

## RENOVACION DE CONVENIOS Y LUCHAS SINDICALES

Tras la pérdida de un 30% del poder adquisitivo de los salarios con relación al Producto Interior Bruto (PIB), entre 1978 y 1986, en favor de los beneficios empresariales, los convenios de 1987 siguieron esta misma línea. Los máximos dirigentes de UGT, abandonaban sus escaños para no verse obligados a votar contra la política de su gobierno, el PSOE. Cuando en la práctica solo tratan de recuperar capacidad de engaño entre los obreros, para preparar nuevas y más profundas traiciones, cuando las necesidades de la economía nacional o de la empresa lo exijan.

En las reuniones preliminares de los sindicatos, hablaban de unos aumentos salariales del 6% para 1988. Encubriendo deliberadamente que los convenios principales, como el metal, químicas, construcción, transportes urbanos y RENFE, Telefónica, acero, naval, automóvil y las empresas más combativas tradicionalmente, ya tenían los convenios firmados para 1988. Encubrían que las revisiones salariales pactadas eran de entre el 3 y el 4,5. Encubrían que estos convenios pactados, con revisión salarial para 1988, afectaban a 1.800.000 trabajadores, con una media de revisión salarial del 3,8%.

La experiencia demuestra que las burocracias sindicales no rompen los pactos ni en las situaciones más favorables, por lo que en 1988 harán mucho ruido y lanzarán muchas cortinas de humo para enceguecer a los incautos, mientras siguen practicando la política de la concertación social inmutablemente, y aunque obtengan rechazos en las votaciones de la mayoría de los trabajadores. Por lo que el panorama huelguístico general para mejorar los convenios se presenta escaso en 1988 y falto de combatividad hasta el momento.

Tras 2 años sin convenio, la mayoría de los 160.000 empleados de banca, han rechazado en referéndum, el firmado por CCOO y UGT. Este convenio establecía la "progresiva" cláusula de la apertura de los bancos por las tardes, de las 15 a las 17,30 horas. Lo que supone una prolongación de jornada de 12,30 horas semanales (a cambio ofrecían cerrar los sábados durante los 3 meses de verano). Aunque esta prolongación de jornada, los sindicatos la propagan como una reducción anual de 76 horas. Nosotros consideramos que el método del referéndum no es el que hay que seguir para impedir la prolongación de jornada. Si los empleados de banca no se organizan y afrontan sus reivindicaciones con la lucha, al final, trabajarán hasta las 5,30 de la tarde. Esto supondría un ejemplo a seguir para toda la patronal, que tendería a implantar en otros sectores de la producción o de los servicios, con el apoyo de las burocracias sindicales. Que con hechos como este, se demuestran los intereses de la clase a la que sirven.

Las prolongaciones de jornada, o las reducciones de plantilla, son derrotas para la clase obrera. Dos ejemplos representativos del panorama general: RENFE ocupaba en 1979 a 73.000 trabajadores, a finales de 1987 solo tenía 53.000 (una reducción del 27%), por lo que los aumentos salariales con esta reducción de plantilla y con tales aumentos

de la productividad son unas migajitas a costa del esfuerzo complementario, y mientras la empresa reducía fuertemente sus pérdidas, los obreros no han recuperado sino que han perdido poder adquisitivo, pues sus salarios han estado bloqueados todos estos años. Crysler tenía 14.000 obreros en 1979, ahora con Peugeot-Talbot tiene 7.500. Tenía una revisión salarial del 3,15% para 1988. Llevan 15 días de paros alternativos en petición del 6%, la empresa les ofrece el 4,2%. Al final se quedará en torno al 5%; con los 20 días de huelga los trabajadores habrán perdido más del 5% de sus salarios, la empresa venderá sus stocks y el estado se ahorrará 20-30 días de regulación de jornada, de los previstos para 1988 (es la táctica seguida por FASA-RENAULT para acoplar la producción con los 40 días de regulación de jornada aprobadas; días de regulación que los obreros cobran del paro) ¡Un buen negocio...!

Los obreros de los astilleros, que hace más de 3 años se acogieron a los "Fondos de Promoción de Empleo", con la promesa de recolocación, acuerdo firmado por el INI, el Estado y UGT, se encuentran en la misma situación. Aún sobran más de 6.000, después de recurrir a las jubilaciones anticipadas hasta los 52 años. Sus movilizaciones, influenciadas por los nacionalismos periféricos (vasco y gallego), no han roto con la dinámica de aislamiento que le imponen las burocracias sindicales, y sus acciones radicales (en especial las de Euskalduna) cortando el tráfico, ya han quemado dos trenes, etc, sin la unificación y la extensión de la lucha a otras empresas y sectores solo conduce al agotamiento y a la extinción. No siendo válida la acusación hecha a los trabajadores de la Naval de Sestao de "insolidarios", pues la insolidaridad la fomentan y la cultivan las mismas corrientes políticas y sindicales que influencian y dirigen a los obreros de Euskalduna y Astano. Y es a estas corrientes políticas y sindicales a las que se debe acusar de agentes de la burguesía y expulsarles de la dirección de la lucha. Porque es su política de solidaridad nacional (en el País Vasco, en Galicia o en Madrid), la que impide el renacimiento de la solidaridad de clase, cuyo último ejemplo lo ha dado CCOO integrándose formalmente en la "comisión de seguimiento" para la reconversión naval, y para esta integración, CCOO "debe al menos, acatar todo lo firmado desde 1984" (5 Días 28-1-88).

Ya hay otros ejemplos de lo que supone la integración de los sindicatos en estas comisiones o en los consejos de administración de las empresas. En 1986, CCOO-UGT pasaron a formar parte del consejo de administración de CAMPSA: "Los sindicatos aceptan, a cambio, el cierre de 20 centros de trabajo" (5 Días 23-4-86). "Fruto de este acuerdo, el comité de huelga de CAMPSA decidió desconvocar con efectos inmediatos los días de huelga prevista para el 22, 23, 5, 6 y 7" (Idem), sin haber ni siquiera comenzado la negociación del convenio ¡Huelgas para que los burócratas sindicales se sienten en el consejo de administración y enseñen a los falangistas como se explota a los obreros sin

traumas y con "su" aprobación!

En esta misma línea se están afrontando los despidos de Alumina-Aluminio en San Ciprián (Lugo). También aquí había sindicalistas en el consejo de administración de la empresa. Despidos que no son el producto de una huelga, sino del pánico colectivo que provocó el encallamiento del barco "Casón" en las costas de Finisterre, y el posterior traslado de los bidones con productos tóxicos (reconocidos como altamente peligrosos por el mismo gobierno) por carreteras y pueblos, hasta los muelles del puerto, que hay junto a la fábrica. El gobierno decidió la evacuación de las poblaciones cercanas, luego de las poblaciones por donde debían pasar los camiones cargados con los bidones... Y los obreros de Alumina-Aluminio abandonaron el trabajo. Esto provocó que se estropeará la materia de las cubas de electrolisis. Por lo que la empresa, que produce el 55% del aluminio español, ha despedido a 109 trabajadores y más de 100 de empresas auxiliares por incumplimiento de servicios mínimos, y a los 23 miembros del comité de empresa por incitación al abandono del puesto de trabajo. Hasta el momento, los sindicatos lo han dejado en manos de Magistratura de Trabajo, dirigido por abogados de renombre. Por lo que al final, la mayoría de los obreros se quedarán en la calle, siendo posible que readmitan a los miembros del Comité de Empresa para que sigan cumpliendo su labor de consenso interclasista, y de control organizado de los obreros.

Las mismas organizaciones sindicales que han aprobado ya el cierre de la empresa Sidegasa (acero), ubicada en Galicia, con 520 trabajadores. La Unión Cerrajera tiene presentado un expediente para despedir a otros 784 trabajadores. En todos estos conflictos, los sindicatos acabaron aceptando, como ya hicieron en Reinosa, Sagunto, etc; otros conflictos por motivos salariales, acabaron con éxitos diversos. A principios de noviembre fueron a la huelga los 312 empleados del Museo del Prado. Exigían una subida del 8% de la masa salarial y un reparto lineal. Los "servicios mínimos" (una forma de militarización de las relaciones laborales), impuestos por el gobierno obligaron a la vuelta al trabajo, pues dichos servicios mínimos afectaron a casi toda la plantilla (los sindicatos no jugaron ningún papel en esta huelga).

La huelga de los 850 trabajadores de las empresas concesionarias del servicio de recogida de basuras y limpieza viaria de la provincia de Murcia, duró 10 días, y han conseguido aumento salarial del 9%. No aceptaron los servicios mínimos, pero las empresas y Ayuntamientos contrataron a parados para romper la huelga.

En Gran Bretaña, los obreros de la Ford fueron a la huelga indefinida.

Los 32.500 trabajadores de las 22 plantas de la Ford en Gran Bretaña, fueron a la huelga, tras rechazar el acuerdo salarial trienal acordado entre la empresa y los sindicatos. Ya habían aceptado también la japonización de la producción. El sindicato "recomendó calurosamente su aceptación a los trabajadores" (El País 8-2-88).

Frente al 7%, los obreros exigían el 10% de aumento salarial, convenio por dos años en lugar de tres, también exigían una reducción del horario de trabajo, cosa no conseguida. Aunque la empresa ha debido suspender los planes existentes para las jubilaciones forzosas.

Tras dos semanas de huelga, con pérdidas de 550 millones de libras (11.000 millones de ptas) por parte de la empresa; sin ninguna solidaridad por parte de las otras fábricas europeas (solo algunos centros, como fue el caso de Gante en Bélgica, paralizaron la producción por falta de suministros procedentes de Gran Bretaña), volvieron al trabajo. Solo los trabajadores de las plantas de Dagenham y Halewood defendieron la continuación de la huelga.

Ante esta situación, surge la inexorable necesidad de romper con la línea política democrático-parlamentaria que dirige los sindicatos, para aquellos trabajadores que pretendan defender los intereses de los asalariados, pensionistas y parados, frente al capital, con métodos de lucha intransigente. Lo que significa romper política e ideológicamente con el régimen democrático-parlamentario. Mientras que no se dé una ruptura con este régimen de dominación burguesa, no podrá haber lucha clasista. Al igual que resulta imprescindible zafarse del control organizativo de las burocracias sindicales para extender o unificar las luchas. Estas tareas deben ser organizadas conjuntamente por afiliados y no afiliados, desde dentro y desde fuera de los sindicatos rompiendo con el control organizativo de las burocracias que condenan todas las luchas al aislamiento, a la impotencia y a la derrota.

Para conseguir una ruptura que no sea momentánea, es imprescindible apropiarse del arma del marxismo revolucionario ortodoxo (que nada tiene que ver con Rusia, China, Cuba..., que son tan capitalistas y burguesas como España). Volviendo al internacionalismo proletario y a la lucha de clase contra clase en todo el mundo. Ligado al Programa Comunista y al partido comunista de clase e internacional.

**¡¡POR LA RUPTURA CON LOS INTERESES DE LA ECONOMICA NACIONAL!!**

**¡¡POR LA DEFENSA INTRANSIGENTE DE LOS INTERESES DE LA CLASE OBRERA!!**

**¡¡POR LA REVOLUCION Y LA DICTADURA MUNDIAL DEL PROLETARIADO PARA ACABAR CON LAS CRISIS ECONOMICAS Y LAS GUERRAS CAPITALISTAS!!**

\* \* \*