, 1.800 ejemplares, con depósito legal, autorizado de hecho por la empresa y el sindicato a los que dimos un ejemplar para su conocimiento, pero no necesitamos autorizaciones formales oficiales.

—*Creo que aun ahora puede afirmarse que es la mejor propaganda electoral por su formato, contenido, presentación...*

—Al menos en el Central nuestra propaganda electoral causó un gran impacto y luego hemos visto cómo sirvió de pauta a muchas otras candidaturas. También lo de las fotos ha hecho escuela.

—*Decías que vuestra propaganda electoral empezó con el convenio...*

—Sí, en todos los convenios de banca, que son interprovinciales, la movilización ha sido en general importante. En el último hubo paros diarios, generales en todo el ramo, durante 20 días, afectó a unas 40 empresas en Barcelona, incluyendo delegaciones,

llegándose a producir durante algunos días una situación de huelga general en la banca, con el consiguiente colapso.

Esta movilización del pasado invierno hizo que algunos de los que luego hemos sido elegidos nos diéramos a conocer ampliamente no sólo en el banco, sino a nivel de ramo. En el Central estuvimos entonces recorriendo las agencias. La empresa nos consideraba casi como «intocables» por el apoyo que teníamos...

—¿Tuvisteis entonces plena libertad de movimientos durante la campaña electoral?

CLEMENTE.— Sí, casi. Cuando vimos que frente a nosotros teníamos una candidatura apoyada por el anterior jurado, apoyada por la OS, que utilizaban sus cargos para desplazarse y preparar su campaña, planteamos la necesidad de una auténtica «igualdad de oportunidades». Y lo logramos, prácticamente los candidatos gozamos del estatuto de jurados con todas las ventajas.

ALFARO.— Muy distinto fue en el Guipuzcoano, pues nuestra campaña electoral fue esencialmente una batalla para que se nos aceptase como candidatos, aunque esto nos dio a conocer también a los compañeros por el gran eco que encontró nuestro problema. En realidad estábamos prácticamente elegidos antes de la votación oficial.

Empezamos discutiendo entre los trabajadores y en la vanguardia la posible candidatura y preparamos una votación, que se hizo por secciones, para que fueran los trabajadores quienes decidieran para la categoría de administrativos, la más numerosa, 4 ó 5 candidatos, con el compromiso de que finalmente sólo quedarían los 2 que tuvieran más votos. Presentamos, queríamos presentar mejor dicho, 4 ó 5 para hacer frente a posible complicaciones.

—Y por poco os quedáis sin ninguno...

—Sí, de los 5, 4 estuvimos hasta el último minuto pendientes de un lío ampliamente conocido por el eco que encontró en la prensa. Resulta que los papeles de nuestra candidatura «se perdieron» entre la empresa y el sindicato. Nadie quería responsabilizarse, pero se resistían a proclamarnos candidatos. El jefe de personal nos decía que él se los había dado al anterior secretario del jurado y éste, en la prensa, declaró que el jefe de personal era el «único responsable directo de hacerlos llegar al organismo oficial...».

—¿Qué crees fue lo que al final decidió? ¿Las impugnaciones que presentasteis? ¿Se encontraron los papeles «perdidos»?

—No se encontraron, y tampoco al responsable. Presentamos numerosas impugnaciones, pero nos las fueron rechazando hasta el último día. Yo creo que lo decisivo fue el clima creado en el banco. Las impugnaciones ayudaron, pues circularon numerosas fotocopias, se comentaron mucho. Se recogieron firmas de apoyo. Estaba claro que los trabajadores no estaban dispuestos a que nos vetaran como candidatos. Y así, aunque no pudimos hacer campaña oficialmente, yo creo que tanto follón ayudó a popularizar nuestra candidatura. El triunfo fue aplastante.

—Con todo esto, la Comisión Electoral de vuestro ramo no quedó muy bien parada precisamente, fue finalmente desautorizada por la Provincial... en otros casos tampoco se lució. ¿Conocéis su composición?

—En realidad no se hizo pública su composición. Actuaba como en la sombra... De todas formas, por lo que hemos podido saber la componen:

- Sr. Muntaner, abogado de la CNS, designado por ésta.
- Sr. Santos, funcionario de la CNS, también designado. Se comentaba que había sido destituido por el Delegado Provincial, Sr. Socías, por su actuación en los líos de las elecciones en el Santander.
- Sr. Esparza: del Banco Hispano Americano. Salió elegido automáticamente, pues no hubo elecciones al no presentarse más candidatura que la del anterior jurado, no hubo candidatura democrática.
- Sr. Balldellou, jurado del Central y alto cargo en la UTT nacional y provincial. No se presentó a estas elecciones. No se sabe si se retira del sindicalismo oficial o piensa utilizar el privilegio que parece se concede a los actuales presidentes de las UTT que pueden volver a presentarse para altos cargos sin ser ni siquiera enlaces de sus empresas. De todas formas es elocuente que sus amigos en el Central fueran ampliamente derrotados por la candidatura democrática.
- Sr. Ejarque, del Banco de Vizcaya, hasta ahora jurado, derrotado en estas elecciones por la candidatura democrática. Esta era, o es todavía, la Comisión Electoral de Banca, la que

en último término decidía planes electorales, criterios de representatividad...

—*Esto explica muchas cosas... Por cierto, otro problema de numerosas impugnaciones en banca es algo que interesa a todos los ramos, el de los enlaces juveniles, ¿cómo se planteó?*

—Las normas al respecto eran nuevas. No en todas partes se había preparado igual. Pero en banca es importante. La Comisión Electoral parece que se había olvidado del tema, y también los anteriores jurados, pues en muchos planes electorales no se preveía nada. Hizo falta presentar reclamaciones. Finalmente, se lograron varios enlaces juveniles en la mayoría de bancos, aunque en general menos de los que creemos correspondían...

—*De todas formas, según las normas electorales, esto podrá replantearse en cualquier momento y lograr quizá nueva votación para ampliar esta representación juvenil. ¿Hubo otras cuestiones interesantes en las votaciones?*

A. CLEMENTE. — Sí, creo interesante señalar que, en el Central, dos candidatos, Higinio Polo y yo, solicitamos «interventores» para controlar la votación. En el reglamento no hay nada previsto. Sabemos que en otras empresas también se planteó, y aunque en la práctica sabemos que en algunas se impusieron, creo que en la nuestra es la única en que fue aceptado oficialmente por la Comisión Electoral que nos contestó por escrito autorizando la presencia de «representantes-interventores», en nombre de los candidatos, en las mesas electorales.

—*¿Cuál ha sido vuestra práctica sindical en la empresa y en el ramo después de las elecciones?*

A. CLEMENTE. — En el Banco Central empezamos a actuar inmediatamente, en realidad ya actuábamos antes incluso de ser elegidos. Hicimos reuniones de enlaces más o menos formales. El primer problema importante lo tuvimos en torno al primer número del boletín del jurado. En él hacíamos un balance de las elecciones, apuntábamos las líneas de trabajo principales en torno a problemas generales y del banco en particular. Señalábamos cómo entendíamos la cuestión de los «colaboradores». Y añadíamos la transcripción de dos acuerdos tomados formalmente en la reunión del jurado sobre el País Vasco y sobre el conflicto de los MIR. El presidente del jurado, es decir, la dirección del banco, se opuso totalmente a su publicación, expresando además su gran preocu-

pación por las consecuencias que ello podría traer. Aunque nuestros planteamientos eran mucho más suaves que otros que aparecen frecuentemente en la prensa, como por ejemplo la declaración del 12 de junio en el Colegio de Abogados como conclusión del coloquio sobre las «Terceres vies a Europa», y teniendo en cuenta que aún no habíamos logrado una plena fusión entre la actividad del jurado y la totalidad de los trabajadores, consideramos que no era conveniente llegar a las últimas consecuencias en la tensión con la empresa. La junta sindical por otra parte aún no estaba en pleno funcionamiento. Negociamos pues con la empresa, retiramos estos dos puntos finales y editamos y repartimos ampliamente este primer boletín del jurado. De hecho los problemas que surgieron en torno a este primer número, provocaron que además todo el mundo se enterara de lo que no salía publicado...

Tenemos previsto también sacar una revista. Una revista nuestra, de los trabajadores, plenamente independiente de la empresa. Además de los materiales de trabajo de la junta sindical incluiríamos colaboraciones libres de los trabajadores.

—*Referente a la práctica sindical en el banco, has hablado de «colaboradores», ¿puedes explicarlo más?*

—En medio del proceso electoral salió una nueva normativa, publicada en el Boletín de la OS y a la que no se dio, según creo, ninguna publicidad oficial. En ella se establecen cosas muy interesantes, como es el funcionamiento de la junta sindical (pleno de enlaces), los «delegados», y se introduce la figura sindical de «colaborador». Se trata de trabajadores que participan oficialmente en la actividad sindical, tienen incluso ciertas garantías sindicales y funciones concretas (como la distribución de información, la solidaridad...). Esto coincidía además con un punto de nuestro programa electoral orientado a aumentar la representatividad.

Nuestro problema es que tenemos en Barcelona 70 agencias, y enlaces y jurados sólo debe haberlos en 7 u 8, máximo 10. Por ello hemos ya orientado que en cada agencia elijan a un representante, independientemente de categorías profesionales, y luego la junta sindical le nombrará oficialmente como «colaborador» sindical. Pensamos reunir regularmente la junta sindical y todos los colaboradores, además de las asambleas y otras formas de actividad sindical de todos los trabajadores.

ALFARO. — Nosotros pensamos además que a través de la fórmu-

la de «colaboradores» es posible incorporar a la práctica sindical a trabajadores muy representativos pero que por cuestión de los dos años de antigüedad u otras no han podido ser elegidos enlaces sindicales.

Por otra parte, en relación con tu pregunta, en el Guipuzcoano parece que el hado de la burocracia nos persigue. Ahora resulta que la empresa intenta paralizar nuestra actividad sindical diciendo que le falta la confirmación oficial desde la CNS de nuestros cargos. En sindicatos dicen que ellos ya han cumplido con todos los trámites de papeleo. Veremos, pues mientras, hoy por ejemplo, la empresa continúa reuniendo al anterior jurado, el que ha salido derrotado en las elecciones. No sabemos a qué acuerdos podrán llegar, pero será difícil que los trabajadores los acepten...

—*En banca existe gran tradición de actividad sindical conjunta de ramo, supongo que esto habrá ya provocado que os planteéis las elecciones a las UTT...*

—Sí, es cierto. Además los programas de las candidaturas democráticas triunfantes son ampliamente coincidentes, facilitan un trabajo coordinado. Desde el mismo día de las votaciones hemos hecho ya reuniones de enlaces en los locales del sindicato...

—*¿Os han facilitado locales? Resulta sorprendente, después de lo que habéis contado de la Comisión Electoral...*

—En realidad, el sindicato de banca no ha intervenido... Han sido reuniones informales. Nos encontrábamos en la planta de banca y desde allí nos íbamos a la tercera planta, el piso de la Comisión Provincial, y aquí no era difícil encontrar alguna sala abierta... Todo es cuestión de conocer el lugar, de moverse en el sindicato como en casa propia (¡porque además lo es!).

Y con estas idas frecuentes al sindicato hemos observado cómo de día en día iba cambiando de aspecto. Cada día más caras nuevas, gente que iba por primera vez, muchas melenas y barbas, gente joven. Los funcionarios parecen un poco asustados, desbordados...

—*Para la preparación de las elecciones a las UTT hablabais de programas coincidentes. ¿Tenéis ya programa definido para esta segunda fase?*

—Bueno, creemos que el programa definitivo de una u otra forma lo han de establecer los propios trabajadores. Pensamos impulsar asambleas de enlaces y trabajadores en las empresas y

en el sindicato. A la vez, estamos preparando una encuesta a nivel de ramo. Un punto que ya surge por plantearse en la mayoría de bancos es el de la revisión semestral que creemos que hay que negociar de nuevo. Ya que ha habido un cambio tan importante en los representantes, no puede darse por válido hoy lo que negociaron los que mayoritariamente han sido derrotados.

Se ha empezado a hablar también de formar a nivel provincial una comisión electoral provisional que sustituya a la actual UTT en la preparación de la segunda fase. Una comisión electoral provisional más representativa de los trabajadores y de los nuevos enlaces.

—*De todo lo que planteáis, tanto a nivel de empresa como de ramo, parecen desprenderse actitudes sindicales muy maduras, ¿cómo se aborda en banca la cuestión de la unidad sindical, del sindicato de clase?*

CLEMENTE.—La idea del sindicato de clase, que en banca se formula más bien como «sindicato de todos los trabajadores», yo creo que está muy arraigada ya en nuestro ramo. Este concepto, y no sólo como fórmula, ha estado presente en toda la campaña electoral. En nuestro banco ha sido el lema de presentación de la candidatura, como dije antes. Para entenderlo hay que subrayar que esta vez se ha votado mucho más un programa que unas personas. Y todo ello con la perspectiva clara del cambio, de la ruptura sindical. La forma como se entiende la nueva situación, es que se comprende ya que no se trata de «utilizar» una legalidad «desde fuera», sino de meterse a fondo, tomarla, ocuparla, ampliarla... ello configura un proceso constituyente a nivel de ramo, de localidad...

ALFARO.—Estoy totalmente de acuerdo. Además hay problemas cada vez más importantes, reivindicaciones socio-políticas bastante arraigadas en nuestro ramo, que no pueden resolverse a nivel de empresa. Por otra parte en estos años se ha dado un salto muy importante en la conciencia de clase de los «empleados» de banca que cada vez nos sentimos más «trabajadores de banca». Yo creo que por ejemplo en Barcelona ha influido evidentemente el desarrollo general de la situación, del movimiento obrero, así como algunos hechos en particular, como las acciones de SEAT en noviembre y enero. Causó un gran impacto el que miles de trabajadores de SEAT acudieran cada día a la Plaza Cataluña. Allí

coincidían con muchos trabajadores de banca, comprobábamos que la problemática no era tan distinta... La idea de un sindicato de todos los trabajadores avanza.

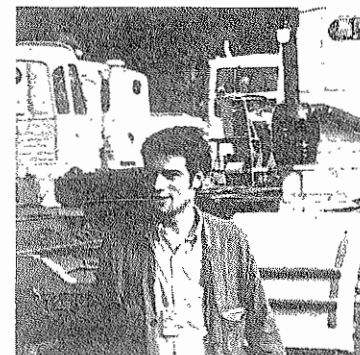
—Sin embargo, parece que en banca es precisamente donde tienen más fuerza las posiciones favorables al pluralismo sindical... ¿Cómo lo interpretáis?

—En realidad, en banca, como seguramente en todas partes, nadie se atreve a pronunciarse en contra de la unidad de los trabajadores, de la unidad sindical. No se atreve porque quedaría solo. No se atreven seguramente ni siquiera los que por razones ideológicas o políticas están de hecho por el pluralismo sindical. Esto les lleva a decir que unidad, sí, pero después... Lo que sucede es que, cada vez más, esto ya no es un problema «teórico», cada vez más se «elabora» en la práctica sindical. La UNIDAD que se forja en la acción, ya ahora, en torno a los elegidos unitariamente, con programas unitarios, la aparición de dirigentes públicos de empresa y ramo, que son dirigentes unitarios, portavoces de todos los trabajadores..., todo ello está consolidando una unidad de base que luego será difícil de romper si trabajamos bien.

LA VICTORIA OBRERA NUNCA ES FACIL

PEGASO, BARCELONA

Francisco Amorós García



FRANCISCO AMORÓS GARCÍA, 27 años, jurado de empresa por la categoría de cualificados en la empresa PEGASO (ENASA), en la cual trabaja desde los 14 años.

PEGASO es una de las empresas de Barcelona con mayor tradición de movilización obrera. 1951, 1958, 1962, 1971, 1974, han sido testigos de acciones importantes en esta fábrica, a las que habría que añadir un proceso ininterrumpido de asambleas desde 1969, de paros y otras acciones solidarias en torno a SEAT, 1.001, Bajo Llobregat, Chile, etc.

Todo ello, más un proceso de preparación serio, parecía garantizar la victoria completa de la candidatura que en Pegaso se calificó como «amplia, democrática y representativa». Y sin embargo no fue así.

—Cómo interpretáis el resultado de unas elecciones en las que todos pensábamos que vuestra candidatura tenía la victoria garantizada. Vuestro trabajo previo a las elecciones parecía no ofrecer lugar para la duda.

—Efectivamente, todos habíamos trabajado mucho antes de las elecciones, empezamos a prepararlas muy pronto y éramos optimistas. Sin embargo, aunque es posible que en algún momento



pudiéramos confiarnos excesivamente, no entendemos el resultado como una «sorpresa», como desligado precisamente de este proceso. En realidad tiene sus raíces en este proceso y a nosotros es a quien nos interesa en primer lugar analizarlo. Al mismo tiempo, la empresa también hizo su campaña electoral...

—*Vayamos por partes...*

—Sí, empecemos por nuestro planteamiento. Nuestra campaña electoral comenzó casi a principios de año, seguramente fuimos una de las primeras empresas. Con ocasión de un accidente de trabajo en el que un compañero perdió una mano, hicimos la elección de un comité de seguridad e higiene. Elecciones que en cierta forma anunciaban lo que podrían ser las sindicales. Empezó a dibujarse una candidatura obrera.

Sin embargo queríamos que fuera una candidatura plenamente representativa, que respondiera a lo que entendemos por unidad

sindical. Veíamos que frente a nosotros se estaban formando otras dos candidaturas, que los que las integraban no podía ser calificados todos de adictos a la empresa o a la CNS...

—*¿A qué se debía? ¿Lograsteis superarlo?*

—Sí, parcialmente, al menos en Sagrera. A los que hemos jugado un papel de vanguardia en estos años se nos ha calificado de «tupamaros». Por ser los más combativos se nos pretendía aislar del resto de los trabajadores. Se jugaba además con el error que cometimos colectivamente la vanguardia, en enero de 1974, al no saber negociar con la empresa, facilitando con ello el despido de 15 compañeros en Zona Franca y la entrada de la policía. Después hemos analizado este error ante los trabajadores. Yo creo que allí donde se ha sabido explicar, se ha entendido y se ha restablecido la confianza colectiva en la vanguardia.

Hay que tener en cuenta por otra parte que los trabajadores de Pegaso, por su propia historia, son trabajadores muy politizados, lo que no significa necesariamente muy «radicalizados» (en ocasiones puede parecer incluso lo contrario). Podría decirse que son más conservadores, aunque yo creo que no sería exacto. Seguramente se trata de que exigen mayor responsabilidad, necesitan mayor convencimiento colectivo antes de emprender una acción, exigen que sea una acción más dirigida en todo su desarrollo, exigen en definitiva mayor capacidad de dirección en la vanguardia. Esto es de hecho una prueba de madurez.

Por otra parte las condiciones de trabajo, comparadas con las de otras empresas, son bastante buenas.

Habría que tener en cuenta también la composición de la plantilla: la categoría más numerosa es la de cualificados, unos 1.500 ahora, entre Sagrera y Zona Franca, seguida por la de técnicos, más de 1.000, y sólo en tercer lugar la de no cualificados, unos 400, y finalmente la de administrativos, unos 300.

—*Pero todo esto ya lo sabiais antes de las elecciones...*

—Precisamente por conocer estas características nos planteamos la necesidad de facilitar la máxima participación de los trabajadores, tanto en la definición del programa, como de la candidatura a presentar. Algunos calificaron este criterio de «seguidismo», creo que se equivocaban, el resultado de las elecciones precisamente lo demuestra.

Hicimos una encuesta, mejor dicho, utilizamos una encuesta

preparada por el Instituto de Estudios Laborales de Barcelona.

En Sagrera se contestó después de discutirla en grupo, por secciones. La gente se lo tomó muy en serio. Luego hicimos el escrutinio público en la vocalía laboral de la Asociación de Vecinos de San Andrés.

Con los resultados confeccionamos la candidatura, que denominamos «amplia, democrática y representativa», y su programa.

—*Los resultados de las elecciones han sido cualitativamente distintos en las factorías de Sagrega y de Zona Franca. ¿Fue distinta también la preparación, ya en estos inicios?*

—Sí, por una parte, mientras en Sagrera el número de encuestas que se repartieron fue ampliamente mayoritario, de 1.400 a 1.500 sobre una plantilla de 1.600 trabajadores, en Zona Franca sólo entraron unas 300 sobre unos 1.700 trabajadores. Pero, además, en Sagrera aplicamos las decisiones mayoritarias de los trabajadores, hicimos la candidatura con los que la discusión y la encuesta apuntaba como más representativos, aunque no fuesen siempre los más combativos. Así desapareció una candidatura que se había empezado a formar y que podríamos llamar «de centro», incorporándose a la nuestra varios de sus componentes. En cambio en Zona Franca predominaron métodos quizá más vanguardistas, no fue aceptado el resultado de las encuestas (aunque hay que reconocer que por haberlas utilizado menos, era también menos significativo) y rechazaron algunos nombres que los trabajadores habían destacado..., luego, algunos de éstos son los que han salido elegidos pero no en nuestra candidatura, sino contra ella! En Zona Franca al no querer provocar división entre la vanguardia por estas cuestiones, hicimos concesiones, y lo que se consiguió es introducir elementos de división entre la gente.

—*Entonces las cifras resultado de la votación, quizá no dan tampoco una idea demasiado exacta de la correlación de fuerzas en la empresa...*

—Evidentemente, ahora tenemos planteado el ganarnos a algunos con los que nos enfrentamos en las elecciones. Ganarles no con negociaciones extrañas, sino sobre la base de un programa básicamente coincidente, sobre la base de compromisos públicos asumidos ante los trabajadores...

—*Bien, luego volveremos sobre ello... ¿cómo actuó la empresa a lo largo de la campaña electoral?*

—La actitud de la empresa PEGASO fue distinta a la de otras empresas. Bueno, quizá no tan distinta, pues también iban a defender sus intereses, incluso mejor que otras, pues supieron situarse, a mi entender, en una posición más adecuada a la actual correlación de fuerzas sociales y políticas en el país.

La empresa no utilizó la represión, como otras, sino que incluso levantó las sanciones que había impuesto durante el mes de mayo. A mí me habían sancionado, luego me enviaron una carta aplazando el cumplimiento de la sanción para, decían, permitirme ejercer plenamente mis derechos sindicales. La empresa dirigió además una carta a todos los trabajadores en términos yo creo muy ambiguos, con recomendaciones sobre las elecciones.

En tres sesiones sucesivas invitó a comer en Barcelona a 1.200 trabajadores aproximadamente (mandos, técnicos, y también personal de taller y oficinas) con objeto de explicarles la situación de la empresa. El gerente Sr. Valls explicó los beneficios del año anterior, que éste probablemente no habría, aunque sí se garantizaban los puestos de trabajo..., con la única condición de que se mantuviera la «paz laboral»... después se subrayaba la importancia de estas elecciones y se recomendaba a todos votar con la máxima libertad... Luego, antes de la votación, hubo otra reunión del jefe de relaciones industriales, Sr. Gonzalo Vidal, con los técnicos y mandos intermedios, en la misma línea.

Todavía enviaron otra carta a los trabajadores de la mutua y del grupo de empresa...

—*¿Dificultó la empresa la realización de la encuesta?*

—Al principio se sorprendió, parecía que no le gustaba demasiado. Luego no pusieron dificultades. A esto contribuyó el que fuera avalada por el IEL. Yo tengo la impresión de que aunque no les gustase, se dieron cuenta de que dado su planteamiento de la campaña electoral, no podían oponerse plenamente a esta encuesta.

—*Analizamos los resultados por categorías...*

—Hay que señalar que en 1971, antes de comenzar el traslado a Zona Franca, perdimos las elecciones en técnicos y no cualificados y las ganamos en cualificados y administrativos. Ahora en cualificados es donde más se ha notado la diferencia de formas de trabajo entre Sagrera (victoria absoluta) y Zona Franca (derro-

ta de nuestra candidatura frente a otra que en parte defendía un programa similar).

En no cualificados, en Sagrera, no hemos logrado vencer la dispersión de puestos de trabajo, sólo hemos ganado en la sección donde están más agrupados (60). No logramos presentar candidato de recambio a uno de mucho prestigio y que fue rechazado por la CNS porque había dimitido por motivos de salud. En esta categoría salió jurado un NC que se ocupa desde hace tiempo de los préstamos, la mutualidad... En cambio en Zona Franca, donde los NC son en general gente nueva, más joven y trabajan agrupados, hemos ganado totalmente.

Entre los administrativos no hemos podido superar la dificultad que ha representado el que la CNS nos rechazara la candidatura del hombre más representativo, el que ganó en 1971, pero que luego dimitió.

—*Explicanos vuestra victoria entre los técnicos de Sagrera.*

—Yo creo que se debe a que supimos plantear a tiempo, desde el último convenio, el problema de los aumentos: «a partes iguales» o «porcentuales». Después de varios años en los que los trabajadores hemos planteado de forma rígida la reivindicación de aumentos iguales para todas las categorías, en este último convenio encontramos una fórmula mixta. Dada la realidad social de Pegaso yo creo que ya no correspondía los aumentos iguales. Por otro lado, sugerimos que entre taller y oficinas no se trata sólo de discutir el tipo de aumento, hay muchas otras cuestiones que pueden constituir un frente reivindicativo común, cuestiones relativas a la organización del trabajo, a la formación, además de aquellas distintas y complementarias.

Por otra parte, en estas elecciones nos planteamos dirigirnos incluso a los ingenieros, a los altos mandos que aún no entran en convenio, que negocian aparte sus condiciones, para explicarles que mientras esto sea así no es justo que participen en una votación en la que nada les va, y menos que lo hagan según orientaciones recibidas. Encontramos buena acogida. Muchos no votaron y otros, los que se consideraban obligados a hacerlo, votaron en blanco.

—*¿Cómo os planteáis ahora el trabajo, a partir del resultado de las elecciones?*

—Pensamos trabajar sobre todo en base al programa que salió

de la encuesta, romper a nuestro favor, es decir, a favor de este programa, la aparente correlación de fuerzas de la votación. Algo hemos logrado ya en la elección del jurado y en el compromiso cara a las elecciones de la UTT. En todo caso defendiendo este programa, si recibe el apoyo mayoritario de los trabajadores y hay cargos sindicales que se oponen, tendremos fuerzas para plantear de nuevo la cuestión de la representatividad.

Por otra parte pensamos ampliar las formas de representación sindical, utilizando a fondo las nuevas disposiciones sobre secciones y juntas sindicales, promoviendo colaboradores, formando amplias comisiones de trabajo.

—*¿Y en relación con la UTT?*

—Nuestra idea es que se trata, ya ahora, de avanzar en la construcción del sindicato de clase. Y lo entendemos como el sindicato de todos los trabajadores. Por eso les hemos planteado a «los otros» el que hay que ir juntos a la votación de la UTT sobre la base de un programa que responda a lo que la gente quiere. Y con este mismo criterio pensamos abordar otros problemas.

Para referirme a la zona de San Andrés, hemos tomado contacto con los cargos sindicales de Maquinista y Mevosa (antes Cispalsa). En ambas han triunfado mayoritariamente las candidaturas «unitarias y democráticas», aunque según parece con menos problemas «de vanguardia» que nosotros. Todos estamos de acuerdo en que ahora lo más importante es la *representatividad* y el potenciar la plena participación de los trabajadores, más que la «capacidad» o la «experiencia sindical».

—*Sin embargo, es de suponer que estaremos de acuerdo en la importancia de la «formación» y de la «capacidad»; en todo caso, el problema estará en dónde situarlas y con qué criterios medirlas, porque las próximas batallas sindicales, además de importantes, prometen ser complejas.*

—Evidentemente, sólo que hay momentos en que deben saberse situar con claridad las prioridades. Y para mí la representatividad es esencial. Por otra parte, la formación, en todo caso la formación que necesitamos en el terreno sindical, no puede entenderse en absoluto al margen de una práctica sindical de masas. Es la formación del sindicalismo de hoy, del nuevo sindicalismo en marcha, abierto, apoyándose al máximo en la parti-

cipación de los trabajadores. De esta participación surge la auténtica fuerza, combatividad, incluso dimensión revolucionaria.

Al mismo tiempo, a través de las vocalías laborales, las escuelas de formación social y sindical y otros instrumentos de los que el movimiento obrero ha sabido dotarse en estos años, pensamos que puede impulsarse un programa de formación sindical complementaria de gran utilidad.

—¿Tenéis algún plan de trabajo concreto en relación con las elecciones a la UTT?

—Como os decía, a partir de la empresa, en primer lugar, luego con los cargos sindicales de la misma agrupación y ramo. Concretamente para contribuir desde nuestra zona, pensamos que un grupo de enlaces y jurados de las grandes empresas podríamos visitar a los cargos sindicales de otras y coordinar la campaña en la segunda fase. Podríamos también contribuir a que las pequeñas empresas y talleres, que tan importantes pueden ser en esta fase, se agruparan en torno a las vocalías laborales de las asociaciones de vecinos...

—Decías antes que el sindicato de clase es una reivindicación que figura de una u otra forma en la mayoría de candidaturas «unitarias y democráticas», ¿podrías explicarnos más cómo lo ves?

—Pienso que ya ahora se trata de traducir el resultado de las elecciones, y no sólo a nivel de empresa. Y desde un punto de vista general el resultado global demuestra que el problema del sindicato de clase está maduro.

Considero que uno de los principales problemas sería el que algunos, entusiasmados por la victoria, olvidaran que luchamos por un sindicalismo «único», un sindicalismo «unitario». Es decir, un sindicato de TODOS los trabajadores, no sólo de una parte, aunque esta parte sea la vanguardia que puede creerse que ha ganado las elecciones. Pues yo creo que quien de verdad las ha ganado es la clase obrera en su conjunto.

Por eso decía que en las candidaturas de las elecciones a las UTT hemos de presentar candidaturas de nuevo UNITARIAS, DEMOCRATICAS, que surjan de la base, y no de compadros por arriba. Claro que no es fácil, y nos lo pondrán difícil, no nos proporcionarán todos los instrumentos que necesitamos, pero, como en la primera fase, hay que buscarlos, descubrirlos, inventarlos. Y hoy es posible. Son posibles muchas cosas casi impen-

sables. La situación general, la «crisis» de la que todos hablan, nos lo permite, junto con la capacidad y experiencia acumulada por el conjunto de la clase obrera.

—¿Crees que se trata de «rebajar» planteamientos, de echarle agua al vino de las reivindicaciones de clase?

—¡No, no es eso! En realidad, creo que estas elecciones han sido muy políticas, mucho más que otras. Los trabajadores han hecho un voto político, pero de política sindical, de política unitaria obrera. Y política sindical ha de ser la que corresponda a la situación, política de lo posible, de lo que se puede conseguir, no de la utopía. La clase obrera creo que ha demostrado que es capaz de los mayores sacrificios, de las mayores heroicidades si se saben situar los objetivos justos en cada momento, y hay momentos en que estos objetivos pueden ser muy ambiciosos; puede ser algo por lo que durante años se ha estado suspirando considerándolo fuera del alcance de la mano.

—¿Crees entonces que un nuevo sindicalismo está en marcha?, ¿qué papel han jugado en este caso las elecciones?

—Me parece evidente que nos encontramos ante el fenómeno de un movimiento de masas muy caracterizado, el movimiento obrero, que se define de forma sindical, pero de un sindicalismo nuevo, reivindicativo, social y político. Basando el sindicato en la participación de los trabajadores. A mí lo de «sindicalismo de participación» me parece bien, si es verdad. Y para ello sólo puede basarse en una auténtica democracia obrera. Un sindicalismo capaz de situarse en la presente problemática política, capaz de abordar la crisis económica actual, capaz de negociar, con una «negociación combativa» diría yo, pues la patronal entiende, o empieza a entender, que ya no estamos en los años 40.

Un sindicalismo cuyas reivindicaciones correspondan en cada momento al nivel del propio movimiento obrero y no a objetivos abstractos, reivindicaciones que no aislen a la vanguardia del resto de los trabajadores, que no aislen al movimiento obrero del resto de la sociedad.

Y hoy en las reivindicaciones inmediatas del movimiento obrero las hay que son claramente políticas, como la abolición del art. 103, los derechos de asociación, de reunión, de expresión, de huelga...

—Y en este proceso, ¿cuál crees que es el papel de la vanguardia?

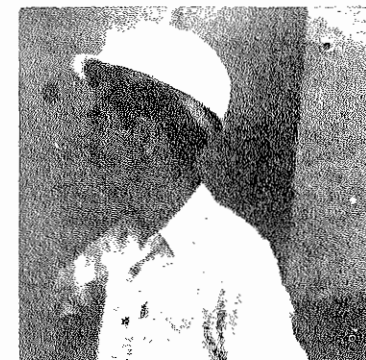
—Creo que se trata esencialmente de dirigirlo. La vanguardia debe entender que ella sola no es ya el sindicato, que no se trata de su crecimiento como vanguardia. Es necesaria una vanguardia ciertamente cada vez más numerosa, claro, pero el sindicato hay que crearlo CON TODOS los trabajadores, lo demás sería sectarismo y fuente de división, por muy unitarios que nos proclamásemos.

En este proceso los cargos sindicales ahora elegidos pueden jugar un gran papel, de hecho lo están jugando ya, potenciando el que sean todos los trabajadores los que se sientan construyendo este nuevo sindicalismo. Lo ahora conquistado, lo que estamos empezando a conseguir que funcione legalmente, lo que ha logrado un puesto público, hemos de lograr que cumpla ya función de sindicato de clase.

LOS DERECHOS SINDICALES EN LA CONSTRUCCION

PORTOLÉS Y CÍA, VALLIRANA

José María Bores y



Juan Vargas Pérez

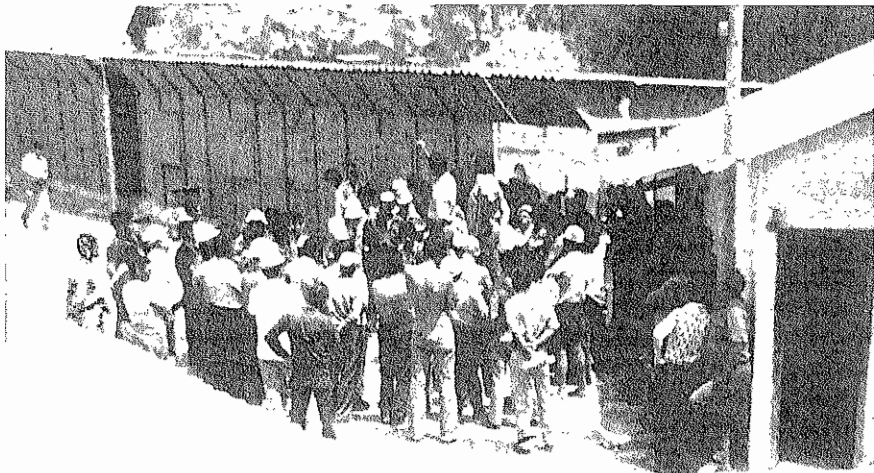
Después de conversar con José María Bores y Juan Vargas, se tiene la sensación de haberlo hecho con miles de trabajadores. Porque de ellos dos solos no puede salir todo lo que nos han contado, hace falta la fuerza colectiva de la clase obrera. Y sin embargo, estamos convencidos de que ellos han sido parte esencial en lograr lo que nos han contado.

Bien, presentémosles primero, y dejémosles hablar inmediatamente después. Sólo quiero añadir que es preciso recordar constantemente que se trata del ramo de la construcción, un ramo particularmente castigado, ahora, por la crisis, así como por lo que han sido sus problemas durante años: eventualidad, falta de auténticos derechos sindicales, etc.

JOSÉ MARÍA BORES RUIZ: 49 años, ha sido despedido a lo largo de su vida de trabajador de la construcción de numerosas obras.

Esto casi no es noticia «importante» en el ramo de la construcción. Sí merecen mencionarse los despidos que aparecen vinculados con algunas de las acciones colectivas importantes en el ramo: MAYO HNOS., de Santander, en 1951; RAMON BEAMONTE, de Zaragoza, en 1954; HUARTE, de Barcelona, por impugnar las anteriores elecciones sindicales de 1971; BELLATERRA también en 1971; COLOMINA G. SERRANO, de Terrassa, cuando la Huelga General de este ramo, en julio de 1973; VISA, de Rubí, en marzo de 1974... Actualmente es miembro de la COMISION DELIBERADORA del ramo elegida por los trabajadores.

JUAN VARGAS PÉREZ: 31 años, con un historial más breve que su compañero, pero también característico. Sus despidos más significativos son los de BELLATERA, en 1971, y ECISA DE SAN JUAN, en 1973. Ahora, JURADO DE EMPRESA, miembro de la COMISION DELIBERADORA provincial elegida por los trabajadores y apoyada por más de 5.000 firmas.



Primera sorpresa al iniciar la conversación, que hemos mantenido conjuntamente con ambos. Muchas respuestas las explican entre los dos. Les pregunto el cargo sindical que ocupan, ambos son VOCALES DEL JURADO DE EMPRESA. José M.ª Bores añade:

—Presidente del Jurado de Empresa.

—¿Presidente?, pero este cargo corresponde a la empresa, ¿a quién representas pues tú?

—No, no. ¡Represento a los trabajadores, claro! Lo que sucede es que ya antes de estas elecciones la empresa no acudía nunca a nuestras reuniones de jurado y ahora, por decisión de todos los compañeros, me han elegido «presidente» del jurado porque hemos pensado que alguien debía presidirlo...

—Ahora está más claro, hablemos ya de estas elecciones. ¿Había mucho interés entre los trabajadores?

—Pues sí y no. Se hizo una asamblea y los trabajadores dijeron que siguiéramos los mismos, que iba muy bien. De todas formas, después de discutirlo llegamos al acuerdo de que había que votar. Esto haría que la relación entre trabajadores y representantes fuera más responsable por ambas partes.

—*¿Tan representativos os consideraban los trabajadores? ¿Cuándo fuisteis elegidos anteriorme? Pues de vuestro denso historial se desprende que no estabais en PORTOLES a comienzos de 1974.*

—Efectivamente, entramos casi al mismo tiempo en esta empresa y en esta obra, sería entre el 5 y el 10 de junio de 1974. Y el 15 de julio fuimos elegidos, se nos reconoció el cargo de jurado de empresa con fecha 30 de julio y la Organización Sindical de Barcelona nos dio el correspondiente carnet o credencial.

(Por curiosidad, para ver cómo es una credencial conseguida aparentemente de forma tan particular, les pido que me la enseñen... y es igual que todas.)

—*Explicadnos cómo fueron estas elecciones.*

—En las obras de la empresa Portolés en Vallirana, construyendo una fábrica de cemento, estábamos entonces 380 trabajadores, de ellos, de 100 a 110 «carrilanos»...

—*¿Cómo?*

—Sí, «carrilanos», es como ellos mismos se llaman. Son los marroquíes que se pasan la vida de un lado para otro, en tren, en «carril», intentando que no les detengan y rehuyendo la expulsión de España...

Muchos otros trabajadores procedían, eran expediciones enteras, de Extremadura, León, Córdoba, Vall d'Uxó... desde donde la empresa los traía contratándoles a los precios de aquellas zonas y albergándoles en barracones. Suponemos que era un buen negocio. En las obras no había condiciones de seguridad e higiene de ningún tipo.

El 5 de julio se produjo un accidente mortal. Falleció un técnico alemán. En otro accidente muy próximo un trabajador se partió la espina dorsal...

—*¿Cómo reaccionasteis?*

—Hubo un primer impulso de «saltar». Pero nos contuvimos para no abortar. Llevábamos pocos días. Muchos éramos nuevos, nos conocíamos poco.

—*Pero nos habéis dicho que salisteis elegidos, y como jurados, el 15 de julio. ¿Fue este mismo mes de julio, no?*

—Sí. La huelga comenzó el 10. El 5 aún no nos conocíamos suficiente, el 10 sí. El accidente impulsó la preparación y asunción por todos de una plataforma con 5 puntos:

1. Elecciones sindicales inmediatas, pues, como pasa en muchas, no había cargos sindicales en la obra.
2. Hoja de salarios en la que constasen los salarios reales.
3. Creación de un comité de seguridad e higiene.
4. Que no hubiera discriminación de trato ni de salarios con nadie, en particular con los compañeros marroquíes.
5. Compromiso escrito de la empresa garantizando que no habría represalias.

Y lo conseguimos todo.

Hicimos elecciones inmediatamente. Nosotros salimos jurados de empresa y, entre otros, dos compañeros marroquíes del grupo no cualificados también. Y a ellos, como a nosotros, les dieron la credencial oficial.

Por otro lado se creó un Comité de Seguridad e Higiene. El Presidente es un ingeniero, vicepresidente el jefe de obras, un médico y un practicante, un jurado y un enlace, más siete trabajadores sin cargo sindical, propuestos por el jurado después de consultar con los trabajadores. Este comité se puso a trabajar en seguida. En pocos días la empresa tuvo que gastar 13 millones de pesetas en andamios. Además de evitar accidentes mortales, desde entonces no ha habido ninguno más en la obra, este tipo de trabajo ha representado una aproximación muy importante entre trabajadores y técnicos, incluso con encargados y administrativos. Con el trabajo conjunto en torno a estas cuestiones de seguridad en el trabajo la gente de oficina entendió que nuestras reivindicaciones son justas, que no se trata de ganas de «follón». Vieron la responsabilidad de la clase obrera.

Para los trabajadores marroquíes y otros subieron de golpe los salarios: ¡para los «carrilanos» representó pasar de 40 a 104 la hora!

Y la empresa se comprometió por escrito a que no habría represión.

—*Y, desde entonces, ¿cómo ha seguido?*

—No fue todo fácil... problemas los tuvimos a diario. Muchas

asambleas, muchas acciones cortas. El conflicto más importante fue a los 6 meses. Estuvimos en huelga desde el 18 de noviembre de 1974, precisamente el día en que volvían al trabajo los obreros de SEAT después del lock-out, hasta el 5 de diciembre, día en que los obreros del Baix Llobregat iniciaron una huelga general de 3 días. La empresa pretendía despedir, mejor dicho, había ya despedido a 39 trabajadores. La empresa quería presentar expediente de crisis. Teníamos además otras reivindicaciones pendientes

—¿Qué conseguisteis?

—Por una parte la READMISION de todos los 39 despedidos, por otra que en caso de despido por fin de obra, en lugar del 4,5 % habitual sobre el salario base, se pagaría el 13 % sobre el salario real. Y semana inglesa.

(Ante nuestra cara de extrañeza, explican.) Puesto que la empresa hablaba de expediente de crisis y que debería ir reduciendo plantilla porque las obras llegaban a su fin, y en vista de la situación del ramo, se decidió suprimir totalmente las horas extra, trabajar 5 días, de lunes a viernes, 9 horas diarias. Si algún día hay que quedarse para terminar alguna parte del trabajo, el día siguiente se hacen estas horas de menos.

—Creo que con vuestra explicación se llega a entender cómo habéis logrado cosas que pueden parecer utópicas, pero que vosotros nos habéis mostrado que son posibles. Volvamos a estas elecciones, ¿cómo las planteasteis?

—Pues como antes decíamos, no hubo problemas. Una vez todos vimos que sí interesaba hacer elecciones, se discutió en una asamblea cómo cubrir las vacantes, ya que todos los anteriores cargos sindicales que seguíamos nos volvíamos a presentar. Se presentaron nuevos candidatos, más que puestos a cubrir. Se votó mediante papeleta y urnas. Todos lo controlamos, incluidos los candidatos. Han salido 4 enlaces nuevos. Hay que señalar que se hizo votación conjunta de todas las categorías, sin distinción entre cualificados, no cualificados, técnicos y administrativos. Cada uno votó a quien quiso, de la categoría que quiso. Ni la empresa, ni la O.S. intervinieron.

—Pero, ¿estos resultados os los han aceptado oficialmente?

—Sí, totalmente, además, por decisión de la asamblea conjunta, con técnicos y administrativos, se decidió que los vocales jura-

dos fuéramos 4 enlaces de la categoría de cualificados. Ahora somos 161 trabajadores, 60 son no cualificados, 80 cualificados, 17 técnicos y 4 administrativos. Como enlaces elegimos a 1 NC, 5 C, 1 T y 1 Ad. Por cierto, éste es capitán del ejército y guardia civil de academia retirado. Los trabajadores tenemos muy buenas relaciones con él.

—¿Qué problemas os planteáis después de las elecciones sindicales?

—En la obra se trata de continuar con la línea de trabajo del último año. A nivel de ramo estamos totalmente identificados con los planteamientos que varios miles de obreros de la construcción hemos hecho, apoyando con nuestras firmas una plataforma de 19 puntos y una comisión elegida en las obras para negociar el convenio provincial...

—Por cierto, vosotros dos formáis parte de esta comisión deliberadora democrática...

—Efectivamente. En relación con esta plataforma y la exigencia de que se negocie con la comisión democrática, en Portolés y Cía. hemos participado en la acción general del ramo de los días 2, 3 y 4 de julio. Los días 2 y 3 hicimos 9 horas de paro, el 4 empezamos a trabajar a las tres y media de la tarde después de decidirlo en asamblea en la que se informó de cómo habían ido los tres días en todo el ramo y los acuerdos de la asamblea de aquella misma mañana en sindicatos de Barcelona.

Por cierto, uno de estos tres días estuvieron en la obra un cabo y dos números de la Guardia Civil. Estuvimos discutiendo con ellos dos horas. Parece que les convencimos de la razón de nuestra actitud.

—¿Cómo os planteáis la relación entre estas elecciones de empresa y las de las UTT?

—Por un lado en la misma construcción nos hemos planteado la relación con las diversas obras de la empresa Portolés y Cía. Hemos logrado establecerlos ya desde Vallirana con Cherta (en Tarragona), Contreras (Valencia), Guadalajara, Santander y algunas más. La situación es muy distinta a la nuestra. Con «expediente de regulación de empleo» han despedido a trabajadores que llevaban más de 30 años en la empresa...

—¿Y a nivel local o de comarca?

—Como comarca pertenecemos al Baix Llobregat. Hemos participado en muchas asambleas en el sindicato de Cornellá, del metal principalmente, pues la construcción en la comarca está a otro nivel... Pero pensamos que ahora es más importante organizar la UTT local de Vallirana. A raíz de nuestras acciones, sobre todo la de verano y la de invierno, en Vallirana hay mucha atención hacia lo que pasa en Portolés. En estas elecciones ha habido mucho interés en toda la localidad y los resultados han sido buenos. Creemos que aquí, como en otros lugares, podemos ir al «copo» de las UTT sin caer en legalismos.

—Bueno, habéis explicado suficientemente vuestra interesante experiencia, aparentemente tan singular, pero a la vez, al menos ésta es nuestra opinión, con muchas posibilidades de que se repita en cualquier otro lugar. Ahora quisiéramos conocer vuestra opinión sobre las perspectivas del sindicato de clase a partir de todo lo que acabamos de comentar.

BORES. — Yo creo que para los trabajadores la perspectiva no puede ser sólo sindical... el problema es más general... político. El movimiento obrero solo no podrá conseguir el sindicato de clase... sindicato libre no podrá haberlo sin cambio...

La unidad no debe venir por arriba sino por la base... la división surge por falta de libertad. Para los trabajadores la unidad está clara, la llevamos dentro... por eso tenemos un lema «o todos o ninguno»... además, tenemos una idea muy clara de lo que es la mitad más uno...

VARGAS. — Ahora yo creo que la tarea urgente es que la vanguardia trabaje de firme con los nuevos elegidos... antes que la patronal o la burocracia los corrompa...

BORES. — Aunque ahora, con la crisis... no será tan fácil comprar a los enlaces... además, hay muchos que son muy buenos...

VARGAS. — El sindicato, desde luego, unitario, sin dependencias políticas... aunque el sindicato tendrá que hacer política, la de todos los trabajadores...

BORES. — La palabra «política» aún asusta, pero yo creo que mucho de lo que se hace es política...

VARGAS. — El sindicato obrero debe tener su propia política, en función de los intereses de todos los trabajadores... por eso el sindicato no debe tener dependencia...

BORES. — Entre los trabajadores hay «políticas», «ideologías», «credos» distintos, pero todos unidos sabemos que somos más fuertes, además, como trabajadores, tenemos lo principal que nos une. Haremos un sindicato muy dinámico, que obligará a todas las fuerzas políticas a tenerlo muy en cuenta... a proponer soluciones... Y todos los obreros unidos, con una sola política frente a la patronal...

EL SINDICALISMO DE CLASE EN LA PEQUEÑA EMPRESA

ESTABLECIMIENTOS MARAGALL

Josep Cervera Pastor



Afrontamos aquí una muestra de un fenómeno general en Catalunya: la pequeña empresa, vista desde el ramo de la madera y corcho. Unos 38.000 trabajadores en la provincia de Barcelona, distribuidos en 3.200 empresas aproximadamente, es decir, en cifras absolutas una media que no alcanza los 12 trabajadores por empresa.

JOSEP CERVERA, 50 años, elegido enlace de ESTABLECIMIENTOS MARAGALL de Barcelona, obrero cualificado, conocido dirigente del movimiento obrero. La plantilla de la empresa en que trabaja es de 22 trabajadores, y tiene una breve y reciente historia sindical en torno a una petición de aumento salarial mediante una carta con firmas.

—Nuestro ramo parece una gran empresa diseminada en miles de centros de trabajo. Grande, dispersa y antigua, porque la edad media de los trabajadores es muy alta: probablemente entre los

35 y los 45 años. Con una experiencia sindical de postguerra poco espectacular pero profunda, sobre todo tras estos últimos años. Como prueba, la asamblea de enlaces que debía hacerse un sábado por la tarde en el sindicato de Barcelona —abierto especialmente para nosotros—, a escala de toda la provincia, a la que acudieron unos 1.500 cargos sindicales y trabajadores; iba a ser un éxito rotundo, quizás inesperado para los verticales que inicialmente la autorizaron presionados por nuestros hombres representativos de la UTT, razón por la que a última hora fue suspendida y tuvimos que vernos en la calle. Un ramo diseminado y sindicalmente dispersado en agrupaciones ficticias, para colmo de males; no en vano uno de los problemas pendientes es la unificación de toda la carpintería y ebanistería, porque nuestras reivindicaciones son muy parecidas, tanto como nuestras condiciones de trabajo.

—*Exactamente, ¿cuáles son las reivindicaciones del ramo y de qué manera os proponéis alcanzar su unificación sindical?*

—Lo decíamos en un manifiesto firmado después de las elecciones por 168 enlaces de carpintería y ebanistería de toda la provincia, y que fue muy difundido por la prensa: «mediante asambleas de cargos sindicales en la OS, hemos obligado a dimitir a aquellos cargos que no jugaban su papel. Hemos ido intensificando las asambleas de trabajadores y cargos conjuntamente. Hemos elegido democráticamente la comisión deliberadora del convenio, implantándose el método de consultar constantemente con las asambleas de trabajadores. Después de que se dictara el laudo en condiciones no satisfactorias para los trabajadores, la comisión ha seguido en su lucha contra la congelación salarial». Este ha sido y seguirá siendo el método que empleamos. Eso quiere decir que ahora se trata de unificar la plataforma para todo el ramo, desde las agrupaciones que ya lo han conseguido.

—*¿Sobre qué reivindicaciones en concreto?*

—Nuestra plataforma del convenio las dejó bien claras: aumento lineal de 3.500 pesetas a la semana, 40 horas de trabajo, tres pagas extra anuales, vacaciones de 30 días, exención del IRTP hasta las 300.000 pesetas anuales. Pero además, y así se aprobó en una reciente reunión de la Permanente, una serie de «derechos sociales»: control de la Seguridad Social y de las Mutualidades por los trabajadores democráticamente elegidos, enseñanza gra-

tuita para toda la población escolar, implantación del catalán en la escuela y enseñanza en lengua materna, mejoramiento de las prestaciones de la Seguridad Social y camas hospitalarias suficientes, viviendas y transportes dignos. Para ello se hace necesaria la satisfacción de una serie de reivindicaciones que nosotros llamamos «derechos políticos», principalmente, los de reunión, expresión, asociación y de huelga sin restricciones, independencia del Sindicato Obrero de la Patronal, del Gobierno, de las instituciones estatales como el Movimiento y de las asociaciones políticas, readmisión de los despedidos, supresión del 103, amnistía sindical.

—*¿Todo eso aprobó una Permanente sindical?*

—Sí, porque en nuestra Unión la influencia mayoritaria es claramente de los trabajadores. Es más, en el mismo manifiesto aprobado por la permanente se decía que «estas elecciones han supuesto un gran paso adelante para colmar nuestros objetivos sindicales, es decir, un gran salto adelante en la construcción del sindicato de clase, unitario y democrático»; el documento está fechado en Barcelona y en este mes de julio.

—*¿Se trata de un proceso normal, a escala de Unión o tiene un respaldo y surge claramente desde las empresas?*

—La labor de estos años se ha centrado entre los trabajadores y representantes de las empresas. Ya os he dicho que en la mía ha habido movimiento recientemente, como ha ocurrido en infinidad de empresas de toda la provincia. Las mismas elecciones lo demuestran. Los trabajadores demostraron un gran interés desde el principio, se multiplicaron las asambleas en sindicatos, conjuntas de trabajadores y enlaces, las candidaturas se llamaron muy frecuentemente a sí mismas «democráticas y unitarias», hubo programas electorales con la lista de candidatos, los cargos no representativos —los oficialistas— se presentaron en muchos casos a la reelección pero fueron barridos. Lo que ocurre es que también hemos trabajado de cara a las agrupaciones, de cara a la UTT del ramo, de cara al convenio provincial, y eso nos ha dado esa visión de conjunto unificada por la plataforma reivindicativa, por esos manifiestos (y lo digo en plural porque ya antes de las elecciones habíamos aprobado otro similar). Por tanto, la acción de base nos da fuerza para la ocupación de la Unión, o en cualquier caso de varias agrupaciones.

—¿Qué repercusiones tendrán los resultados de estas elecciones sindicales a tu juicio?

—Si sabemos aprovechar el paso que hemos dado, serán el detonante que convenía a la clase obrera y su movimiento obrero para participar activamente en el momento histórico que vivimos. Porque los trabajadores no sólo han elegido a los hombres más representativos, sino a los más significados en la lucha del movimiento obrero; quizá por eso sean, precisamente, los más representativos... Nos hemos renovado, y en la «fusta» especialmente con el gran número de mujeres y jóvenes que han salido, dándonos la fuerza necesaria para caminar hacia la unidad.

LARGA HISTORIA SINDICAL

MEDIR, «RAM DE L'AIGUA», Y SERMAN, CONFECCIÓN

Agustí Prats Martí e



Isabel Zuazo Díez

COMITE DE PARIS
APPEL
AUX OUVRIERS

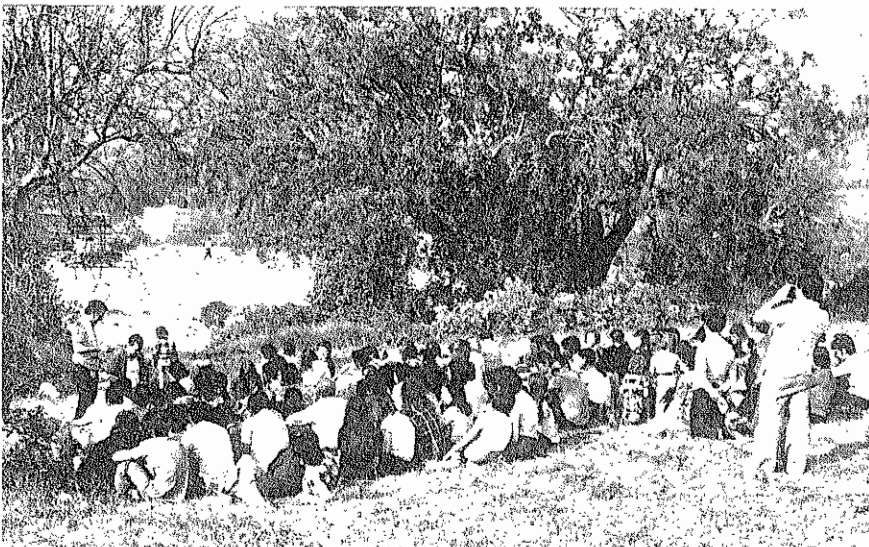


AGUSTÍ PRATS, 38 años, es uno de los hombres cuya presencia continuada en el movimiento obrero se remonta ya a muchos años y que junto con Manuel Martínez, Moscoso y alguno más podemos considerar hoy como dirigentes históricos del textil de Barcelona y, a partir de ello, del conjunto del movimiento obrero. Agustí Prats fue ya enlace sindical en 1960, elegido luego vocal jurado de su empresa y vocal provincial en representación del «ram de l'aigua» (tintes y aprestos). Fue desposeído de sus cargos sindicales en 1968, en una oleada de desposesiones con las que se pretendió eliminar de sus puestos legales a numerosos dirigentes

obreros. Elegido de nuevo en estas elecciones sindicales en la empresa MEDIR, S. A., una de las piloto del «ram de l'aigua».

ISABEL ZUAZO DíEZ, 31 años, vocal jurado de SERMAN, empresa de la confección, representa por el contrario la incorporación de nuevos sectores al movimiento obrero. Ella misma es expresión de esta incorporación, es cargo sindical por primera vez. Ella misma también, personalmente, subraya que esta incorporación no significa ausencia de luchas, algunas muy importantes, como luego nos explicará, pero hasta ahora con discontinuidad. Fue despedida en 1970 y 1971 de las empresas BURBERRYS y CIMSA, ambas de la confección, por participar en peticiones colectivas de aumento de salarios.

Para comenzar quisiéramos recoger brevemente algunos de los puntos de referencia esenciales en la historia sindical del ramo



del agua, uno de los de mayor tradición no sólo en el movimiento obrero actual sino en la larga historia del sindicalismo catalán.

AGUSTÍ PRATS. — Efectivamente, quizá baste recordar que algunos de los principales dirigentes obreros de la CNT, el sindicato con más arraigo entonces en Cataluña, salieron precisamente del «ram de l'aigua». Entre ellos Durruti, Ascaso, García Oliver. El propio ramo del agua es uno de los primeros en reaparecer después de la guerra en la escena de la acción sindical. Ya en 1947 protagoniza una huelga casi general en el ramo, precisamente el 1.º de mayo, en reivindicación de esta fiesta de los trabajadores (entonces era día laborable). Con este motivo fueron detenidos 60 cargos sindicales y numerosos trabajadores fueron sancionados gubernativamente con una multa que se hizo efectiva con descuentos de 10 ptas. en la semana, durante bastante tiempo. Y 10 pesetas de 1947, ¡no eran los dos duros de ahora!

Hasta 1960 se suceden pequeñas acciones. Los cuadros esenciales de las mismas eran todavía los hombres de la CNT, no tanto como organización, sino sobre todo como corriente ideológica y sindical, como tradición combativa.

A partir de 1960 acompañando a las nuevas elecciones sindicales se empiezan a incorporar hombres nuevos, mucho más jóvenes, que representan ya una clara ruptura sindical ideológica y política con el anarquismo y el anarcosindicalismo. Se va configurando el nuevo movimiento obrero en el ramo. Cada dos años, con ocasión de los convenios colectivos se producen acciones generales de ramo. Seguramente nuestro ramo (hablo ahora del «ram de l'aigua») es el primero en el que, después de 1939, se realizan huelgas generales coordinadas de ramo. A lo largo de estos años hasta hoy se ha desarrollado también la tradición solidaria en el ramo, tanto hacia los compañeros detenidos con ocasión de tales conflictos, como con las empresas en punta del mismo ramo, así como con los acontecimientos principales del movimiento obrero a nivel del estado español: Granada, Ferrol, Vigo, SEAT, Térmica del Besós, Hispano Olivetti, Catex, S. F. Vila...

En 1967, a partir de la iniciativa del ramo del agua, se recogieron 10.000 firmas en el textil de toda Cataluña al pie de una plataforma reivindicativa de ramo en forma de carta abierta dirigida al Ministro de Trabajo. Por su carácter cualitativamente nuevo,

merece también destacarse la huelga general del ramo convocada por la UTT provincial para el 7 de enero de 1974 y que fue seguramente una de las primeras oficialmente acordada a nivel provincial por un organismo de la CNS.

—*Estás hablando constantemente de «ramo» y sin embargo parece que oficialmente el «ram de l'aigua» ni siquiera existe...*

—Es cierto. De hecho no es ni siquiera una «agrupación». Las empresas del «ramo del agua» pertenecen a agrupaciones distintas (lana, seda, etc.), pero la fuerte tradición sindical se ha impuesto (la realidad acaba siempre imponiéndose) y en el sindicato del textil se ha establecido un llamado «subgrupo» con sus propios órganos sindicales, y que se denominan «juntas». La realidad es que se trata de la estructura sindical más sólida del textil.

—*Y deseamos que continúe siéndolo, es decir, avanzando con capacidad dirigente al frente de un movimiento obrero que no frena, sino que en todo caso acelera. ¡Ay de los que pierdan el ritmo! Pero hagamos ahora balance del sector de la confección, de este sector en parte nuevo.*

ISABEL ZUAZO. — En realidad, sería un error suponer que en la confección nunca ha pasado nada. Es cierto que hay poca tradición de movimiento obrero continuado. Ha habido, sin embargo, acciones muy combativas, como las de BAS Y CUGUERO, CASA-DESPORT, PETRONIUS, NERVA, PANTALONES... acciones en las que la elevada proporción de mujeres en las plantillas les ha dado especiales características. En general, han sido explosiones muy violentas, con escasa capacidad de negociación, con muy poco «parlamentarismo», y que han sufrido una dura represión. La primera acción colectiva en el sector de la confección se remonta al último convenio, con asambleas en el sindicato y acuerdos de paros coordinados de una hora que fueron seguidos muy parcialmente, pero que por su nueva dimensión hicieron temblar a la patronal.

En cierta forma, la historia de nuestra experiencia sindical refleja la situación de la mujer trabajadora, el nivel de explotación y atraso en que se encuentra, en el que se pretende mantenerla, su bajo nivel de participación en la vida política y social. Pero esto se está acabando...

—*En esta situación del ramo del agua y de la confección, ¿qué han representado estas elecciones? ¿Creéis que podemos hablar*

de momento de «ruptura» en la línea de desarrollo sindical de estos años?

AGUSTÍ PRATS. — En el ramo del agua puede hablarse esencialmente de desarrollo, de continuidad, con un avance ciertamente notable. Probablemente este elemento de continuidad sea más acusado que en otros ramos, precisamente por esta tradición sindical colectiva, con utilización casi siempre de instrumentos legales o paralegales. Ha habido evidentemente elementos nuevos debidos a la misma situación política general. La perspectiva de cambio, del sindicato de clase, ha estado presente ya en las asambleas en las fábricas y en el sindicato. Quizás una muestra de esta «continuidad» a que me refería antes es que en nuestro ramo (ramo del agua se entiende) han sido reelegidos numerosos cargos sindicales, prácticamente todos los que en estos años han sido la base de las acciones de ramo coordinadas. Esto es también, creo, algo que diferencia el ramo del agua de los demás, donde en general la renovación ha sido mucho mayor.

—*Pero, ha habido notable renovación también, ¿o no?*

—Sí, y ello en términos generales se ha traducido en una masiva incorporación de obreros jóvenes a las responsabilidades sindicales. Hoy podemos seguramente afirmar que la edad promedio de los cargos sindicales es bastante inferior a la de los trabajadores del ramo. Hace unos años era precisamente lo contrario.

—*¿Y en la confección?*

ISABEL ZUAZO. — En estas elecciones ha habido una masiva incorporación de la mujer a la actividad sindical. Hasta ahora en fábricas donde la mayoría absoluta eran mujeres, eran muchas veces los pocos hombres que allí trabajaban los que monopolizaban las funciones sindicales, en general con casi nula representatividad, esto era también un elemento de freno. Esta incorporación de la mujer señalará sin duda un cambio muy notable en el sector de la confección, de consecuencias un poco difíciles de ver ya en todas sus posibilidades.

—*Hablemos un poco más en detalle de las elecciones en vuestras respectivas empresas.*

AGUSTÍ PRATS. — En el ramo del agua yo creo que una característica fundamental es que los trabajadores nos hemos planteado hacer *nuestras* elecciones. Se han discutido los planes electorales, que, en general, han significado un gran avance en relación con

lo que se hacía hasta ahora. Hemos logrado que el número de enlaces sea proporcional, o casi, al de trabajadores de cada categoría, mientras que en otras elecciones se mantenía un rígido dos por categoría (la mayoría de empresas tienen entre 100 y 250 trabajadores). Ahora, en muchos casos se han establecido seis para cualificados (la categoría más numerosa) y no cualificados, uno para técnicos y otro para administrativos. Ha habido empresas incluso (como MEDIR, donde trabajo) que han impugnado estas normas, pero su protesta no ha prosperado.

—¿Ha significado esto una dura batalla contra la CNS, en particular contra las «Comisiones Electorales» que son las que formalmente deciden la cuestión de los planes electorales?

—No.

—Convendría que lo explicaras un poco más, porque ésta no parece la tónica general, pues, como debes saber, en la circular enviada por la Delegación de la CNS provincial de Barcelona a todas las empresas, se establece que la distribución del número de enlaces proporcional al de trabajadores de cada categoría, solamente se haría cuando lo solicitaran explícitamente los hasta ahora jurados de empresa. En caso contrario, y «como norma general», se establece que el número de enlaces será «igual» para todas las categorías. En general, no se ha aplicado del todo esta «igualdad», pero esta cuestión de la proporcionalidad ha sido uno de los principales caballos de batalla de las impugnaciones a los planes electorales por parte de los trabajadores.

—Sí, me consta que en general es como dices, pero no en el ramo del agua. En nuestro ramo la Comisión Electoral se ha portado en general de forma muy correcta. Y esto puede ser muy importante ahora para las elecciones a las UTT, ya que el número total de enlaces de especialistas es muy elevado y esperamos que esto se traduzca en la misma composición de las UTT. Además, si en nuestro ramo el triunfo unitario y democrático ha sido general, en esta categoría aún más.

—¿Y las elecciones en MEDIR?

—No hubo problemas. Muy pronto hicimos asambleas en las que se discutió y concretó el programa y la candidatura. Nuestro programa era el general del ramo (elaborado en las asambleas periódicas en el sindicato) junto con la reivindicación de empresa de igualdad de condiciones para los ingresos recientes. Colocamos

un cartel electoral de SEAT con la inscripción «VOTA LA CANDIDATURA UNITARIA OBRERA Y DEMOCRÁTICA». Numerosos trabajadores de Medir participamos en las asambleas y coloquios en el sindicato, realizados antes de las elecciones.

—Los periódicos publicaron algo en relación con tu candidatura. ¿Tuviste algún problema con la empresa o la CNS?

—No, esta vez no. Sin embargo, como quiera que en 1971 sí los tuve, ya que la CNS vetó mi candidatura alegando que en 1968 había sido desposeído de mis cargos sindicales, esta vez los trabajadores de Medir decidieron elaborar un amplio documento defendiendo mi derecho a ser candidato, ya que la desposesión no fue a instancias de los trabajadores, sino precisamente en contra de su opinión. Finalmente no hubo problemas.

—¿Y en SERMAN?

ISABEL ZUAZO. —Era la primera vez que se preparaban en serio las elecciones. Así y todo sólo pudimos preparar candidatura para la categoría de cualificados, la más numerosa, sin embargo, con 245 sobre 345 trabajadores de la empresa. Presentamos como programa el general del ramo, más una serie de reivindicaciones relativas a la empresa, planteando en particular el problema de la mujer trabajadora y los derechos de los jóvenes (horario flexible para los que estudian, etc.)..., a la vez que la igualdad de condiciones salariales. Hicimos una asamblea en la empresa en la que además nos comprometimos a cumplir los acuerdos colectivos y a dimitir si los trabajadores alguna vez nos lo pedían. Participamos en los coloquios generales del sindicato. Antes de la votación colocamos carteles hechos a mano en el interior de la empresa. Tuvimos algunos problemas con los nombres, pues en general no se conocen demasiado, como máximo los apodos.

Conseguimos la totalidad de enlaces de los cualificados. La media de edad de nuestros enlaces es de 25 años. Ahora nos toca cumplir el programa. Es interesante añadir que algunos administrativos han venido a vernos después de las elecciones para que defendamos sus intereses también. Parece que confían más en nosotras.

—Después de la victoria en las elecciones, en muchas empresas empiezan a plantearse la edición regular de un boletín de la junta sindical o del jurado, ¿tenéis algo previsto en este sentido?

AGUSTÍ PRATS. —La información constante a los trabajadores

es una garantía para la democracia obrera. Las asambleas en la empresa y el sindicato, generales y por secciones, son el mejor medio. Pero un complemento muy importante puede ser el boletín regular. En el ramo del agua tenemos ya la experiencia muy interesante de COSTA Y FONT. Desde hace un año publican en esta empresa uno titulado simplemente «el jurado informa», hecho con completa autonomía de la empresa y del que se pasan ejemplares, «para conocimiento», a la dirección de la empresa y al sindicato.

ISABEL ZUAZO. — En SERMAN tenemos también previsto sacar un boletín del jurado. Pensamos que los trabajadores llevamos muchos años con dificultades para comunicarnos entre nosotros, y hay muchas cosas pendientes por explicar. Además el boletín puede ser también una forma de control de los trabajadores sobre el jurado.

—¿Cómo os planteáis en el textil las elecciones de las UTT?

AGUSTÍ PRATS. — Esencialmente como un avance en el desarrollo de la democracia obrera. Pensamos que los trabajadores, todos los trabajadores, deben continuar siendo los protagonistas de esta segunda fase, independientemente de las normas concretas, que aún no conocemos. Sabemos que no será fácil, pero creemos que hay que buscar la forma de que todos los trabajadores participen de hecho en el nuevo acto electoral.

En el textil se ha empezado a hablar de esto y han surgido ya propuestas concretas. De momento se trata de multiplicar las asambleas de cargos sindicales y de trabajadores en las empresas y en el sindicato. Así se fortalecerá el conocimiento mutuo, que en nuestro ramo es ya bastante elevado por la larga tradición de actividad sindical de ramo. Pensamos que, en el momento oportuno, podrá haber en las empresas una auténtica VOTACION de los candidatos a las UTT, ya veremos exactamente cómo. Se trataría de presentar de nuevo candidaturas unitarias y democráticas para esta segunda fase, pero no sólo eligiendo candidatos entre los enlaces que ya llevaban esta etiqueta en la primera fase, sino desarrollando la unidad y democracia a nivel de ramo para destacar en este nuevo proceso a los hombres más representativos a nivel de ramo.

—En el textil aparecen, creemos, problemas muy particulares, la crisis se ceba en él de modo particular, el paro es ya impor-

tantes, los «planes de reestructuración» son una amenaza, ¿cómo abordáis estos temas? ¿Ofrece el movimiento obrero alternativas con capacidad de negociación, que no sean la simple resistencia?

—Esta es una cuestión compleja. Creo que es aún difícil precisar qué es lo que colectivamente los trabajadores han asumido plenamente. No podemos olvidar que hemos vivido 35 años en los que ha habido muchas dificultades para hablar de nuestros problemas, para elaborar y formular nuestras reivindicaciones. Se producen mecanismos de elaboración colectiva difíciles a veces de percibir.

Yo creo que las reivindicaciones económicas han sido plenamente asumidas por los trabajadores. Que las sociales y políticas, en la medida que están íntimamente ligadas con aquéllas, surgen en la conciencia de la clase obrera. Los sectores de vanguardia han formulado ya explícitamente este tipo de reivindicaciones superiores, se han planteado en asambleas públicas, ya no son temas de los que se habla en voz baja o en capillitas aisladas de las masas, pero es aún difícil poder afirmar que son reivindicaciones de todos los trabajadores. Lo que sí es cierto es que en las plataformas, tanto en los programas electorales, como en las que sirven de base a acciones colectivas, se plantean con fuerza ideas de alternativa. Me parece claro que el movimiento obrero no es un movimiento de «resistencia». La clase obrera, colectivamente, intuye hacia dónde va. En este sentido creo que se puede afirmar sin vacilar que la clase obrera está a la ofensiva.

—Esto nos lleva a una última pregunta que está siendo el eje de todas estas entrevistas y que constantemente aparece en el fondo de todas las respuestas: el tema de la UNIDAD de los trabajadores. El tema del sindicato único o unitario, de la unidad sindical no como cuestión académica, sino como parte inseparable de la dura experiencia sindical diaria de los trabajadores. ¿Cómo lo veis desde el textil? ¿Cómo lo veis en tanto que dirigentes obreros?

—Aparentemente la unidad no ha preocupado demasiado en nuestro ramo. Digo aparentemente. Seguramente porque en la vanguardia real no ha habido problemas en estos años. Diríamos que «no hi ha hagut color». No se han producido tendencias sindicales divergentes.

Sin embargo, es evidente que se trata de un tema capital, deci-

sivo, que interesa de verdad a los trabajadores. Y yo creo que está presente en nuestro ramo, en nuestras preocupaciones y en nuestras luchas.

En los coloquios en el sindicato se ha planteado. Y discutido. Sólo un trabajador puso reparos formales. Se refirió a la unidad como «meta» no como «inicio». Pero se quedó solo con este planteamiento. Sin pelearnos claro, pues por otra parte él mismo reconocía, afirmaba, la necesidad de la unidad. Es tan fuerte el sentimiento unitario entre los trabajadores que yo creo que nadie que quiera hacer sindicalismo en serio se atreverá a hablar de «pluralismo sindical» como objetivo...

—Sin embargo, creo haber leído recientemente en los periódicos artículos defendiendo el pluralismo, abogando por la existencia de diversos sindicatos.

—No serían trabajadores...

Pero sigamos con lo que quería decir. En estos coloquios, y en las fábricas, donde también lo hemos discutido mucho, aparece con claridad que todos los trabajadores queremos la unidad desde ahora. En realidad, pensamos que la tenemos ya en parte. Que la construimos y reforzamos a diario con los programas de acción unitarios desde el sindicato y desde las fábricas, a través de la discusión en las asambleas de nuestros problemas, a través de la acción. A través del desarrollo de la democracia obrera en todos los terrenos.

La clase obrera se está pronunciando en la práctica con mucha claridad por una sola central sindical, por un sindicato unitario. Todos sabemos a dónde lleva la división sindical. A todos nos interesa la lucha que la clase obrera de Europa está llevando por la unidad sindical. Nosotros estamos en condiciones de incorporarnos al movimiento obrero europeo a partir del sindicato de clase, unitario y democrático, que estamos construyendo ya hoy.

BAIX LLOBREGAT, LA EXPERIENCIA MAS AVANZADA DEL SINDICALISMO DE CLASE

SIEMENS Y FAMA

Juan Ramos Camarero y



Pere Caldas Ibáñez

Cualquiera sabe ya que hablar del Baix como punta de lanza del movimiento obrero es una realidad, no es retórica. Lo importante, a nuestro juicio, es que sintetiza la tradición combativa y solidaria del movimiento obrero y las modernas y primeras manifestaciones de su resultado: el movimiento sindical de clase.

JUAN RAMOS, metalúrgico cualificado de 30 años, presidente de la UTT del ramo del metal de Cornellà —la capital del Baix Llobregat—, jurado de SIEMENS, la principal empresa de la localidad con unos 2.400 trabajadores y con una larga historia conflictiva desde 1962 con una huelga de 8 días y un sinnúmero de acciones solidarias con SEAT en 1971, Ferrol, San Adrián, los 113... las

huelgas generales de la comarca, el último conflicto de SEAT, la solidaridad con TUBAUTO.

PERE CALDAS, 26 años, cualificado del químico, jurado de FAMA y miembro de la comisión permanente de la UTT de la química de Cornellà. La historia de FAMA se remonta a finales de los años 50 con varios paros y bajo rendimiento. FAMA está en pleno expediente de crisis que podría dejar sin trabajo a sus 159 trabajadores, lo que desde 1973 ha provocado numerosas manifestaciones, encierros y paros; participan activamente en las huelgas generales de la comarca, y este año se encierran en el sindicato contra la amenaza de cierre de la empresa.

—*Empecemos con una valoración de las elecciones a nivel general del Baix.*

RAMOS. — Se respira un gran ambiente de victoria en unas elecciones que todos, trabajadores y también la propia OS, considerábamos muy diferentes. Los resultados han reflejado el trabajo de todos estos años: las luchas, las asambleas en el sindicato, las manifestaciones en la calle, el papel de unas UTT que aquí han sido representativas en proporción muy elevada y sus consecuencias sobre la propia línea de mando cuyo reformismo se ha visto constantemente desbordado por esas Uniones con visión clara de lo que debe ser un sindicato de clase. La cosa no puede quedar en la euforia de ahora; si le damos continuidad, el Baix lo tiene muy bien para ir a la ocupación del sindicato.

CALDAS. — Eso es de lo que se trata, porque si analizamos la victoria electoral hay que reconocer que lo ha sido, pero no del todo igual. Hay que distinguir las empresas donde había candidatura unitaria y democrática, donde hubo candidaturas que sencillamente siguen y se adhieren a los programas electorales de la UTT y donde, sin tener ni lo uno ni lo otro, salen elegidos en cualquier caso los hombres más representativos. En los tres casos, las CUD y sus programas expresan el sentir general de los trabajadores, pero hasta que esto sea realmente asumido, tenemos que recorrer todo un proceso concreto de convergencia sindical, en torno a posiciones unitarias que expresen los criterios del sindicalismo de clase.

La participación misma, masiva como ha sido, creo que también

conviene destacarla, primero porque es el resultado de la combatividad acumulada en estos años, pero sobre todo —y ésta ha sido la gran revolución realizada por estas elecciones— porque ha supuesto la incorporación masiva de las pequeñas empresas —por lo menos en el ramo de la química— al movimiento sindical: de forma imprecisa pero claramente orientada.

—*Antes Ramos habló de la ocupación del sindicato en el Baix, ¿qué diferencia hay entre la utilización audaz de la vigente legalidad y la ocupación democrática de la misma legalidad?*

RAMOS. — Si la hay, la que viene de la propia situación política de ahora. Si el cambio lo entendemos como un proceso en el que nosotros le vamos restando fuerza a la presente situación de poder y, al mismo tiempo, nosotros avanzamos en el campo sindical y otros, debemos evitar hacernos falsas ilusiones, evitar las «fugas adelante» si significan precipitaciones o repetición de los métodos clásicos. Hoy no podemos actuar como hace tres años: arrancaba una lucha, que no estaba prevista, y nosotros a por la solidaridad montada a base de reuniones, contactos y de formas en definitiva dispersas. Todo lo contrario, si nos damos cuenta del momento en que estamos, si potenciamos aún más las UTT, las «posibilidades legales» se transformarán en la ocupación de esas zonas del sindicato. Lo digo a menudo y no me canso de repetirlo, las Uniones hay que convertirlas en verdaderos organismos de clase.

—*¿Qué quiere decir eso en las actuales circunstancias?*

RAMOS. — Que habrá que ir lejos no sólo para cada Unión sino empezar a trabajar de cara a las varias UTT: crear esa «inter-ramas» que nosotros tenemos en mente para terminar de movernos de forma vertical, sólo para el ramo, buscar la horizontalidad ocupándonos de los problemas comunes de las distintas ramas a escala de un territorio, de una localidad, de una comarca, de la provincia... De este modo mejoraremos la relación efectiva del sindicato, restando fuerza a la situación de poder de la OS y avanzando en la construcción del sindicato de clase. Todo esto es muy ambicioso, pero pisando en la realidad, elaborando programas y plataformas a diversas escalas —local, comarcal, hasta provincial—, discutiéndolo con todos los trabajadores, persuadiendo a los que están más atrasados... si vemos el sindicato como nuestro y no de ellos, construiremos nuestro propio sindicato partiendo decididamente del conjunto de trabajadores en las fábricas,

desde las Uniones, en los cursillos, con nuestros asesores, nuestros abogados, con nuestra acción sindical.

—*Sin duda las próximas elecciones de UTT pueden ser el paso...*

CALDAS. — Si las sabemos plantear bien, sí. La OS querrá llevarnos a un terreno que nosotros deberemos evitar, el del politicismo, el de que nosotros tenemos «etiqueta», de que no servimos sólo los intereses de los trabajadores... al menos eso parece de la lectura de los últimos números de «Acción Sindicalista», y a ello podemos responder muy bien, situándonos en el terreno real del sindicalismo de clase, es decir, quiénes han defendido los intereses obreros y quiénes no, de dónde proceden los candidatos honrados. Con todo, mientras el cambio no se dé con todas sus consecuencias, las elecciones siempre estarán falseadas, y éste es otro límite a no olvidar si queremos hablar de «ocupación democrática».

RAMOS. — Las Uniones deben cumplir funciones auténticamente políticas. No bastan ya las reuniones de agrupación que son un buen instrumento de coordinación entre las empresas. No basta con la honradez, la participación y la combatividad. Si tenemos una clara visión de lo que se nos viene encima, hay que tener organismos de clara visión política obrera, por tanto, las UTT pueden ser la reunión de los hombres con capacidad para orientar a las masas trabajadoras en esos momentos críticos, de manera que se refuercen las Juntas generales, las Permanentes, los propios Ejecutivos. Así las Uniones podrán ser auténticos organismos de coordinación, orientación y de unión.

—*En algunas localidades y comarcas, como en el Baix y en Sabadell, tras estas elecciones donde el éxito parece haber sido apabullante, todo esto será bastante posible, pero ¿qué pasará a escala provincial?*

RAMOS. — En las Uniones provinciales están mal representadas las comarcas. Quizá sea culpa nuestra por no dedicarle los esfuerzos necesarios, pero, la verdad, hasta ahora hacía mucha falta reforzar las localidades y comarcas. Hoy se trata de reforzar las provinciales, exigiendo la proporcionalidad debida al número de trabajadores de cada localidad. Será difícil, porque no olvidemos que la provincial quiere decir Barcelona y eso los verticales lo saben; «ocupar» Barcelona costará porque a fin de cuentas es el

centro del «poder de la CNS» en Catalunya, y eso pone una serie de dificultades adicionales muy graves. No obstante, ésa es precisamente la función de nuestros compañeros de allá: en vez de estar tan pendientes de nosotros y de nuestra «gran» experiencia, deben de organizarse y coordinarse desde los hombres más representativos, más conocidos, dirigentes genuinos de los trabajadores elegidos en la fábrica o simplemente reconocidos por los trabajadores, aunque hayan sido despedidos y atravesen momentos muy difíciles que por aquí no sufrimos ahora; desde esos organismos, acudir al sindicato, frecuentarlo, asistir a todo tipo de reuniones provinciales y locales, en suma, forzar porque si no se fuerza poca cosa se consigue.

—*A finales de marzo lanzasteis un documento sobre las elecciones sindicales en el que el punto central, ampliamente difundido por la prensa diaria, fue la necesidad del «sindicato de clase, unitario, democrático, independiente» «para la defensa de los intereses más concretos e inmediatos de los trabajadores». ¿Cómo entendéis el sindicalismo de clase en las condiciones político-sindicales actuales? ¿Cómo creéis que se construye ahora?*

CALDAS. — En los últimos años hemos visto la necesidad de que el movimiento obrero se transforme en un movimiento sindical más complejo, más adulto y se dote de unas estructuras más sólidas y más representativas, que la ilegalidad no puede albergar y la legalidad vigente tampoco. Hace falta una gran visión e imaginación de los dirigentes, de los hombres con más experiencia para saber crear, a partir de las posiciones conquistadas, los organismos y las plataformas de acción, en localidades, por ramos. Organismos e instrumentos de todo tipo, que a veces serán reconocidos y otras impuestos por los hechos: las actuales reuniones de presidentes y vicepresidentes de UTT del Baix, son un ejemplo de esto, lo que siempre dependerá de la relación de fuerzas dentro de la OS. Eso tiene pegas, qué duda cabe, porque, por ejemplo, las Uniones no están previstas para cumplir una función política, ni siquiera para ser verdaderos organismos del sindicato de clase... Pero hay que seguir por esta vía, porque con las asambleas, las juntas, los mítines no resolvemos las necesidades que tenemos en estos momentos; hay que pasar de un sindicalismo casi exclusivamente solidario a un sindicalismo de clase, capaz de hacer frente a futuras pero inmediatas negociaciones sindicales

—y no sólo sindicales— con la patronal extremadamente complejas, y la crisis es una muestra que da una idea. Necesitamos una red de organismos intermedios desde donde la formación de cuadros sindicales sea posible, forjar los hombres representativos y capaces de afrontar las nuevas responsabilidades. Desde esos organismos y con sus plataformas, desde las escuelas sindicales montadas por las UTT, más que desde los mítines enfervorizados con los que sólo se consigue la importante identificación de los trabajadores con las necesidades del momento, podremos alcanzar nuestros objetivos.

RAMOS. —Creo que el compañero lo ha dicho todo. Sólo quiero añadir que hasta ahora se ha hecho lo que debíamos, es decir, abrir el movimiento obrero, sacarlo fuera de la empresa, impulsar las acciones solidarias y políticas de los trabajadores. Ahora y sobre esta base, tenemos que afinar más, recoger toda la complejidad de lucha sindical y saberla orientar en general y en particular, en la empresa y en las diversas empresas de una agrupación; dejar de improvisar.

CALDAS. —Sí, porque el gran acierto de la línea sindical del Baix Llobregat durante todos estos años, ha sido y es «tocar de peus a terra» en todo momento, ser muy claros en nuestras propuestas, evitar las luchas aisladas, dar una conciencia de solidaridad. En la química, por ejemplo, todo esto ha sido de gran importancia y las dos huelgas generales convocadas por las Uniones han sido el factor principal de cambio sindical: ha aumentado la vanguardia, podemos confiar en trabajadores de empresas «inexistentes» hasta hace muy poco, se ha ampliado muchísimo el número de trabajadores conscientes de la acción sindical unitaria. Sin esto, ahora no podríamos hablar de que hay que perfeccionar la ocupación democrática del sindicato.

RAMOS. —Los resultados de tanta lucha y de las mismas elecciones sindicales, deben llevarnos a elaborar una estrategia sindical que abarque los problemas generales de la clase obrera, sin hacer parcelas, sin dividirlos. Esa es la tarea de lo que hemos llamado el movimiento obrero organizado, en estos momentos. No debe tratar de coordinarlo todo, porque si hoy los trabajadores son ya los protagonistas de sus propias luchas, aquél se puede decir que le cae estrecho. Los trabajadores deben constituir ya lo que nosotros llamamos el *movimiento obrero legal*, el movimien-

to sindical de que hablaba el compañero hace poco, en los sitios donde sea posible. Hoy disponemos ya de una porción grande de la legalidad del movimiento obrero, y con ella podremos alcanzar lo que necesitamos: empezar a enmarcar ese gran volumen de participación obrera en la acción sindical.

El sindicalismo de clase requiere la horizontalidad de la que antes hablábamos. Necesita la incorporación de los nuevos dirigentes sindicales: hay que ampliar la representatividad sindical. Antes en SIEMENS toda la labor la hacía el jurado, había una verdadera jerarquía entre jurado y enlaces; ahora las cosas deben ser y son distintas, la lucha sindical debe ser de todos los representantes sindicales en unión estrecha con todos los trabajadores, el trabajo debe ser más colectivo, hay que multiplicar las comisiones (de seguridad, de asuntos sociales, de primas). Por último, el sindicalismo de clase debe abordar toda la complejidad de los temas sindicales: la colocación, los convenios en toda su dimensión, la seguridad social y mutualidades; para lo que hay que acudir a los laboristas y decirles que ocupen el puesto que les corresponde en el sindicato de clase del futuro, y ya hemos creado una comisión para tratar en serio este tema.

CALDAS. —El sindicalismo que estamos haciendo, a pesar de las condiciones generales que nos son adversas, tiene una gran carga, un gran bagaje, es realmente avanzado incluso en el contexto europeo porque si nos fijamos tiene ya una ligazón con el conjunto de los trabajadores, se plantea más problemas que los puramente económicos (los derechos sociales, las zonas verdes, la vivienda, la formación profesional... a través de los que la clase obrera interviene en la marcha de la sociedad), se propone elaborar boletines de información sindical ligados a las Uniones que a la postre acabarán imponiéndose, pese a quien pese. Y además, se propone la formación de organismos sindicales para la negociación no sólo con la patronal sino con las propias autoridades, para tratar de todas las reivindicaciones que hoy afectan a la clase obrera.

—Para terminar, hablemos brevemente de la unidad sindical, de la formación del sindicalismo de clase unitario.

RAMOS. —Aquí cuidamos mucho esa cuestión. La libertad sindical del futuro podría presentarse como división sindical, y eso no conviene a los trabajadores. Hay que ir en busca de la unidad

sindical desde ahora, asentándola en la empresa. En la medida que el conjunto de los trabajadores construyan desde ahora la unidad sindical, podremos ir hacia la libertad sindical con menos riesgos de que la libertad sindical se convierta en división sindical... Si el sindicato debe ser de masas, ahí debemos estar todos. Soy optimista de cara al futuro porque estas elecciones han demostrado que la clase obrera quiere la unidad sindical.

CALDAS. — Quienes hablan de pluralidad sindical lo hacen desde posiciones profundamente erróneas, porque se apoyan en falsos democratismos: el obrero tiene que poder afiliarse al sindicato que quiera, y cosas por el estilo, como si lo principal de la actividad sindical fuera la «afiliación». Pero que se nos deje hacer un congreso sindical en condiciones y veremos si los trabajadores votan por la división sindical... Yo estoy seguro que no. Si aseguramos un amplio y libre funcionamiento sindical de base, si evitamos las correas de transmisión partido-sindicato, el sindicato unitario podrá realizarse. La prueba la tenemos en la comparación de las experiencias francesa e italiana: en ésta las masas trabajadoras están ampliamente sindicalizadas y desde la base están rehaciendo la unidad sindical; en Francia, la cuestión de la unidad está más lejana principalmente por el insuficiente funcionamiento de masas del sindicalismo, y la insuficiente participación sindical de los trabajadores, por lo menos ésta es mi opinión.

—¿Ocurre igualmente con los técnicos y administrativos?

CALDAS. — Estamos asistiendo a un proceso de elevación de la conciencia de todos los asalariados, pero hay diferencias aún sobre la cuestión de la unidad sindical, las formas de lucha, los mismos objetivos políticos. Técnicos y administrativos tienen tendencias al interclasismo, a la división sindical. Pero tanto el desarrollo del capitalismo, como nuestras condiciones políticas particulares y la misma actitud de la patronal frente a ellos, están radicalizando sus posiciones. De hecho, en estas elecciones, o bien se han abstenido o bien han votado, en cuyo caso lo han hecho en favor de los hombres más combativos y de forma unitaria con los trabajadores. Yo les he visto en asambleas del sindicato reivindicando su condición de asalariados, de trabajadores como los demás. Y no hay que olvidar que la patronal, cuando lleguen las libertades políticas, podría propulsar formas divisionistas entre ellos, formar sindicatos «de cuadros» como lo han hecho por ahí.

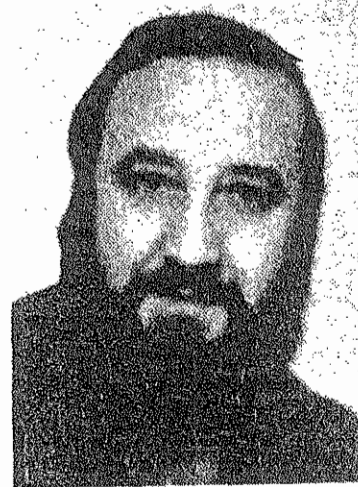
RAMOS. — Los del taller debemos modificar nuestra actitud respecto de los trabajadores «de camisa y corbata». En esta ocasión, contra las anteriores, ellos se han presentado masivamente, por lo menos en Cornellà, difuminando las diferencias con los «del mono». Estos asalariados se han dicho «si no luchamos con todos, poca cosa conseguiremos», «nuestros intereses son comunes», y en las grandes empresas han votado con todos y por las CUD. Y todo a pesar de que son más vacilantes, algo clasistas y que quizá mañana quieran hacer un mundo aparte. Pero hoy necesitan las libertades como todo el mundo, y muchas cosas más que les unen al resto de trabajadores. Como un sindicato de clase que defienda sus reivindicaciones propias; podremos estar juntos si nuestra labor les lleva a nuestro terreno y se dan cuenta que es el que más les conviene. Esto no resta sentido de clase al sindicato. Aunque en el día de mañana no estén por una salida socialista, eso da lo mismo, pero en el sindicato de clase siempre podrán estar con nosotros; porque además, nos conviene ya que su procedencia universitaria, su cultura y la capacidad que a menudo han demostrado, les convierte en elementos sindicales muy valiosos para el movimiento obrero.

—No hemos hablado de las elecciones en su empresa, donde naturalmente han ganado. Hemos preferido hablar de las cuestiones generales con quienes pueden hablar más en concreto de ellas.

LA REPRESENTATIVIDAD OBRERA SE IMPONE

SEAT

Isabel López López y



Antonio Varela das Penas

ISABEL, sin más, como la conocen miles de trabajadores en SEAT, 23 años, votada por los especialistas o no cualificados del taller más conocido por su dosis de combatividad, demostrada en los últimos años, el taller 7. Obtiene 2667 votos y el segundo puesto, a 45 votos del despedido y candidato proclamado, Celestino Camacho quien recibe el voto, el clamor por la readmisión de todos los despedidos. Su experiencia sindical se remonta al 18 de octubre de 1971, en los hechos de SEAT protagonizados por varios miles de trabajadores. Desde entonces es confinada en un «ghetto» del taller, donde sigue trabajando separada de sus compañeros.

ANTONIO VARELA DAS PENAS, 38 años, máximo número de votos entre los administrativos. Miembro, como Isabel, del Jurado «en funciones» y propuesto para ejercer las funciones de Secretario; Jurado provisional que en la primera asamblea plenaria de enlaces fue elegido para llenar el vacío creado por la falta de elecciones de este organismo, elecciones que en estos momentos aún no han tenido lugar.

SEAT tiene una larga historia conflictiva. Se remonta a 1958 cuando la plantilla de entonces, unos 3.000 trabajadores, se sumó a la huelga general de los metalúrgicos de Barcelona. Esa historia merecería un libro por sí sola. De ahí que sólo destacaremos el reciente conflicto de otoño-invierno, a caballo de 1974-1975, por su directa relación con estas elecciones sindicales.

Los primeros paros se realizan antes de las vacaciones, en el mes de julio, en solidaridad con los trabajadores de ELSA y participando en la huelga general solidaria del Baix Llobregat. En septiembre vuelven los paros solidarios, esta vez con la huelga de FASA-RENAULT. Julio y septiembre señalan el punto de partida de un gran debate de masas en la fábrica sobre la plataforma obrera para la negociación del VIII convenio de empresa, que se resumirá en «los 18 puntos» que recogen las primordiales reivindicaciones económicas, sociales y políticas de los trabajadores de SEAT. Las asambleas se suceden, participan miles de trabajadores, intervienen centenares de ellos, incluso megáfono en mano en diciembre. Sobre esta base comienzan los paros parciales controlados y progresivos; la empresa responde con una serie de lock-outs desde noviembre y los consiguientes desalojos que los trabajadores deben hacer, aunque siempre tras haber terminado la asamblea. Un largo proceso de lucha que la patronal interrumpe el 15 de enero, fecha en que completa la lista de despedidos hasta casi 500. En noviembre y diciembre, el centro de la ciudad se ve frecuentemente ocupado por las manifestaciones, concentraciones y asambleas de miles de trabajadores de la SEAT; la opinión pública está conmovida, y la prensa informa y analiza profusamente el conflicto, y los trabajadores por su parte, en la fábrica y en la calle buscan la salida a su reivindicaciones y una solución satisfactoria del conflicto.

¿Por qué lucharon tan denodadamente los obreros de SEAT? Sin duda por «los 18 puntos», contra la ruptura de las negociaciones del convenio que se tradujo en un laudo ventajoso, no obstante, para ellos, contra el casi simultáneo expediente de crisis que la empresa ve rápidamente autorizado. Pero a nuestro juicio, lo que catalizó todo el conflicto, lo que le da continuidad y lo que, en cierto modo, explica la intransigencia patronal y la dura respuesta de los 500 despedidos, fue la reivindicación inmediata del reconocimiento de los 110 delegados elegidos por la asamblea, una madrugada frente a la cancela de la factoría cerrada por la dirección.

La representatividad obrera expresada desde entonces por «los 110», escogidos como únicos representantes para tratar de negociar, de forzar el diálogo con la dirección con quien esos interlocutores válidos llegaron a resolver el conflicto que día a día se agravaba. «Los 110», tantos como número de enlaces, debían sustituir al Jurado, cuya representatividad había descendido a menos cero, y a quien se exige la inmediata dimisión que termina presentándola, aunque la OS termina por no aceptarla tras un mes de vacilaciones. Es durante ese mes cuando los propios delegados y trabajadores solicitan incluso la celebración inmediata de elecciones sindicales que legalizaran la legítima representación que ya ostentaban, por si de problemas formales se tratara. No fue así y la situación fue agravándose y degradándose.

En esas mismas fechas, otro gran conflicto se estaba desarrollando: el de HISPANO-OLIVETTI, pivotando también sobre la cuestión de la representatividad, concretada aquí en el reconocimiento de los 4 «expertos» para las deliberaciones del convenio, elegidos en noviembre.

La conflictividad general del país estaba alcanzando cotas elevadas —recordemos el 11 de diciembre vasco. No obstante, esos conflictos con toda su trascendencia político-sindical y la notoria repercusión que tuvieron en medios obreros, no podían o no pudieron (ésta es una de las cuestiones centrales que quedan por resolver aún ahora) alcanzar la solidaridad suficiente para que los trabajadores se hicieran con la victoria en ese momento.

Como fuere, lo cierto es que el presente proceso electoral ha tenido en todo momento como telón de fondo el desarrollo de aquel conflicto, su valoración y sus resultados, a corto y largo

plazo. Una extraordinaria movilización obrera que cinco meses más tarde obtiene una victoria contundente: la candidatura unitaria, obrera y democrática, la resultante de la representatividad obrera, ocupa el 78,6 % de los puestos sindicales, 118 de los 150 enlaces a elegir; por utilizar cifras absolutas, ya que en términos relativos puede contabilizar un 84 %, 126 enlaces, ya que esos 8 enlaces de más formaban parte de un grupo de candidatos que dos días antes de las elecciones manifestaron públicamente en la asamblea legal de los 500 trabajadores autorizados a asistir, su completo apoyo a la CUD.

Sigue pendiente, es cierto, un análisis en profundidad sobre la táctica sindical empleada por los trabajadores y la vanguardia de SEAT. Tan pendiente como la discusión acerca de la táctica sindical en términos generales que conviene aplicar en este momento político. En realidad se trata de dilucidar la cuestión de las reivindicaciones inmediatas pero «imposibles» en el actual cuadro político, se trata de hasta qué punto y cómo deben plantearse las reivindicaciones «de ruptura» en estos momentos: porque sin ellas no es posible concretar las perspectivas del movimiento obrero, pero con ellas aún se pagan costos muy altos. En definitiva se trata de abrir un amplio debate de masas que permita llenar todo el espacio que hay entre el voluntarismo y conservadurismo en cada coyuntura político-sindical: la solidaridad en que aquéllas deben apoyarse y sus mecanismos, las iniciativas que habrá que impulsar y en qué momento, los resultados políticos que se quieren alcanzar en cada una de estas movilizaciones y sus concreciones inmediatas y mediatas, etc.

Sobre esta cancha se movió la pelota de nuestra conversación.

Empezamos con una breve recapitulación de la historia electoral reciente.

VARELA. — Asistí ya a las elecciones del 66. La clase obrera de SEAT dio ya entonces muestras de su conciencia, de la intención que tenía de participar en lo que ahora llamamos el cambio. No hubo la base de ahora, pero ya nos movimos por ahí. Porque no olvidemos que fueron las primeras elecciones en que las ilegales Comisiones Obreras dieron su primer asalto al sindicato; el otro día «Mundo Diario» lo recordaba. En las del 66 no hubo un pro-

grama escrito ni un slogan claro como en las de hoy, pero estoy convencido que en ellas empezó la historia de las elecciones de 1975; con los titubeos de los primeros pasos, sin tener la experiencia de estos años.

ISABEL. — Yo entonces no estaba, pero en las de 1971 sí. Por lo que dice Antonio y lo que yo vi, fueron otra cosa. Sólo tenía 19 años y no entendía todo lo que pasaba, pero ahora veo que dimos un paso más claro, más seguro...

VARELA. — A pesar de que sólo se hicieron al 50 % y con todas las trabas que pusieron, pues querían que no se hicieran, que se nombraran a dedo unos cuantos cargos, naturalmente a los hombres más afectos al sindicato. Pero nos volcamos en la participación y en la votación y, a pesar de todo, ganó la candidatura de clara vocación proletaria, la de Faustino, Pedro López, Marín y Morales, Adriano Maseda, Pachecho y otros que ya no recuerdo.

ISABEL. — Sí, hombre, todos votamos a Silvestre que sin haber sido proclamado candidato por no sé qué líos o pretextos judiciales, sacó todos los votos, bueno, algo así como 7.000.

—¿Y por qué hubo luego el descalabro?

VARELA. — ¡Habría mucho que hablar! Como de todas las cosas que pasan en SEAT... En mi opinión, les barrieron sobre todo por la actitud hostil contra los ganadores de los estamentos oficiales, sindicato y empresa, que desde el primer momento estuvieron buscando su falta. Y ésta era la cuestión que algunos no entendieron del todo bien. La empresa empezó a provocar por pequeños conflictos, a cerrarse en banda por cosas en las que no se jugaba nada económicamente, quizá sólo eso de la autoridad, y parte de nuestros elegidos saltaron en seguida pensando que teníamos más fuerza... y les despidieron.

—Habéis hablado de la experiencia acumulada en estos años agitados, ¿cuáles son a vuestro juicio las diferencias entre las elecciones del 71 y las de 1975?

ISABEL. — Entonces y ahora hemos votado a compañeros combativos. Ahora somos gente joven en cuanto a experiencia sindical pero con muchas ganas de trabajar y de superación. Pero repito que la tradición de combatividad es la línea que seguimos desde siempre.

—Los trabajadores de SEAT y los hombres que han sido de

verdad representativos han sido, es verdad, fundamentalmente combativos, ¿qué otras condiciones se les han pedido ahora?

VARELA. — Volvamos a las diferencias y así nos enteraremos más... Hoy los trabajadores de SEAT tienen una conciencia nueva, más compleja, de la situación que atravesamos en factoría y fuera. Y sin querer criticar a nuestros compañeros del 71, pienso que ahora los trabajadores, sobre todo después de la última huelga, somos más precavidos, algo más prudentes. Ya lo he dicho antes, habría mucho que hablar de estos tiempos que hemos pasado. De lo que se trata es de no tropezar dos veces en la misma piedra de la precipitación, ésta es mi opinión pero desde luego también es la de todos los compañeros de la candidatura unitaria, y creo que de una manera más difusa la gente de SEAT tiene también las ideas claras en este punto. Los miembros de la candidatura debemos madurar las experiencias del 71, lo que ocurrió en el 73 y, tanto más, en cómo fueron las cosas en la última huelga. Venimos de aquellos tiempos y por esto no podemos criticar a nadie, pero hoy estamos aquí.

ISABEL. — Además, antes se votaba más al candidato, hoy hemos votado a la candidatura, a un grupo, a un programa.

— *¿Hay diferencias también en el programa?*

VARELA. — No, antes no se escribió ni se pasó tan masivamente como ahora, pero en realidad es un programa similar. Por esto digo y no me canso de repetirlo que venimos de la misma fuente, pero ha llovido mucho hasta hoy.

ISABEL. — En el 71 hubo un programa pero no teníamos los medios y tampoco la fuerza de ahora para poder difundirlo tanto. Además esta vez se ha concretado más, porque los trabajadores hoy ven mucho más claro, más cerca, todo eso del sindicato obrero, unitario, democrático, independiente.

VARELA. — Vale la pena remachar lo que dice Isabel. De ese sindicato se habla hace muchos años, los trabajadores aspiramos a él desde hace varias decenas de años, pero hasta estos momentos no lo hemos dicho ni lo hemos visto tan cerca. Si tuviéramos este tipo de sindicato seguro que sería más fácil obtener «los 18 puntos» y la readmisión de los despedidos, que son los dos puntos principales del programa electoral que en forma de carta elaboramos y propusimos a todos los trabajadores. En 1971 se fue más a la denuncia de las contradicciones de la CNS, ahora ya no,

quizá porque se dan por sabidas, ahora se ha hablado del presente y del futuro próximo del cambio, del protagonismo de la clase obrera para conseguir el sindicato de clase.

— *¿Qué ambiente había en fábrica ante las elecciones? ¿Cuándo y cómo se formó la candidatura unitaria y democrática? (Responden conjuntamente:)*

— En factoría y en la filial había desinterés, no se quería colaborar con la CNS, y las elecciones parecían una forma de colaboración con alguien que no había hecho nada contra los despidos de enero. Este era el ambiente en febrero-marzo. Una amplia vanguardia de trabajadores, que los despidos no lograron barrer, pensamos que el boicot podía ser una ruina para todos, vimos en las elecciones el momento de imponer lo que en enero no habíamos conseguido, es decir, a nuestros auténticos representantes. Y nos pusimos manos a la obra.

No olvidemos que después de enero hubo tres fases: la de la rabia del vencido, la indignación por los que la empresa había «tirado», se palpa la solidaridad pero los trabajadores no la pueden expresar ni llevar a cabo: era cuando entrábamos en fábrica entre un cordón de policías y vigilantes, cuando las máquinas de bebidas y café estaban desconectadas, cuando no podíamos movernos del puesto de trabajo sin ser acompañados por un mando, cuando los jefecillos hacían dos y hasta los tres turnos... Poco a poco las aguas vuelven a su cauce, es la segunda fase en la que el descontento se manifiesta por el rechazo a todo, en la que de elecciones ni hablar, había que boicotear al sindicato boicoteando las elecciones. Hasta que en abril cambian otra vez las cosas y la clase obrera de SEAT se prepara para su gran victoria de la representatividad, la gran victoria electoral, ¿gracias a qué?... estaríamos tentados de decir gracias a la labor de unos cuantos compañeros, pero no es sólo por esto, sino sobre todo porque se encontraron el terreno abonado: los trabajadores en el fondo tenían plena conciencia de la necesidad de unos representantes auténticos y finalmente vieron a las claras que estas elecciones eran la gran oportunidad.

No podíamos hacer asambleas dentro, pero empezamos a hablar en pequeños grupos: sin ellos, sin su capacidad de romper el hielo de la fase anterior, sin esa forma difusa de asambleas que se desarrolla en toda fábrica sometida a aquellas tensiones, el pro-

ceso no habría arrancado y todo lo demás hubiera sido en balde. Fuera, algunos de nosotros asistíamos a una escuela sindical, que desde marzo se convierte en el gran instrumento electoral de la candidatura: semana tras semana se iban añadiendo nuevos compañeros, se iba perfilando la candidatura, se fue elaborando el programa, salió la idea de los carteles y de las fotos con la inscripción «vota la candidatura unitaria, obrera y democrática», se hicieron los debates más amplios tanto sobre personas como sobre el significado de cada paso que dábamos, se fueron sorteando colectivamente todos los obstáculos... Junto a «los abogados», como le llamamos nosotros a la asesoría de los laboristas, la escuela sindical fue el lugar de trabajo de la «comisión electoral unitaria» donde confluían candidatos y trabajadores que no podían o no querían presentarse, donde vinieron incluso miembros de la candidatura «independiente», la propiciada por el anterior jurado, recientemente felicitado por la dirección por sus gestiones... En resumen, el trabajo que hicimos en la escuela y en los abogados, fuimos llevándolo progresivamente dentro de fábrica, hasta que la entrada de los carteles y la carta o programa levantaron decididamente la moral de todos los trabajadores hasta alcanzar la victoria en las urnas, un triunfo de todos los hombres que trabajamos en SEAT.

—¿Poco antes hicisteis, sin embargo, una asamblea? (También contestan juntos:)

—El sábado 14 de junio, dos días antes de la votación, la O.S. autorizó por fin la asamblea que veníamos pidiendo desde lejos; le costó, como le costó autorizar la propaganda electoral, pero ante la insistencia de las delegaciones que cada tarde íbamos al sindicato, al fin la autorizaron. Y fue un éxito, a pesar de que sólo dejaron entrar a 500 hombres, a pesar de que otra vez tuvimos que entrar en fábrica salvando varios controles del servicio interno de vigilancia y de la presencia discreta de la FP en los alrededores. Un éxito nuestro porque fuimos quienes la pedimos, quienes la organizamos y quienes acudimos e intervinimos masivamente; porque de las 31 intervenciones que pudimos hacer, 29 fueron de los nuestros, 1 del representante de un grupo quien habló para darnos todo su apoyo y la restante del líder de los «independientes», que por cierto no salió elegido. Pero si la catalogamos así es sobre todo, por lo que ahí se dijo: la unidad, el

sindicato de clase, la readmisión de los despedidos, la representatividad, «los 18 puntos»... evidencias que había que machacar para que se supieran nuestras orientaciones, por donde iban a ir nuestros tiros, y eso dicho a los «independientes», a la dirección, a los funcionarios del sindicato que presidían. Fue una asamblea política en la que demostramos que la clase obrera no entiende la solución de sus problemas fuera del conjunto de la sociedad, por tanto, se habló de política, de la «de ellos» y de la nuestra... Tras la asamblea pensamos que las elecciones estaban definitivamente ganadas. Y así fue.

—¿Cuáles son ahora las perspectivas?

ISABEL. — Primero hacer la elección del Jurado y conforme a la regla de la proporcionalidad, que el sindicato, vista nuestra victoria entre los enlaces, ya quiere echarle agua al vino: quiere que haya 3 por los técnicos y sólo 7 por los no cualificados, y nosotros decimos, si quieren 3 técnicos vale, pero exigimos 10 especialistas. Y ésta es la composición que hemos elegido del Jurado «en funciones», con el acuerdo incluso de los «independientes» que son los que ganaron la mayoría de los técnicos; por cierto que entre éstos vamos descubriendo a varios compañeros con los que seguro que podremos trabajar unitariamente, aunque no procedan de nuestra candidatura, y eso es importante para asegurar la unidad de la fábrica, de los trabajadores de SEAT. Después, la readmisión de los despedidos: la empresa ya ha reingresado a 101 y hay que meterles a todos otra vez; de momento con la paga de julio, vamos a hacer una gran colecta (a los pocos días hemos recogido más de un millón de pesetas). Y luego preparar el convenio.

VARELA. — Sí, pero además yo querría añadir algo sobre el método sindical que vamos a emplear. Queremos jugar, jugar todas las cartas contando con nuestra fuerza y la de la empresa; el mismo director general parece estar dispuesto en parte a este terreno de la lucha, pues bien claro lo dejó a la última delegación que le visitó: cada uno a lo suyo, según sus fuerzas, cada uno desde su posición. Aunque por ahora y por las trabas que nos ponen, la cosa no está muy clara; es más, parece como si lo que más les atemorizara sea precisamente esta voluntad de ir a por todas, pero según nuestras ideas y nuestras fuerzas de cada momento. De hecho, ya circulan extraños rumores de que si vamos a quemar

la fábrica, de que habría que ir a la huelga ya... A mí me parece que van de nuevo a provocarnos para encontrar argumentos y pretextos que les permitan terminar con los elegidos de la CUD. Es como si le temieran más a esa decisión de jugar todas las cartas, que a una situación conflictiva. Ya veremos, de momento aquí estamos y queremos seguir estando, porque ésta ha sido la decisión de los obreros de SEAT.

LA CUESTION SINDICAL: NOTAS SOBRE EL SINDICALISMO DE CLASE

«Mi programa es defender vuestras decisiones.»

Slogan electoral de un candidato del País Valencià.

Unidad, sindicato unitario; representatividad, sindicato obrero; estrecha vinculación entre representantes y representados, sindicato democrático... Estos son los temas más candentes que hoy están sobre el tapete de la realidad sindical y política del país. Estos son los temas que forman principalmente la *cuestión sindical*.

Vamos a abordarlos con la intención de contribuir al apremiante y actual debate sobre la cuestión sindical, que se está desarrollando con la decidida y decisiva práctica sindical de las masas trabajadoras y la aportación de las organizaciones del nuevo movimiento obrero.

Hablamos de «cuestión» sindical en el sentido problemático del término, porque estamos ante un hecho complejo, de difícil solución, al que nadie puede aproximarse más que críticamente y con espíritu de búsqueda.

De la solución que entre todos halleemos a la cuestión sindical depende en gran medida la respuesta a la *cuestión política del cambio*. Una y otra van estrechamente unidas, es más, el cambio político va ya precedido y será la resultante dialéctica de una serie de cambios parciales, entre los cuales el cambio sindical jugará un papel decisivo. Esta es, por lo menos, la ley del proceso histórico que estamos recorriendo en el país, y así lo apuntan también las experiencias en campos como el universitario, el urbano, el profesional.

Abordamos una cuestión que está presente en todos los ámbi-

tos de la vida social y política. Presente en la práctica diaria del movimiento obrero, presente de una u otra forma en la conciencia de los trabajadores, de la clase obrera que en estos años nos demuestra su capacidad colectiva para plantear sus problemas, formular sus reivindicaciones, encontrar las vías de satisfacción de sus necesidades. La cuestión sindical, además, figura de varias formas en los planteamientos tácticos y estratégicos que el movimiento obrero va desarrollando. Está presente en los cenáculos y tertulias políticas más o menos de salón. Y está presente, sobre todo, en las principales decisiones políticas de la España oficial.

Aquí no pretendemos profundizar la cuestión sindical, pero sí tratarla desde la experiencia de las elecciones sindicales y teniendo como telón de fondo las más recientes movilizaciones obreras, porque el movimiento obrero de los tiempos actuales —tiempos confusos pero extremadamente esperanzadores— obliga a acelerar los ritmos de elaboración, sin esperar permisos o bendiciones.

Por nuestra parte, abordamos la cuestión sindical desde las consideraciones que los entrevistados en estas páginas —protagonistas de excepción de las elecciones sindicales— nos han formulado. Pero lo hacemos, también, desde la perspectiva de análisis que nos proporciona la colaboración en la asesoría jurídica laboral dirigida por Albert Fina y Montserrat Avilés, y más concretamente por el trabajo que realizamos en su departamento de asesoramiento sindical por el que nos hemos encontrado inmersos en todo el proceso electoral.

El movimiento sindical, un movimiento de masas

Con frecuencia, oímos emplear las fórmulas «movimientos de masas», «movimientos sociopolíticos» o «movimientos sociales», pero el uso no ha aclarado suficientemente el exacto contenido del concepto que se quiere emplear; a nuestro juicio conviene de nuevo ensayar una caracterización que recoja todas sus dimensiones.

Un movimiento de masas se expresa en las múltiples formas de movilización de un sector social, pero no es la simple acumulación o suma de esas acciones lo que le define plenamente. Un movimiento de masas es principalmente una forma concreta de

influencia de las masas en el devenir histórico de una sociedad concreta, mediante la expresión de sus *intereses colectivos* y a través de las *vías de actuación de masas* capaces de proyectar y a la postre imponer la presencia de esos intereses en el avance político y social.

En los movimientos de masas hay, por tanto, identificación entre un «sector social» y su «acción de masas», pero, sobre todo, *proyección* de ese sector social, en el marco de la lucha de clases, sobre el resto de la sociedad. Lo cual supone la superación del aislamiento inicial de todo movimiento de masas, prueba de su capacidad para elaborar una alternativa política y social. Se trata, en definitiva, de un nuevo modelo para la solución de las contradicciones sociales y políticas engendradas por el desarrollo capitalista, cuya acción se manifiesta en el terreno político general.

Pero este fenómeno social de los movimientos de masas sólo será posible si es la resultante de su continuidad, de los contenidos reivindicativos propuestos, de sus formas de acción y de organización, y si es capaz de proyectarlos sobre las otras clases sociales. De la credibilidad alcanzada entre los otros sectores sociales más cercanos, de la capacidad de persuasión que despliegue hacia toda la sociedad —dirigiéndose principalmente a esos sectores cercanos y apoyándose en ellos, cerrando alianzas sólidas—, y del equilibrio político de fuerzas de cada momento histórico, dependerá el que las resultantes de ese movimiento de masas y el propio movimiento consiga la hegemonía de su modelo de desarrollo sociopolítico.

No vamos a entrar aquí en el tema de las «condiciones históricas» necesarias para que un movimiento surja y gane la batalla, ni en la relación con los períodos revolucionarios; aunque un estudio más extenso debiera tenerlo en cuenta.

Partimos de los hechos que estamos viviendo en nuestro país, que permiten afirmar la inequívoca existencia hoy de movimientos de masas tal como los hemos delimitado: el movimiento obrero a la cabeza de todos los demás, el movimiento estudiantil. Probablemente aún no se pueda hablar de lo mismo entre las masas rurales por el momento —y teniendo en cuenta que su pasado ha sido decisivo en otros momentos históricos—, mientras que los sectores profesionales e intelectuales empiezan a tener una cohesión y actuación colectivas propias de un efectivo movimiento de masas.

Un movimiento de masas que invade la realidad e implanta progresivamente su legalidad, precisamente por eso, por ser de masas. Un movimiento social cuya vocación de legalidad es irreversible, a pesar de las dificultades, a pesar de sus repliegues, a pesar de sus aparentes derrotas.

Estas son las tendencias expresadas por todo movimiento de masas, su objetivo, y así se ha manifestado el movimiento obrero español. Y las elecciones sindicales así lo han expresado tanto en su proceso como en el voto depositado.

El proceso electoral comenzado en Catalunya desde el mes de marzo, ha sido un proceso de masas, un proceso abierto a todas las corrientes sindicales conscientes y no conscientes de los trabajadores, un proceso unitario, en suma, un momento importantísimo de la *práctica sindical de masas* que se viene desarrollando en los últimos años, que electoralmente se ha concretado en variados programas, explícitos o implícitos, en los que el denominador común ha sido la propuesta de un sindicato alternativo al vigente: el sindicato de clase como modelo y alternativa al sindicato vertical. Candidaturas unitarias y democráticas, sindicato unitario y democrático, han sido el centro de la batalla electoral y sus protagonistas. Democracia obrera y amnistía sindical, han sido los objetivos propios del movimiento obrero que, al mismo tiempo, han proyectado sobre el resto de las clases sociales. Programas electorales naturalmente basados en las reivindicaciones propias del presente período de crisis económica, los cuales son proyectados también sobre el conjunto de la sociedad y sobre los que también se tienen alternativas a proponer: obsérvense sino los programas de la construcción o del textil.

Todo ello con un despliegue de imaginación en los medios de acción y de organización que no es exagerado calificar de insólito: encuestas previas sobre el programa y los candidatos y las formas democráticas de funcionamiento de los enlaces que resultaran elegidos, formas variadas de pre-elección, formación de comisiones electorales de empresa y en algunos ramos, conversión de la amplia red de escuelas sindicales y vocalías laborales de las asociaciones de vecinos en auténticas oficinas electorales y lugar de trabajo de las comisiones electorales, vasta campaña de opinión pública con la constante aparición de los dirigentes obreros en los periódicos y revistas y en las conferencias que en número incontable se han

desarrollado durante los tres meses anteriores a las votaciones.

El movimiento sindical en Catalunya —y en el resto del Estado español, por las noticias que hemos ido recibiendo— ha aparecido con fuerza a la luz pública, con sus propuestas de sindicalismo de clase dirigidas a todos los trabajadores, y también a la patronal, a la Organización Sindical (OS en lo sucesivo) y al conjunto de la sociedad. Patronal y OS —cuyos comportamientos analizaremos después— han acusado el golpe y lo habían previsto: sólo así se explican las constantes trabas de aquella y la restrictiva normativa elaborada por ésta. Cuarenta abogados laboristas de Catalunya (como también se hizo en Madrid y en algunos otros lugares del Estado español) expresaron su posición ante las elecciones en un documento sobre la normativa editado en más de 10.000 ejemplares, el cual se convirtió en un instrumento extremadamente útil para la preparación de las elecciones, expresión de un elevado grado de unidad entre sí y de cara al movimiento obrero. Finalmente, la opinión pública que en revistas y diarios no regateó su apoyo a todo el proceso electoral, brindando su tribuna a los representantes del movimiento sindical de todos los ramos, de todas las localidades; no sería demasiado aventurado afirmar que la prensa ha jugado un papel decisivo en Catalunya y ha hecho innecesaria, en gran parte, la utilización de otros medios tradicionales de propaganda general del movimiento obrero.

¿Cuál ha sido la propuesta de fondo de nuestro movimiento sindical? La orientación de principio, la cuestión de fondo que estas elecciones han dilucidado, puede formularse como uno de nosotros lo hicimos en LA VANGUARDIA del domingo día 15 de junio, la vigilia de las votaciones: «la participación (en las elecciones) significa ir hacia la ocupación democrática de los sindicatos. A pesar de que haya una legalidad sindical vertical y no democrática y una legalidad política general tampoco democrática». De este modo se reflejó la orientación dada desde el principio por el movimiento obrero a estas elecciones. Ocupación democrática de los sindicatos quiere decir, entre otras cosas, que el movimiento sindical de masas ha hecho una incursión ofensiva sobre los espacios legales sindicales, imponiendo su presencia, su estilo democrático de acción y sus nuevas instancias de articulación sindical. Estos serán progresivamente los centros abiertos de organización obrera para la lucha económica, social y democrática.

tica de la clase obrera. Una vez más la historia es escrita por los movimientos sociales, siempre más adelantados que los ordenamientos jurídicos, los cuales han de ceder ante la legalidad impuesta por la nueva realidad social ya arraigada.

El veredicto obrero en las urnas, el voto emitido, por su parte, ha confirmado sin más el proceso precedente y la justeza de la orientación escogida. Su lectura es aleccionadora. Ha sido un voto *masivo* —entre el 83 y el 88 % del censo— a tener bien presente especialmente por la crisis económica que atravesamos y las tensiones de todo orden que se avecinan, prueba palpable del decidido protagonismo que la clase obrera quiere ejercer, precisamente en este período. Un voto *consciente*, orientado al sindicato de clase unitario democrático e independiente, tal como públicamente manifestaron a primeros de abril los presidentes y vicepresidentes de las UTT del metal del Baix Llobregat. Un voto *político* porque se centra en programas más que en hombres y candidatos, porque expresa la aspiración del sindicalismo de clase y, sobre todo, la concreta en formas de funcionamiento democrático entre enlaces y trabajadores; porque reclama la amnistía sindical. Un voto maduro, sin promesas veleidosas de resultados, sin andarse con rodeos de denuncias genéricas a la OS y demás aparatos estatales. Un voto que en definitiva expresa con firmeza que la clase obrera está por el cambio sindical y por la democracia.

La autonomía sindical, factor esencial

Resulta evidente que para que un sector social en acción pueda plantear sus problemas colectivos y exprese sus exigencias inmediatas como tal movimiento de masas, debe encontrar las formas más adecuadas de actuación *unida*. Unidad manifestada en la acción colectiva, con los medios de organización operativos a tal fin: poner sobre la mesa las cuestiones que unifican su acción de masas y la hacen posible.

Surge así la idea de *programa*, de programa de acción en todo caso, idea que de la mano nos lleva a la del carácter que debe tener ese programa y, principalmente, a la cuestión de su *autonomía* respecto de las fuerzas o formaciones políticas que están

presentes en el movimiento de masas. En definitiva nos coloca ante el problema de su táctica de cada momento y si ésta debe responder —o puede— a una estrategia establecida, hasta llegar a la otra vertiente del mismo problema, esto es, la relación entre el movimiento de masas y sus formas organizadas con las formaciones políticas.

Vayamos por partes. ¿Cuál es el programa de un movimiento de masas? A sabiendas de que rozamos el terreno resbaladizo del espontaneísmo, queremos dejar bien claro que a nuestro entender un movimiento de masas responde siempre a sus *reivindicaciones inmediatas*, éstas son su programa, porque un movimiento efectivamente de masas parte, se apoya y se desarrolla en la conciencia actual de sus componentes, sin la que termina por desaparecer. Por tanto, el carácter del programa es esencialmente táctico, no estratégico. Y aclaramos en seguida que la ausencia explícita de formulaciones estratégicas, no significa que un movimiento de masas tenga por regla de oro el pragmatismo improvisador, ni significa ausencia del movimiento de masas en el proceso revolucionario. Al contrario, en el proceso revolucionario es hegemónico y protagonista en todo momento el movimiento de masas. Pero al afirmar que su programa es principalmente táctico, queremos poner el acento en lo que es determinante para el movimiento de masas en la dialéctica táctica-estrategia, si no queremos caer una vez más en los errores del sindicalismo revolucionario, de la política y la ideología anarco-sindicalistas. Y para que ello sea así, los movimientos sociales se han dotado del instrumento de *elaboración de masas* de su programa: la *democracia directa permanente*, articulada en formas múltiples de asambleas y de multiplicación de formas de organización. En ellas dibujan su programa de reivindicaciones económicas, sociales y políticas que en cada momento hayan asumido las masas. Así se elabora un programa desde su práctica social en el marco de la lucha de clases del momento histórico.

En la relación táctica-estrategia, cuál es el puesto que ocupan las formaciones políticas, qué relación se establece entre movimiento de masas y partido. Este es el otro aspecto del mismo problema y una de las cuestiones más debatidas en los últimos decenios en el movimiento obrero internacional. No pretendemos pontificar sobre el tema, pero sí queremos apuntar algunas vías

de solución a la cuestión. Ante todo, la *autonomía* del movimiento de masas respecto de la vanguardia política debe preservarse escrupulosamente: ni ésta debe sustituir al movimiento, ni éste debe caer en la deformación consignista que le convierte en correa de transmisión del partido. Simplificando, la organización política se define por su colocación distinta, se apoya en su estrategia de política de conquista del poder con el movimiento de masas, y el movimiento de masas se sitúa y apoya principalmente en la satisfacción de sus reivindicaciones inmediatas. Uno y otro tienen estrategia y táctica, pero el movimiento de masas se define constantemente en relación a la táctica y la vanguardia política lo hace primordialmente en relación a la estrategia, a la cuestión política del poder.

La actual diferencia entre organización política y organización y movimiento de masas —que finalmente quizás habrá que reconsiderar en aras de nuevas formaciones político-sociales—, no se establece pues a partir de una artificial división del trabajo, de un reparto de zonas de trabajo —el partido hace política y el sindicato reivindicaciones económicas y sociales—, sino a partir de su *distinta colocación en la misma acción de masas*. Unos y otros hacen política, *política propia y complementaria*. La función de la vanguardia se expresa en las orientaciones políticas generales capaces de explicar y de hacer avanzar a los distintos movimientos de masas; su labor es unificarles, descubrir y expresar los puntos convergentes, comunes de cada uno de ellos; su eficacia reside en la capacidad de dirección y orientación de cada uno y del conjunto de todos ellos, recogiendo y proyectando de nuevo al movimiento sus mejores dirigentes fundidos en el conjunto de los dirigentes del movimiento de masas, generalizando los avances parciales, para, en fin, partir de las masas, extraer las experiencias de su acción y devolverlas en toda su dimensión y su perspectiva a las propias masas que así darán nuevos pasos en el camino de su total emancipación.

Si la cuestión de la autonomía del movimiento de masas la entendemos así, cualquier incursión de éste en el campo político o del partido en el campo de las reivindicaciones inmediatas de las masas no se tomará como una interferencia de uno sobre otro sino como una contribución al debate y a la clarificación de la acción de uno y otro. Cualquier juicio o valoración emitido

por uno sobre el otro deberá acogerse como una aportación útil a examinar en profundidad, recogiendo los elementos que permitan avanzar en cada momento y conforme sea la situación por la que atraviesa el movimiento de masas y la vanguardia política. En fin, habrá que evitar los celos derivados de un posible desbordamiento de las orientaciones e iniciativas de la organización política, por parte del movimiento de masas. Desbordamiento que, en cuanto tal, es positivo, y no debe suponer pérdida de la hegemonía y capacidad dirigentes de la vanguardia política que efectivamente lo sea. Porque si, de una parte, el eventual desbordamiento expresará la vitalidad y autonomía de las masas en lucha —siempre enormemente creativas—, de la otra, confirmará la regla de la corrección constante de la línea política de vanguardia, corrección que justamente debe realizarse conforme la situación por la que atraviesan las masas, demostrando así la implantación de la organización política entre ellas, su capacidad de auscultación, y en ningún caso, su envejecimiento o marginación. En definitiva una de las fuentes principales de conocimiento de la vanguardia son las propias masas y su legitimidad la recibe de que éstas se reconozcan en ella, la consideren su instrumento de representación política.

Las elecciones sindicales han evidenciado también toda esta serie de problemas. Y aunque un análisis directo se hace difícil por las condiciones concretas en que desarrollan su actividad las vanguardias políticas obreras, lo que hemos podido observar ha sido la gran autonomía del movimiento sindical en la orientación y concreción de su política electoral. Autonomía, respecto de aquellas vanguardias que promovían el boicot, a las que sencillamente han ignorado en términos generales —ahí está el caso espectacular de HISPANO-OLIVETTI en Barcelona, donde hubo un gran esfuerzo propagandístico para el boicot y donde la participación electoral fue del 95 %—. Autonomía respecto de las propias formaciones políticas que promovían la participación con las más variadas explicaciones, recogiendo sólo lo que era considerado como adecuado al nivel de comprensión del conjunto de los trabajadores —en PEGASO, por ejemplo, rechazando del programa el tema del derecho de huelga o de la amnistía, porque así lo había establecido la encuesta preelectoral, a pesar de que sin duda todas las formaciones políticas actuantes hubieran preferido incluirlos.

Y otro tanto se puede decir en relación a las diferencias de los programas electorales y los programas tácticos de las organizaciones políticas. Por ejemplo, la política del que la prensa ha llamado «pacto catalán», hoy hegemónica en la actividad democrática en Catalunya, no ha sido recogida en ningún programa electoral de forma explícita, aunque algunos de sus elementos lo hayan sido, como todos los referentes a libertades sindicales.

La cuestión de la unidad en la libertad sindical.

La libertad y su concreción política, las libertades democráticas, es una aspiración irrenunciable del movimiento obrero internacional a lo largo de toda su historia. En realidad, las libertades democráticas son aspiración irrenunciable de todos los pueblos del mundo a través de toda la historia. Ninguna propuesta política, social o económica tiene legitimidad fuera del pleno ejercicio de las libertades democráticas, en las múltiples formas que van adoptando en cada país, en cada fase histórica; formas diversas sólo por el grado y los mecanismos de realización de la libertad, pero en un proceso común y con un fin común; la total emancipación de los pueblos, es decir, la plena democratización de la vida social, económica y política de toda la sociedad.

Este preámbulo no es casual, sobre todo si tenemos en cuenta que el movimiento obrero español ha podido satisfacer en tan pocas ocasiones, en períodos tan breves, sus ansias de libertad.

De ahí que la premisa de la libertad, de las libertades democráticas, sea para los trabajadores y todos los pueblos de España, el pilar imprescindible, que no admite negociación, sobre el que se ha de asentar cualquier cambio.

En el terreno sindical, la libertad sindical es, por tanto, punto de partida sobre el que construir el bastión sindical, la estructura del sindicalismo de clase. Es la clave para comprender la cuestión de la unidad sindical... y el pluralismo sindical, también. Sin libertad sindical y sin democracia sindical, organizada de la forma más abierta y articulada en la red más extensa de instancias de organización y de decisión sindical, la unidad sindical sería un gigante con pies de barro. Sin democracia sindical y sin libertad

sindical, el pluralismo sindical sería un fantasma, un ejemplo más de libertad-ficción.

Libertad sindical, entendida como la expresión plena de las aspiraciones obreras sobre el cómo organizarse para su lucha ininterrumpida, resulta *indisociable* de la cuestión de la unidad sindical o su ruptura, el pluralismo sindical. Es decir, libertad sindical y formas de democracia sindical no se pueden separar del *cómo* organizar esa libertad. Plantear así las cosas es no escamotear nada del problema, es aceptar y contribuir al desafío de credibilidad que la burguesía —hoy políticamente vacilante en torno al cambio democrático— ha planteado al movimiento obrero. Porque en los últimos tiempos cuando ambos sectores llegan a un sin fin de puntos de acuerdo, aparece de improviso el escollo —¿o la coartada?— a menudo insalvable en tales conversaciones, cuando los representantes de la burguesía espetan a los representantes del movimiento obrero la «duda sistemática»: ¿respetaréis la libertad, todas las libertades?, ¿cómo las organizaréis?, ¿pluralismo o unidad sindical?, o mejor, ¿libertad o unidad sindical? Pues bien, vayamos sin rodeos, aceptemos el desafío de la credibilidad, en definitiva, aceptemos el desafío de la libertad.

A nuestro juicio, el movimiento obrero en Catalunya —el que mejor conocemos— tiene formulaciones claras sobre la cuestión triple: libertad, unidad, pluralismo sindicales.

Ante todo, libertad sindical no es la antítesis de unidad sindical. Libertad sindical es la aspiración irrenunciable de los trabajadores, del movimiento sindical y del movimiento organizado; es la realidad presente y derivada de todo el pasado de falta de libertades, entre ellas, la sindical; es incluso la aspiración actual compartida por trabajadores y amplios sectores patronales.

Unidad sindical es la expresión *más acabada* de la libertad sindical, es la culminación de las aspiraciones democráticas obreras en el plano sindical; es la *tendencia* irresistible del pueblo trabajador a materializar sus vínculos solidarios en formas de organización unitaria, para recomponer sus fuerzas en la batalla diaria sindical frente a una patronal que sí está organizada unitariamente, como clase, desde siempre; es un *proyecto*, un proceso en marcha ya a recorrer, largo o corto.

La unidad sindical es el colmo de la libertad sindical. La liber-

tad sindical plena es la expresión total de las aspiraciones obreras acerca de cómo edificar la unidad sindical. La unidad es el resultado de la «negociación» entre los trabajadores, mientras que la libertad no la tienen que negociar los trabajadores ni entre sí ni con nadie. La unidad sindical es un objetivo, la libertad una exigencia del presente. La libertad sindical plena se realizará con el sindicato *unitario*, en el que participan la inmensa mayoría de los trabajadores y en el que conviven diversas corrientes sindicales; por tanto, libertad sindical no es equiparable a sindicato *único* en el que están obligados a malvivir variadas corrientes sindicales.

De lo que se deduce que libertad sindical, para nosotros y según hemos podido observar también para el movimiento sindical, no equivale a pluralismo sindical del mismo modo que no puede contraponerse a unidad sindical, como hemos apuntado antes. Porque sería falsear el problema, plantearlo mal, ya que en nuestro país, como en Italia por ejemplo, los trabajadores tienden sistemáticamente a unirse en su lucha sindical, en su lucha solidaria. Y de esta tendencia es de la que conviene partir, para ser rigurosos, a pesar de las indudables divisiones que se manifiestan, que no son otra cosa que el reflejo de las contradicciones sociales y la resultante de una constante patronal y sus exponentes políticos: la política de desgaste, de degradación de la unidad espontánea de los trabajadores.

El pluralismo sindical, a su vez, o bien es un primitivismo o bien un retroceso de difícil corrección. Una situación anómala que el propio movimiento sindical de masas tiende sin descanso, laboriosamente, a extirpar del panorama sindical. La experiencia italiana es ilustrativa: implantada la unidad sindical con un amplio consenso obrero después de la liberación —unidad construida especialmente en la lucha contra la patronal aliada con el fascismo y con el ocupante nazi, dato que conviene retener—, aquélla se rompe en el 47 por su lado más débil, el de la insuficiente autonomía del movimiento de masas respecto de las fuerzas políticas en él actuantes, y reflejando la relación política de fuerzas generales del país se fragua la división sindical. Pues bien, en los últimos 15 años la cuestión de la reconstrucción de la unidad de las tres grandes centrales sindicales, está a la orden del día, y en los cinco años precedentes los pasos dados en esa dirección han

sido enormes, concretamente a través de los consejos de fábrica, de los consejos de zona (organización sindical por áreas o territorial) y en el ramo metalúrgico mediante la constitución de la Federación de Trabajadores Metalúrgico (FLM), todos ellos en gran parte unitarios.

Esta síntesis de la experiencia italiana, algo arriesgada pero ilustrativa de las líneas maestras del proceso, nos da las pistas suficientes sobre el problema. Primero, el pluralismo sindical no es deseado por los trabajadores ni compartido por todas las fuerzas políticas que, como corrientes sindicales, actúan en el sindicato. Segundo, el propio movimiento sindical se encarga de corregir la situación, de deshacer el enredo. Tercero, el método para reconstruir la unidad se apoya en el fortalecimiento de la autonomía sindical y en un proceso larvado —«capillare» como lo expresan los italianos— de masas, desde la fábrica, partiendo de la base, aspectos ambos de un mismo método, el único capaz de salvar las contradicciones existentes entre los partidos políticos presentes en las varias centrales sindicales y de desprenderse de la correlación de fuerzas global reflejada durante tantos años en la división sindical. Por último, influye enormemente el cambio de la situación política general, provocado principalmente por la reunificación y solidaridad de masas alcanzada en la constante y creciente movilización de estos años, desde 1969 que se constituye en fecha de inflexión, por el ascenso de las fuerzas políticas representativas del pueblo trabajador —espectacularmente demostrado en las recientes elecciones «administrativas»— y por la descomposición de las fuerzas políticas en el poder durante los últimos treinta años (claramente identificables con el régimen político vigente, con el actual Estado italiano).

El movimiento obrero español se ha reconstruido a lo largo de un complicado y a la vez espectacular proceso de masas, en el que ha ido optando ya por la unidad, concretamente por una fórmula hoy vastamente asumida y firmemente defendida: el sindicato de clase *unitario*, democrático e independiente de la patronal y la Administración. Sólo fuerzas políticas escasamente implantadas en ese movimiento de masas creciente —con más de 15 años de historia—, pueden pensar en el resurgimiento de centrales sindicales que se han mantenido latentes durante todo ese proceso, el cual, repetimos, es de sindicalismo de clase y es unitario. Cual-

quiera que sea su representatividad reconocida a escala internacional, la primera y última palabra la tienen los miles de trabajadores que han luchado, y hoy votado, por el sindicalismo de clase, para quienes lo que cuenta son las realidades recientes, presentes y futuras y no las nostalgias o las flores de invernadero. Porque no se trata de resucitar o despertar a patrimonios sindicales históricos, sino de que esos patrimonios evidentes del movimiento obrero español se incorporen a la nueva situación, aumenten el nuevo, cuantitativa y cualitativamente hablando, patrimonio del actual movimiento sindical unitario.

No se trata de pasar factura de las organizaciones del movimiento obrero activas en los últimos 15 años. Simplemente salimos al paso de ciertas pretensiones históricamente legítimas, pero que deben renovar su legitimidad en el presente y, sobre todo, de cara al futuro sindical de nuestro país. ¿Cómo? Sumándose al presente movimiento sindical, incorporándose a su lucha con las demás corrientes sindicales actuantes en él, abandonando toda tentación escisionista por la razón de que *la unidad sindical en la libertad sindical es la corriente hegemónica del sindicalismo de clase y del conjunto de los trabajadores*. Y esto es así para todas las corrientes sindicales por igual: la legitimidad viene dada por la representatividad que se demuestre de los intereses del conjunto de la clase obrera, y no por la antigüedad. La historia, cargada de paciencia como en el caso italiano, se encargará de demostrar quién posee legitimidad y quién no —y recordemos que la historia la escriben los movimientos de masas.

La cuestión de la unidad es ya una cuestión actual en el movimiento sindical, y en los tiempos de cambios que respiramos despertará sin duda apasionadas polémicas aún más vivas entre las masas trabajadoras. Pero está también interesando vivamente a los sectores empresariales, y así lo hemos sabido de sus tertulias y conversaciones más o menos colectivas, así lo hemos podido comprobar en actos públicos: la intervención de Jordi Pujol en el ciclo «Les terceres vies a Europa», es una muestra reciente de la preocupación patronal sobre la cuestión. Si a los trabajadores interesa y conviene la unidad en la libertad sindical, a la patronal, digámoslo de entrada, objetivamente no le conviene ni le interesa; no en vano ha suscitado la cuestión en los términos equívocos de que más arriba hablábamos: contraponiendo unidad a libertad

sindical, aunque de forma ambigua. Los sectores empresariales temen la unidad sindical, no sólo por la fuerza obrera que representaría, no solamente por su falta de hábito contraída en los últimos años de amplio margen de impunidad en la batalla sindical, no solamente porque constatan que la unidad sindical se alcanzaría desde un potente movimiento de masas templado a través de decenios en condiciones extremadamente adversas, no sólo por estos y otros motivos la temen, sino principalmente porque comprenden la enorme trascendencia política que podría tener un potente movimiento sindical de clase unitario. Un sindicalismo que sería expresión y a la vez instrumento de la clase obrera para participar activamente en la vida política general, un medio para que los trabajadores «hicieran política». Y ésta es una tendencia que no sólo se apunta por las condiciones propias del momento anterior al cambio, sino que después del cambio se extendería y consolidaría porque es la orientación que llevan nuestro movimiento sindical y los sindicatos más avanzados a escala europea. En resumen, y aunque más adelante tratemos explícitamente el tema, la patronal es consciente de que el sindicalismo moderno no se detiene en la negociación de las condiciones de trabajo, sino que trata ya de las condiciones de vida y de las cuestiones y derechos sociales, manifestando así su clara vocación política en el sentido amplio del concepto; la patronal intuye que el sindicalismo de clase se configura progresivamente como movimiento sociopolítico, y a eso le teme.

Por estas razones, el empresario atentará o dificultará constantemente y con todas las armas políticas, el proceso de unidad sindical. El movimiento obrero lo ha comprobado durante estos años, y otra vez en estas elecciones sindicales en las que, desde las actitudes más bastas hasta las más sutiles, ha sufrido en carne propia lo que es y va a ser la batalla venidera.

De ahí que desde ahora esté en condiciones de entender la situación. Para el nuevo movimiento sindical está claro el truco del razonamiento patronal sobre la libertad-unidad sindicales: contraponerlas, manifestarse en pro del pluralismo sindical en aras de la libertad sindical es la primera jugada de la partida del ajedrez sindical, es dar el primer paso que anuncia en qué términos se planteará la cuestión. Aprovechando las ansias de libertad de los trabajadores, instrumentalizando sus aspiraciones,

encubrirá su interés en la división sindical de filisteísmo libertario, desplegando a tal fin todos los medios de persuasión a su alcance. Partirá de la difusión de una idea sencilla, aparentemente cierta: «los trabajadores tienen derecho a escoger la central sindical que más les convenga», porque para ellos libertad equivaldría sólo a «posibilidad de elegir».

Pero la patronal debería darse cuenta —y algunos sectores parece que van comprendiéndolo— que no están en el caso italiano del período 43-47, sino en la España de 1975. Debería tomar nota de que el actual movimiento sindical es un movimiento maduro, con capacidad de autonomía e iniciativa propias, con convicciones claras de lo que es negociable y lo que es renunciable por el momento. En fin, debería comprender a fondo que la batalla de la unidad sindical la tiene prácticamente perdida, que no es en el terreno del pluralismo sindical donde la batalla se va a librar después del cambio. La patronal debe planificar a partir de la realidad de un sindicato unitario que los trabajadores alcanzarán en un plazo más corto del que los empresarios prevén. A pesar del despliegue ideológico y de opinión que puedan orquestar —que es mucho, sin duda—, a pesar del juego que puedan hacerles las fuerzas y corrientes sindicales escisionistas. Resumiendo, los empresarios deben operar sobre un hecho que mal admite pasos de cangrejo: los trabajadores ya han hecho su «acto de libertad» sindical optando por su expresión y organización unitarias. Y el movimiento sindical se mostrará, después del cambio, en una relación de fuerzas necesariamente diversa a la de otras experiencias históricas recientes.

No hablamos por nosotros mismos, lo hacemos a través del seguimiento y la vinculación directa al desarrollo del movimiento obrero en Catalunya de los últimos años, apoyándonos en el análisis de las elecciones sindicales.

Los trabajadores han hecho del proceso electoral un momento de reflexión sobre *el tipo* de sindicato que necesitan para defender y obtener sus reivindicaciones más inmediatas. Y esta reflexión, escrita en sus programas, junto con la práctica sindical de masas que han desarrollado, tiene un claro denominador común: la formación de *candidaturas unitarias* y democráticas. Por el momento se ha llegado hasta este punto en la elaboración de masas sobre el sindicalismo de clase: debe ser unitario.

Unitario como lo han sido las candidaturas surgidas de las asambleas y múltiples formas de reunión, dentro y fuera de la fábrica. Unitario en su composición de corrientes sindicales distintas y conscientes; pero también de las corrientes aún inconscientes, uo manifestadas todavía. Unitario en la diversidad de niveles de conciencia existentes en cada fábrica, evitando que las candidaturas estuvieran sólo compuestas por los elementos más combativos, esforzándose por que representaran la unidad alcanzada en la fábrica y en este momento. Unitario por la estrecha vinculación entre candidatos y trabajadores: en el proceso de formación de la candidatura, en el momento de la votación, y tras los resultados para consolidar la victoria alcanzada. Unitario «en la medida, como dice el programa de SEAT, en que la candidatura triunfante sea una candidatura UNITARIA formada por trabajadores de todos los talleres y categorías, en la que cada uno tendrá su visión particular de las cosas, pero supeditada a los intereses generales de todos nosotros». Unitario porque reúna a los talleres junto con los técnicos y administrativos, salvando la tradicional distinción entre los asalariados «del mono» y «de camisa y corbata». Unitario porque cristaliza un proceso, un acuerdo de masas y sólo subsidiariamente el acuerdo entre grupos políticos o corrientes sindicales; acuerdo de masas entendido como el ejercicio limpio y amplio de la libertad sindical. Unitario por su capacidad de integración y síntesis de las corrientes sindicales. Unitario porque tras el resultado de la votación, se camina hacia la intensa colaboración entre *todos* los enlaces sindicales, incluidos los no pertenecientes a la candidatura unitaria, incluidos los enlaces vacilantes entre los trabajadores y la patronal; siendo éste elemento de gran importancia para la configuración de la unidad real, es decir, la que responde al momento presente y no a perfeccionismos idealistas.

Los trabajadores han votado por un sindicato unitario, su voto ha sido constituyente, salvando una etapa más de la carrera hacia un congreso sindical en el que culmine la estructuración del actual movimiento del sindicalismo de clase, en el que escojan decididamente el tipo de sindicato que desean.

La negociación combativa, estilo primordial de la acción sindical

En unas recientes declaraciones, Fraga Iribarne afirmaba su convicción de que «la aparición *a tiempo* de líderes obreros es absolutamente imprescindible» (el subrayado es nuestro). Parece que el Sr. Fraga desconoce la realidad de miles de líderes obreros nacidos incluso «antes de tiempo», al menos para algunos; y es una lástima, acrecentada porque esto les ocurre a numerosos políticos españoles de los más diversos horizontes.

Pero lo que el Sr. Fraga expresa, con mayor o menor lucidez, es una verdad como un templo: la burguesía española y sus representantes políticos, *necesitan interlocutores válidos*, negociadores representativos con quienes tratar la salida al inestable estancamiento en que nos encontramos. El Sr. Fraga se hace eco de la queja repetidamente esgrimida por la patronal: «faltan canales de negociación operativos»...

Los trabajadores también necesitan negociadores propios, representantes legítimos que sean legalmente reconocidos. Es decir, sin representatividad obrera legitimada democráticamente y reconocida como interlocutor, no hay negociación eficaz.

El tema de la representatividad ha sido central en las huelgas y conflictos de mayor importancia de los últimos meses. En SEAT, en HISPANO-OLIVETTI, entre los actores y el personal no docente de la Universidad, en la construcción de Barcelona, en FIRESTONE, en el metal de Madrid. Representatividad que se ha reivindicado concretamente, alrededor de unos representantes ya elegidos —legítimos— pero que la patronal y los verticales se han negado a reconocer plenamente: los 110 delegados en SEAT, los 4 expertos para la comisión deliberadora del convenio de OLIVETTI, la comisión de los 11 para la negociación de su convenio en Madrid, los 29 miembros elegidos en toda la provincia de Barcelona para formar la comisión deliberadora del convenio de la construcción, la comisión asesora para la deliberación del convenio metalúrgico madrileño... Incluso en algunos casos, como en SEAT, se exigieron elecciones sindicales inmediatas, brindando así una salida legal y airosa al «impasse» negociador del conflicto.

Representatividad concebida como funcionamiento democrático sindical: estrecha vinculación entre representantes y representados, rechazo de la delegación pura y simple en manos de los

representantes legítimos, principio de la revocabilidad de los enlaces que no cumplan con su compromiso sindical, multiplicación y diversificación de las formas de organización sindical mediante la frecuencia de asambleas, la constitución de comisiones (higiene y seguridad, tiempos-primas-valoración de puestos de trabajo, solidaridad), la elección de colaboradores sindicales, la formalización de Juntas sindicales o asambleas de enlaces, y confección de boletines sindicales de empresa y, en algunos casos, a escala de Unión.

En los movimientos de masas se estructuran una serie de mecanismos de representación. Lo que acabamos de decir es una pequeña muestra. Pero toda representación puede encubrir formas mediatizadas —ideológicas— de delegación, abandonando en manos de los representantes funciones y actividades de los representados. Representación y participación expresan conceptos parcialmente contradictorios. Resolver la contradicción *representante-representados* a favor de éstos, a favor de la mayor participación de las masas, obliga a multiplicar y diversificar instancias de organización a fin de que el máximo de «representados» participen en la elaboración de decisiones, siendo así cada vez menos «representados» y cada vez más «representantes» de sus propios intereses, gestores directos de sus propias decisiones. Y al mismo tiempo hace necesaria una extensión de la división de tareas, articulada a los distintos niveles de organización, decidida colectivamente, orientada a impedir progresivamente la delegación de funciones en unos cuantos organismos. De nuevo aquí surgen claras diferencias entre los movimientos sociales y las formas de delegación y representación que se otorgan a las estructuras y formaciones de representación general en el conjunto de la sociedad. Formas de delegación del poder político inevitables hoy. Por ello entendemos también que hoy movimientos de masas y organizaciones políticas son *complementarios y mutuamente imprescindibles*.

Los resultados electorales han legalizado la legitimidad de los representantes obreros elegidos durante las luchas. Han sido la victoriosa prueba de fuego para la extensa implantación del sindicalismo de clase a escala de empresa. Han cristalizado legalmente la precedente relación de fuerzas ya existente, desplazando las tensiones al terreno real de la lucha sindical: trabajadores y representantes, de un lado, patronal y sus apoyos verticales y admi-

nistrativos, del otro. En suma, las elecciones han aclarado grandemente el panorama sindical. En este sentido debe entenderse la «oficialización de los rojillos» de que habla la OS en Bilbao (J. G. BEDOYA en «DOBLON», núm. 38, 5 de julio de 1975).

Sindicato unitario, sindicato representativo o de clase, sindicato democrático. «VOTA LA CANDIDATURA UNITARIA OBRERA Y DEMOCRATICA» fue el slogan de los vencedores en SEAT. ¿Para qué, con qué orientación? Para adecuar a la realidad actual del equilibrio de fuerzas sindicales, la legalidad vigente al fin ocupada por *lo que existe*. Para, consiguientemente, pasar a establecer negociaciones sindicales *realistas*, entre fuerzas existentes y no entre fantasmas, en condiciones más favorables para los trabajadores.

Negociación significa el establecimiento consciente de la resultante de la correlación de fuerzas existente, entre dos partes representadas por interlocutores válidos, legítimos y reconocidos.

La negociación sindical es *un momento* de la lucha de clases, una de sus encrucijadas. El movimiento obrero, como todo movimiento de masas, como toda clase social, inscrito en el marco del enfrentamiento de clases, tiende constantemente a mejorar su posición en el conjunto de la sociedad, a decantar progresivamente a su favor el equilibrio de fuerzas presentes en una sociedad en un momento histórico determinado. La negociación, por tanto, es a un tiempo reflejo, comprobación y preparación de un nuevo asalto hacia el objetivo que le es consustancial al movimiento obrero: mejorar la relación de fuerzas en el camino de su completa emancipación.

De ahí que hablemos de negociación *combativa*, a partir de la fuerza unida y representativa de los trabajadores, entrando en ella desde posiciones más sólidas; sobre todo porque el movimiento sindical que negocia a partir de su unidad consciente posee mayor capacidad de incidencia política y social, en la medida en que consiga proponer alternativas concretas en estos terrenos, además de las mejoras materiales que de este modo adquieren toda su dimensión y todo su sentido.

Negociación que implica compromiso y responsabilidad con los acuerdos contraídos. Compromiso responsable equivalente a una perfecta adecuación a la relación de fuerzas de cada momento;

variando ésta deben variar los compromisos, tal como hacen afectivamente las dos partes de una negociación.

Negociación centrada en las reivindicaciones, de todo orden e inmediatas, del movimiento obrero. Con lo que resulta evidente que a menudo se negociarán —con victorias o derrotas provisionales— reivindicaciones «imposibles», inalcanzables por el momento... pero cuya formulación permite ya trazar la perspectiva próxima del movimiento, hasta conseguir la relación de fuerzas que pueda imponerlas. Reivindicaciones «imposibles» que en la lucha por conseguir las pueden convertirse en «posibles». Consolidar los nuevos instrumentos sindicales y negociar apoyándose en ellos no significa abandonar la lucha para conservarlos; significa situar en cada momento las rupturas reversibles y las irreversibles, significa distinguir entre audacia y temeridad. Tanto más en momentos políticos de transición como los que estamos atravesando, en los que la iniciativa de masas termina por ser decisiva para el cambio, para la inflexión en la balanza de fuerzas general.

Las elecciones y las importantes luchas que las precedieron, han probado que el movimiento sindical está presto para negociar —la constante complementaria de la representatividad en las últimas movilizaciones obreras, fue la reiterada solicitud de diálogo, desgraciadamente casi siempre desoída por la patronal—. ¿Lo está por un igual el empresariado? Hasta ahora, salvo importantes excepciones, en las grandes empresas metalúrgicas no ha sido así: la capacidad negociadora de la dirección de SIEMENS o PEGASO tiene su contrapunto en MOTOR IBERICA, y en una zona intermedia más cercana a esta última, sobre todo en los momentos de lucha obrera, podemos aludir a los casos de SEAT y OLIVETTI. Y es que son muchos años de impunidad sindical patronal, mimada por la situación política, apoyándose en ella a fondo contra los sucesivos embates obreros, acostumbrada al telefonazo en demanda de ayuda externa a la estrictamente sindical, empleando todas las armas de la intransigencia a su alcance. Pero esto, de una parte, empieza a ser un camino inviable porque no resuelve el conflicto sino que tan sólo lo ahoga y el conflicto reaparece de nuevo en plazos cada vez más breves; y de otra parte, la situación política está en plena transición, estamos en pleno cambio político, y por ende sindical. Estos y otros motivos, nos permiten observar ya ciertos cambios de actitud. Por ejemplo, las conversaciones

sostenidas por delegaciones obreras con el director general de SEAT, antes y después de las elecciones, en sí mismas son ya un paso que no se anduvo en el momento del conflicto; por otra parte reflejan la conciencia de que el conflicto no está resuelto, tomando buena nota de lo que la candidatura unitaria y democrática situaba en el primer plano de su programa electoral: la readmisión de los casi 500 despedidos, y por último, la importante manifestación de que a partir de las elecciones la cuestión sindical en SEAT debía resolverse conforme la fuerza de cada una de las partes, situando así la batalla en un terreno comprobable y no resbaladizo, como hasta ahora. El tiempo interpretará la exacta dimensión de las manifestaciones de este controvertido empresario.

Para el movimiento sindical, partir de la realidad consiste en tomar buena nota de la patronal concreta que tiene delante, persuadirla de la necesidad actual de negociar, *educarla* en la negociación combativa que los trabajadores plantean desde hace varios años. Convencerla de que cuantos más costos sociales y económicos se acumulen por causa de su intransigencia, más se degrada su posición en la presente y futura relación de fuerzas; en el campo sindical, pero sobre todo en el político. Explicarle que en estos momentos la miopía sindical es un suicidio político a corto plazo; como también es miopía sobrevalorar su propia fuerza, de la que dispone efectivamente en la actualidad. Todo lo cual supone un compromiso político, no un compromiso social o de clase, porque no consiste en promesas de paz social —que aunque se hicieran, serían inviables—, sino un acuerdo nuevo que coloca en un terreno distinto la viabilidad de la negociación, es decir, el terreno de las reglas del juego democrático sobre el que se pueda construir un proceso ininterrumpido de acuerdos variables al son de la relación de fuerzas. En definitiva, el movimiento sindical junto con los demás movimientos sociales, proponen que se deje de planificar sobre bases falsas, que se acaben con las falsas soluciones de los conflictos, que se adquiera conciencia de que la situación presente ya no consiente la impunidad sindical y la consiguiente acumulación capitalista ilimitada, que la patronal debe pagar desde este momento los costos sociales producidos por la irracionalidad del modelo de desarrollo capitalista, que en el caso español llega a niveles inauditos.

El movimiento sindical discurre por caminos distintos a los de los compromisos políticos que en un momento dado puedan suscribir los representantes políticos de clases antagónicas. Queremos decir que en las libertades democráticas habrá huelgas. Y queremos decir también, que si el compromiso democrático se suscribe hoy es porque conviene a todas las partes, a todos los firmantes, ya que consideran obsoleto el pacto del hambre y del autoritarismo vigente hasta el momento. De modo que ambas partes se ven obligadas a seguir la batalla de clase desde posiciones distintas, con mecanismos diferentes, porque la historia ha cambiado las cosas —la tan repetida relación política de fuerzas—, y para cubrir los objetivos de cada uno: conservar lo que tienen, los unos, alcanzar lo que desean, los otros.

Resumiendo, un movimiento sindical de clase, obrero y patronal, necesita de la negociación combativa, combatividad que sin duda ambas partes demuestran y demostrarán. Lo cual es complementario con un compromiso político entre ambas partes que aclare la situación general, que recoja la nueva situación política. La lucha de clases continúa y se manifiesta también con la negociación sindical y los compromisos políticos; no se excluyen, sino que es necesario articularlos adecuadamente en cada período histórico.

La negociación combativa como arma esencial del sindicalismo de clase, asentado en la representatividad de clase y democrática, de una parte, y la clarificación democrática del panorama político, de la otra, se nos muestran como elementos decisivos para la transformación del momento que vivimos en nuestro país.

* * *

Hoy todavía no tenemos el sindicato de clase, lo estamos constituyendo. Tenemos ya, sin embargo, el movimiento sindical de masas que se ha constituido en los últimos años, en las últimas elecciones.

* * *

A nuestro entender la contribución de estas elecciones a un cambio en profundidad en la sociedad española es indiscutible. El protagonismo de la clase obrera se ha afirmado notablemente, y este protagonismo dará, y pronto, pruebas irrefutables de su capacidad dirigente en el avance de nuestra sociedad hacia un futuro que comienza a ser presente, «d'un país que ja anem fent» (en palabras de Raimón).

Barcelona, julio de 1975

INDICE

Dar la palabra a los trabajadores	5
Nuevos dirigentes en la larga marcha del movimiento obrero: <i>Manuel Gordillo Sánchez</i> (AEG)	7
Aprender desde el poder: <i>María Tobaruela Gárate</i> (Metro)	17
La banca al copo a pesar de todo: <i>Alfredo Clemente Conte</i> (Central) y <i>Angel Alfaro Tanco</i> (Guipuzcoano)	23
La victoria obrera nunca es fácil: <i>Francisco Amorós García</i> (Pegaso)	33
Los derechos sindicales en la construcción: <i>José M.^a Bores</i> y <i>Juan Vargas Pérez</i> (Portolés y Cía.)	43
El sindicalismo de clase en la pequeña empresa: <i>Josep Cervera Pastor</i> (Establecimientos Maragall)	53
Larga historia sindical: <i>Agustí Prats Martí</i> (Medir) e <i>Isabel Zuazo Díez</i> (Serman)	57
Baix Llobregat, la experiencia más avanzada del sindicalismo de clase: <i>Juan Ramos Camarero</i> (Siemens) y <i>Pere Caldas Ibáñez</i> (Fama)	67
La representatividad obrera se impone: <i>Isabel López López</i> y <i>Antonio Varela das Penas</i> (SEAT)	77
La cuestión sindical: Notas sobre el sindicalismo de clase	87