

## LAS CORPORACIONES SINDICALES Y COMO SE GANAN EL PAN Y EL APOYO PATRONAL

RENFE: CCOO-CGT-UGT PARTICIPAN EN LA REDUCCIÓN DE PLANTILLA, CON SU EJÉRCITO DE LIBERADOS PAGADOS POR LA PATRONAL.

Seamos escuetos. Dejemos que hablen los números: "Renfe mantiene 600 liberados sindicales, con un coste anual de 2.737 millones (...). El coste medio al año (...) de cada liberado es de 4.132.301 pesetas, incluidos los gastos correspondientes de Seguridad Social. (...). "Las centrales sindicales disponene de 1,2 millones de horas sindicales, exentas de servicios y retribuidas" (5 Días, 5-9-94). Este es el ejército de contrarrevolucionarios profesionales, en muchos países de América les llaman MAFIAS SINDICALES, que se dedica a coordinar la división y la desorganización organizada de los trabajadores. Recordamos que la empresa de los ferrocarriles estatales, Renfe, ha pasado de tener una plantilla de 74.000 trabajadores hace unos años, a unos 40.000 en la actualidad. Como es lógico, con la inestimable ayuda de CCOO-CGT-UGT-SEMAF...

"A los gastos imputables al pago de salarios y costes sociales de los trabajadores liberados hay que sumar otra cantidad de 258 millones de pesetas en concepto de pagos por 'resto de derechos sindicales' (...). Se trata de 'gastos de viajes, dietas y similares', 'gastos de 208 locales sindicales', 'gastos de administración sindical y fotocopias'" (Ibi.). Resultado de esta política reaccionaria:

"La cuenta de resultados de Renfe acumula unas pérdidas en los seis primeros meses del año de 15.679 millones de pesetas. Estos números rojos son un 33,4% menores que las pérdidas acumuladas en el primer semestre de 1993" (El País, 27-7-94). "El coste de la plantilla se redujo 12.441 millones" en 1993 (5 Días, 25-4-94). ¿Es o no es rentable pagar 2.737 millones a la policía sindical cuando se ahorran 12.441 millones en costes salariales?.

"Ensidesa redujo casi el 27% sus puestos de trabajo el año pasado" (G. Negocios, 21-6-94), o sea en 3.918, quedando una plantilla de 10.472, de los que otros 2.000 trabajadores (el 20%) serán despedidos antes de diciembre de 1996, según el "Plan de Competitividad" firmado por CCOO-UGT-USO. Recordamos que Ensidesa tuvo más de 25.000 trabajadores, como sucedió con HUNOSA.

Los despidos y el aumento de ritmos y tareas llevan a Duro Felguera a reducir "sus pérdidas en un 80% hasta abril" (5 Días, 11-6-94), en 4 meses. CCOO-UGT firmaron los despidos de los 235 trabajadores que aún están luchando para que les readmitan.

Linea para los convenios de 1995

CCOO-UGT-CSIF firman el convenio de los 2 millones de funcionarios para los 3 próximos años. Recoge un aumento salarial igual al IPC previsto (3,5% para 1995). Si la inflación oficial sube más de lo previsto, habrá una revisión salarial en una paga.

Como los funcionarios perdieron, oficialmente, 7 puntos de poder adquisitivo por el bloqueo salarial impuesto por el gobierno, se les ofrece una vaga posibilidad de recuperar una parte o todo lo perdido: esa

es la zanahoria que ponen delante de las narices del borriquito para estimularle a trabajar mas deprisa y con la ilusión de hincarle el diente a la zanahoria.

Los condicionantes son: mejora de la economía, cumplimiento de las previsiones de crecimiento del PIB, y control del déficit de las administraciones estatales. ¡Ahí es na, la del ojo, chiquillo... y lo llevaba en la mano!

En esta misma dirección han acordado, CCOO-UGT-Gobierno del PSOE la revisión de las pensiones para 1995, subida igual al IPC previsto, más la revisión si superase la inflación oficial el 3,5%. Recordamos que hay un acuerdo entre las corporaciones sindicales y el gobierno, según el cual no se recogen en el IPC original las repercusiones causadas por las subidas del petróleo, por la devaluación de la peseta, y las que provengan de causas exteriores.

No es de extrañar que la afiliación esté reducida al aparato sindical, y a algunas grandes empresas.

5 DIAS 16-8-94



En 1980 le reconocían el 25% de los asalariados afiliados. En 1990 en torno al 10%. Ahora la cifra probablemente no llegue al 8%. Pero debemos reconocer que la reforma laboral está llamada a potenciar la política de negociación-sumisión que practican las corporaciones sindicales. Si consiguen imponer, junto a la patronal el órgano llamado "Tribunal Laboral" que debería arbitrar una solución de obligado cumplimiento en los conflictos colectivos o individuales en los casos en que no lleguen a un acuerdo la empresa y los trabajadores. Además de interpretar las normas laborales y los convenios. Así pasarían a ser una potencia como lo es hoy Magistratura. También, se quitarían de su camino la tradición que hay entre los trabajadores de recurrir a los abogados laboralistas. Esto sería otro paso más en la marcha de la "reforma laboral", que al parecer del dirigente de CCOO no se está aplicando en las empresas.

Según Antonio Gutierrez, secretario de CCOO, "los excesos contenidos en la reforma laboral aprobada por el Gobierno se quedan 'a la puerta de las empresas'". "Hemos conseguido transformar una desregulación pura y dura impuesta por el Ejecutivo en un diálogo flexible, que modernice las relaciones laborales y preserve los derechos de los trabajadores" (El País, 25-7-94). "Implicar al

trabajador, eje central del acometividad empresarial" (5 Días, 24-6-94), según la empresa metalúrgica AMES.

Mendez, secretario de UGT, extiende publicamente el certificado de defunción de la lucha contra la reforma laboral y contra toda lucha reivindicativa: "pide a todos los organismos del sindicato que colaboren a la restitución de un clima de confianza a través del diálogo social y de la negociación para disminuir en la medida de los posibles factores con la conflictividad laboral, en los que España ha destacado negativamente" (5 Días, 22-9-94).

Aunque en un informe de CCOO se afirma que la reforma laboral ha entrado de lleno en las empresas:

Se están firmando contratos de una hora diaria e incluso de 20 minutos diarios. Y se reconoce que "un 25% de los contratos a tiempo parcial son de menos de 12 horas (semanales) de duración" (El País, 11-9-94). ¿Acaso los contratos temporales de 1 hora o incluso de 20 minutos no son "desregulación pura y dura"? ¿Los contratos de menos de 12 horas semanales, el 25% del total, preservan los derechos de los trabajadores, cuando el empresario, Don Antonio Gutierrez, sabe muy bien que las empresas no están obligadas a cotizar y el trabajador no tiene derecho a nada?

Todos estos contratos, según la misma CEOE, están absorbiendo y van a absorber las necesidades de la patronal, ya que están llenando una bolsa de empleo, de escasa remuneración, que las empresas tenían pendiente, y que una vez esté llena, no producirá más empleo, según los servicios económicos de la patronal CEOE" (5 Días, 18-7-94).

Además, parece como si el señor Gutierrez diese ya por cerrada la reforma laboral, pero veamos lo que piensa la patronal:

"Los doce advierten que la reforma laboral no ha hecho más que empezar", que "el mercado de trabajo en Europa pide una acción continuada y decidida" (5 Días, 6-6-94). Y a la burguesía española le exige la UE: "reducción del coste del factor trabajo, mayor flexibilidad en los contratos, incentivar el acceso al trabajo reduciendo subsidios de desempleo" (Ibi.). Y exige más cosas a sus gobiernos:

La patronal europea exige a sus gobiernos la reducción "de los costes de las prestaciones sociales, las pensiones y la sanidad para devolver la competitividad a los países de la Unión Europea" (5 Días, 21-6-94). "Está clara la quiebra del sistema de Seguridad Social en algunos países europeos" según el francés Perigot, presidente de la patronal europea. Exigen recortar los costes laborales, "en particular los no salariales". Exigen "un recorte de los salarios mínimos". "Las negociaciones salariales no deben tener como punto de partida el índice de precios al consumo" (5 Días, 21-6-94). Un buen ejemplo de la política patronal realizado con el apoyo del sindicato metalúrgico alemán I.G. Metal, para muchos falsos izquierdistas, el sindicato vanguardia de Europa:

"El grupo Volkswaguen ha dado a sus trabajadores un ultimátum: trabajar cuatro días a la semana con un recorte salarial del 20%, o bien hacer frente a despidos masivos" (The Economist, 13-11-93). "El senado francés ha aprobado un recorte experimental de la jornada, desde 39 a 32 horas semanales, con reducción de salarios" (Ibi.).

Volkswaguen y los sindicatos alemanes hicieron un buen negocio para la empresa firmando el tan sonado

PACTO SOCIAL, con una reducción de los salarios en un 20% a cambio de la jornada de 4 días y 28,8 horas a la semana en cuanto que lo permitiesen los pedidos. Un año después del Pacto, en agosto de 1994, "la semana de trabajo corta, continúa siendo 5 días", en "Hanover, Kassel, Wolfsburg, los obreros han dedicado entre 35 y 40 horas a la semana a la producción, aún siendo remuneradas por 28,8 horas" (Newsweek, 8-8-94). A esto se le llama VANGUARDIA y PIONEROS en defensa de la economía de la empresa, trabajando GRATIS. Esto son y a esto conducen las corporaciones sindicales en Europa y en el mundo entero. Que nadie olvide que los sindicatos alemanes son pioneros en formar cooperativas con la ayuda del Estado burgués desde la época de Ferdinand Lassalle y secuaces, hace 140 años. Esos mismos teóricos son los padres del "Estado Popular Libre", del internacionalismo entre los Pueblos, etc. En la "Crítica al Programa de Gota", Marx y Engels les inflingieron los clásicos cepillazos. Bebel escondió durante 35 años el original de esos textos clásicos del marxismo integral, en su cajón de burócrata. Lenin lo acabó publicando.

Sólo podemos constatar que se necesita un sindicato de clase donde se vuelva a aprender todo el abecedario, ligándolo a una acción reivindicativa que debe mantenerse siempre fuera de las instituciones del Estado burgués, luchando contra la patronal y contra todas las instituciones burguesas.

\*\*\*\*\*

**LEE,  
DIFUNDE  
Y APOYA  
ECONOMICAMENTE  
A LA PRENSA  
PROLETARIA:  
EL COMUNISTA**