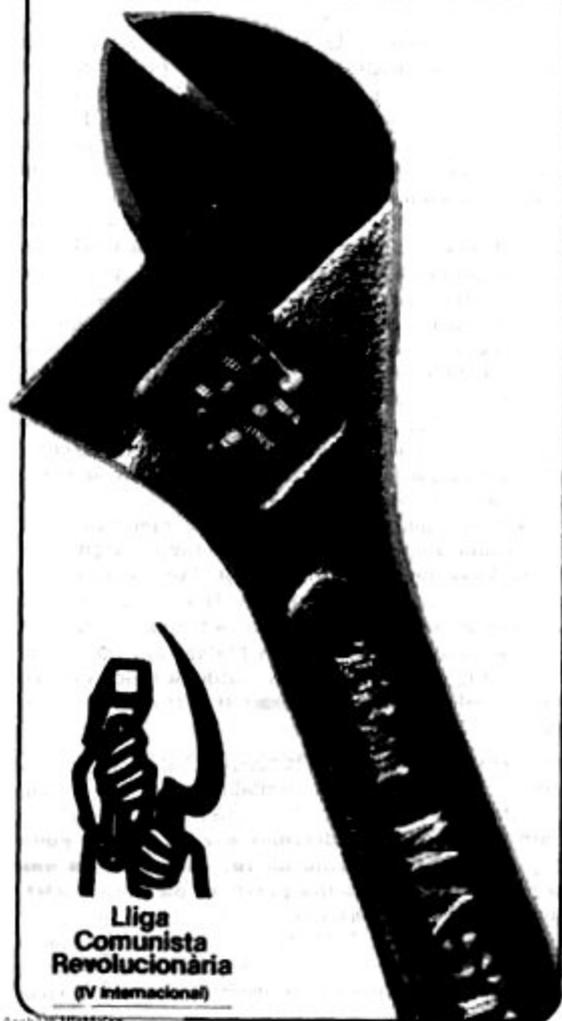


Convenio metal-80: se impone el Pacto Social



**Liga
Comunista
Revolucionaria**
(V Internacional)

CONTENIDO DEL CONVENIO DEL METAL 1980

Salarios:

Se incrementan los salarios en un 15% sobre tablas salariales, teniendo en cuenta que la revisión del 3,8 en el pasado mes de octubre fue decretada por la Conselleria de Treball, habiendo aplicado la patronal en colaboración con la UGT solamente el 1,9%, por lo que el aumento queda situado en un 13%, perdiéndose un 4% del poder adquisitivo ya que el I.P.C. durante el año de vigencia del convenio ha sido de un 17%.

En cuanto a la cláusula de revisión establece que se aumentaran automáticamente 1.000 pesetas a primeros del próximo mes de Octubre, dichas 1.000 pesetas equivalen aproximadamente un 1,5% sobre la masa salarial, con lo cual la pérdida del poder adquisitivo en el presente año puede ser brutal, puesto que tan solo en los meses de Enero y Febrero ha subido la carestía de la vida en el orden de un 3,8%.

Jornada Laboral:

Sobre el máximo legal que establece el "Estatuto de los trabajadores" de 2.000 horas anuales, se rebajan a 1.985 para el presente año y a 1.930 para el próximo 1981, pero este rebaje puede ser insignificante ya que la supresión del concepto de "Jornada semanal" por el de "horas efectivas" puede dar pie a la patronal para eliminar el tiempo de bocadillo hasta ahora a cuenta de las empresas. Por otra parte no se establece ninguna cláusula para suprimir las horas extras.

Derechos sindicales:

El delegado de la sección sindical en realidad en muy pocas empresas se podrá aplicar ya que para conceder dicho delegado la empresa tiene que superar la cifra de 250 trabajadores, siendo pocas las empresas que dentro del convenio superen los 250 trabajadores.

A lo anteriormente expuesto hay que sumarle la gravedad que representa el recorte de horas de los delegados de personal y comités de empresa, con lo que supone la aplicación del Estatuto, junto a una reducción drástica de los mismos, sobre todo en las pequeñas empresas. Lo que va a permitir mayores agresiones de la patronal al desaparecer parcial o totalmente la organización de los trabajadores de dichas empresas, pues se debe tener en cuenta que en la mayoría de ellas, la organización y orientación sindical corría a cargo de los delegados de personal.

Productividad:

Si bien es cierto que no se establecen cláusulas concretas de aumento de productividad en el presente convenio, distintas a convenios anteriores, debemos tener en cuenta que el capítulo de la organización del trabajo prevista en el convenio, su contenido, hoy avalado y superado por el "Estatuto de los Trabajadores", le da al empresario poderes omnipotentes que lo convierten en monarca absoluto en los centros de trabajo pudiendo disponer a su antojo de aumentos de ritmos de producción, movilidad del personal, imponiendo una disciplina militar sin posibilidad derechistas so pena de ser despedido, etc. etc...

Descuelgues:

Este es el punto más grave y regresivo del convenio, puesto que con la claridad que está redactado en el sentido de que los incrementos salariales no serán de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en los dos años anteriores o en el presente año. A gran cantidad de empresas en una situación de crisis como la actual y con los camuflajes que hacen en los libros de cuentas podrían fácilmente descolgarse del convenio ahora o en la revisión de Octubre, con lo que a miles de trabajadores se les congelará el salario.

Síntesis:

- El presente convenio representa una importante pérdida del poder adquisitivo.
- Una no muy significativa reducción de horas, ninguna medida para suprimir las horas extras y con la aplicación del estatuto un descomunal aumento del paro.
- Un recorte importantísimo de los derechos sindicales. Un autoritarismo sin límites en la facultad del empresario.
- Aumento de productividad y mayor explotación de los

trabajadores.

- Con los descuelgues, miles de trabajadores verán congelados sus salarios.

Comparación con los convenios anteriores:

El contenido del presente convenio es similar al de años anteriores firmados bajo el prisma del "Pacto de la Moncloa" y los topes salariales donde se introdujo de lleno la filosofía de que la crisis la paguemos los trabajadores, donde se establecieron las primeras cláusulas de pérdida del poder adquisitivo, descuelgues y exclusión en el I.P.C. de la subida de los productos energéticos así como establecer las subidas salariales, calculando sobre el año entrante y no del año saliente. Desde luego este convenio queda a mil años luz del avance que representó el convenio del año 77, coincidiendo con el ascenso del movimiento obrero, y en donde los efectos de los pactos, consensos y claudicaciones no se habían hecho sentir en el seno de los trabajadores.

¡ENTRE EL "ACUERDO MARCO" Y LA OFENSIVA PATRONAL!

El convenio que ha firmado la patronal y la UGT ha sido en el que menos han participado los trabajadores, de los firmados en los últimos años. A pesar de ello es el convenio que más importancia tiene para los metalúrgicos, no por su CONTENIDO económico social, —que creemos que es malo— sino por lo que supone SINDICALMENTE en la actual situación y para el futuro.

Nuestra valoración del convenio no parte de su contenido económico-social, de forma estricta —pensamos que ello sería un error— sino principalmente de una valoración de la situación política y sindical y de lo que supone el convenio —como la mayoría de los firmados bajo el AMI— en cuanto a la introducción de la filosofía sindical del pacto social, de un sindicalismo abiertamente reformista, como el pregonizado en estos momentos por los dirigentes de la UGT.

La discusión entre los metalúrgicos del convenio, de su contenido concreto, pero unido indisolublemente a lo dicho anteriormente, es urgente y prioritario para poder clarificar la situación en la que nos encontramos y situar correctamente los objetivos y la línea de acción a seguir por todos los trabajadores con vista a frenar la actual ofensiva derechista de la patronal.

Los trabajadores al margen del convenio

Cuando se firmaron entre UGT y la patronal los convenios del Metal y la construcción de Madrid, aún a pesar de que la UGT era minoritaria en los dos ramos y más aún cuando estos convenios fueron homologados por la delegación de trabajo, se ponía de manifiesto cual iba a ser la actitud y la pauta que iban a seguir el resto de convenios. Para realizar esta operación la Delegación de Trabajo, como fiel servidor de los intereses de la UCD y la patronal, se apoyaba en la legislación franquista aún vigente y por la cual para firmar un convenio sólo se necesitaba el reconocimiento entre las partes firmantes de la mutua "representatividad". Como esta disposición legal sería anulada una

vez que entrase en vigor el Estatuto de los Trabajadores, la maniobra consistió en atrasar al máximo la publicación en el BOE del mismo, con el objetivo de poder "constituir" las comisiones deliberadoras entre la UGT y la CEOE. Con ese mismo fin la CEOE mandó una circular a todos los empresarios en la que recomendaba y urgía la constitución de dichas deliberadoras lo antes posible.

Aunque apoyándose en una voluntad correcta —la de impedir la firma unilateral del convenio por la UGT— la exigencia de proporcionalidad por parte de CC.OO. en la composición de la deliberadora se mostró ineficaz, pues ello no contribuyó a ese objetivo, más bien parece que lo favoreció, pues si bien es cierto que una composición al 50% entre CC.OO. y UGT no habría impedido tampoco la firma unilateral e incluso con unos visos de "representatividad" por la UGT, parece evidente que como mínimo se habría puesto en pie un proceso de discusión unitario entre los trabajadores que luego habría dificultado más la firma del convenio dentro del AMI.

Consideramos que el convenio estaba mal planteado desde su mismo inicio y en dos niveles fundamentales: el cómo abordó la dirección de la CONC la negociación de los convenios una vez firmado el AMI y en la completa marginación de los trabajadores en la forma de elegir la comisión deliberadora y decidir la plataforma del convenio. Son estos dos aspectos los fundamentales que en concreto impidieron una movilización fuerte en torno al convenio.

El convenio del Metal de Barcelona, al igual que la mayoría de los convenios firmados este año, veían "tocados del ala" desde antes del inicio de su negociación, ya hemos dicho que consideramos que el AMI se pudo firmar porque su negociación no fue convertida en una batalla sindical y que la táctica puesta en pie por CC.OO. permitió su automarginación. Ahora bien, una vez firmado el Pacto Social (AMI) solo podía afrontarse mediante el impulso de una línea de movilización general que el tiempo que arrojara a los distintos convenios, sería

la única forma de crear una correlación de fuerzas suficiente para desvaratar y frenar la política patronal apoyada en la UGT mediante el AMI. Pero no fue esta la orientación adoptada por CC.OO. y el PSUC, sino que de nuevo optó por la movilización "convenio a convenio", que ha sido claramente insuficiente para romper el AMI. La posición defendida por el PSUC en la huelga de SEAT es un claro ejemplo de lo que decimos. En vez de procurar desencadenar un movimiento de solidaridad en torno a la huelga, se optó por llamar a la vuelta al trabajo, a la espera de la movilización en torno del convenio del Metal. Con ello no solo fue un fracaso el convenio de SEAT, sino que repercutió negativamente en el conjunto de los metalúrgicos.

Otra de las cuestiones importantísimas que ha dificultado la movilización en el convenio, ha sido la **marginación de los trabajadores en el proceso tanto de elaboración de la plataforma, como de la comisión deliberadora y el control por los trabajadores de la negociación.** En UGT se impulsó un proceso de asambleas de afiliados por sindicatos locales para discutir la plataforma y elegir algunos miembros de la deliberadora, pero la Federación de Catalunya revocó los acuerdos de las asambleas, tanto en las modificaciones que se introducían en la plataforma, como en los compañeros propuestos para negociar. Así no hubo ninguna participación, ni respeto a la voluntad de los afiliados. La Federación de Catalunya de la UGT, no sólo decidió la plataforma y condujo todo el proceso de negociación, sino que nombró a dedo a los componentes de la deliberadora.

En CC.OO. el proceso fue más o menos el mismo. Los componentes de la deliberadora, ni siquiera se discutieron por asambleas de afiliados o de delegados, los nombró directamente la Federación de Catalunya. En cuanto al proceso de elaboración de la plataforma... Esta fue decidida por la Federación sin ninguna participación de la base del Sindicato y de los trabajadores.

Así los trabajadores no tuvieron una participación directa en la gestión del convenio, no solo los afiliados, sino la gran mayoría que hoy por hoy no están afiliados a ningún sindicato. **Este ha sido el motivo más importante por el que este año los trabajadores no asumieron el convenio como algo suyo, en todo el momento el convenio apareció como un asunto entre las cúpulas sindicales, donde los trabajadores tenían el papel de recibir la información y ratificar unas decisiones tomadas de antemano.**

Este proceso que es incorrecto siempre, ha sido más dañino frente al AMI y frente a la firma del tipo de convenio que ha firmado la patronal y la UGT, porque como veremos más adelante los "palos vendrán más tarde" y de principio el convenio no aparece ante los trabajadores -por su contenido de aumento salarial y reducción de horas principalmente- como muy distinto al firmado otros años. **Incluso la posibilidad de DESCUELGUES y la REVISIÓN descontando el precio de la gasolina, son cuestiones que han estado en vigor desde el Pacto de la Moncloa.** Solo si los trabajadores hubieran encontrado desde un primer momento cauces reales de gestión del convenio, si desde el principio se hubiesen puesto en pie mecanismos (Asambleas de Trabajadores generales, por zonas, empresas...asambleas de afiliados, etc...con poder de decisión) de control y decisión directamente por los trabajadores de todo el proceso de negociación...se habría estado en condiciones de evitar la confusión que jugó el aumento y la reducción horaria, que de esta forma operaron como pantalla para impedir que el conjunto de los trabajadores comprendiese, rechazara y se movilizara contra el convenio, su contenido y significado sindical.

Los palos más fuertes vendrán ahora y hay que prepararse

La forma en que se firma el convenio y se fija la revisión



salarial, persiguen introducir definitivamente la división entre los trabajadores entre CC.OO. y la UGT. El convenio pretende marginar a CC.OO. que es el sindicato mayoritario en el ramo, marginándolo de la negociación de la revisión de marzo del 81. Pero esto hay que ligarlo a lo que establece el AMI que es también por dos años y que fija una nueva negociación entre la CEOE y la UGT a nivel general el próximo otoño. Lo que en esa negociación estatal se acuerde serán los porcentajes de revisión que se apliquen en el convenio del Metal en marzo del 81. Negociaciones remitidas únicamente al ámbito salarial y de las cuales se pretende marginar también a CC.OO.

Estos dos niveles de negociación, que se plantearán tanto en el Metal como en todos los convenios firmados en solitario por la UGT bajo el AMI, son los que fundamentalmente responden a la estrategia patronal en el futuro. **CON EL CONVENIO MARCO HA CONSEGUIDO LA DIVISIÓN DE LOS TRABAJADORES Y HA LOGRADO ENTRAMPAR A LA UGT EN ESTA MANIOBRA, CON ELLO LA PATRONAL SE SITUA EN BUENAS CONDICIONES, PARA EN PRIMER LUGAR ARREBATAR CON CRECES LAS CONCESIONES DE ESTE CONVENIO Y FUNDAMENTALMENTE PARA REALIZAR UNA POLITICA DE MAYORES AGRESIONES CONTRA LOS TRABAJADORES EN LOS PRÓXIMOS MESES Y AÑOS.** La división actual y el comportamiento de la UGT le dejan las manos libres para ello.

Aquí es donde consideramos que los trabajadores todos, incluso los afiliados a la UGT tenemos que tomar conciencia de la situación que se nos viene encima. En primer lugar la situación de crisis económica que vivimos desde hace varios años, se agravará durante 1980, produciéndose una "recesión de la recesión". La burguesía española en la actualidad está embarcada en un proceso de reestructuración económica con vistas a su futura integración en el MCE (Mercado Común Europeo). Su objetividad consiste en volcar las consecuencias de la crisis y los costos de esta integración sobre los trabajadores. En el marco de una nueva agravación de la crisis económica, estos costes, cierres de empresa, reestructuraciones, expedientes, aumentos de productividad, deterioro de los servicios sociales, austeridad salarial...serán mucho más grandes y penosos para los trabajadores. El PEG resume estos objetivos de la burguesía.

A un nivel general esta situación recorta aún más las posibilidades de concesiones salariales, -entre otras- de la patronal, con lo que tanto en las negociaciones del

porcentaje salarial a nivel estatal que preve el AMI para el próximo año, como en la revisión de Marzo del convenio del Metal,...la posición de la patronal será muy distinta a la de este año y por lo mismo la UGT si persiste en mantener su actual orientación sindical tendrá que aceptar sacrificios aún mayores para los trabajadores y una pérdida grandiosa del poder adquisitivo de los salarios.

En esta situación -que es muy probable que se produzcan los mismos trabajadores que ahora hayan podido ver en UGT un sindicato que consigue cosas, comprenderán que les han conducido a un callejón sin salida. Porque efectivamente la debilidad estructural del capitalismo español junto a la situación de crisis económica actual, no hay espacio para el desarrollo masivo de un sindicalismo socialdemócrata y de moderación como el que pretende la UGT.

En este sentido se trata de orientar toda la actividad sindical para impedir que siga el actual estado de cosas y que la patronal consiga sus objetivos, arrastrando y manteniendo a la UGT en su terreno. La primera gran batalla de los metalúrgicos y de todos los trabajadores, ha de consistir en conseguir **ROMPER EL PACTO SOCIAL** y con ello situar mejores condiciones para la negociación de los convenios. **La gran ocasión de esta batalla tiene que ser el próximo otoño y en torno a la renegociación salarial que preve el AMI.**

Frente a la pretensión patronal de solo negociar el porcentaje salarial hemos de plantear una plataforma que incluya otros aspectos, jornada, vacaciones, derechos sindicales, medidas concretas contra el paro... una plataforma que persiga la consecución de unos puntos mínimos a nivel estatal que permita **FRENAR LA OFENSIVA PATRONAL-GUBERNAMENTAL** y situar una mejor correlación de fuerzas en la negociación colectiva posterior y en concreto del convenio del Metal. Ello será solo posible si desde hoy se impulsa un proceso de discusión-movilización en el conjunto de los trabajadores de todos los ramos, tanto desde los afiliados de la UGT, como desde CC.OO. de tal forma que se creen las condiciones de una amplia movilización capaz de conseguir esos objetivos. Con este fin un objetivo prioritario tiene que ser la búsqueda de la **UNIDAD** con la UGT a todos los niveles y en todos los puntos donde ello sea posible, con el fin de que rompa con el AMI, con su actual política de división que solo beneficia a la patronal.

Ese proceso de movilización de ninguna forma tiene que orientarse hacia la consecución de un "Plan de Solidaridad



Nacional" con su correspondiente negociación a "cuatro bandas" como propone CC.OO. Ello de nuevo no solo sería un pacto social sino que desvaría los objetivos de la movilización y favorecería el acuerdo UGT-CEOE. La orientación tiene que ser el conseguir en el terreno sindical la UNIDAD DE ACCION de la izquierda para frenar de esta forma la ofensiva de la derecha. Por consiguiente pensamos que tanto a nivel general como en el convenio del Metal hay que conseguir mediante la movilización que la revisión del AMI se convierta en una AUTENTICA NEGOCIACION DE UN CONVENIO DE MINIMOS y que se aborde unitariamente entre CC.OO. y la UGT con la participación directa de todos los trabajadores.

Con el mismo planteamiento hemos de abordar la revisión salarial-automática de Octubre que el convenio fija en 1.000 pesetas, esa revisión supone una pérdida muy importante del poder adquisitivo y a otro nivel intenta perpetuar la división sindical, marginando a CC.OO. desarrollar el máximo de acciones que sean posibles en esa revisión, es una de las condiciones para no solo protestar

contra la misma, sino para ir creando la correlación de fuerzas necesaria para obligar a negociar un nuevo convenio en Marzo del 81.

A los 15 días de publicado el convenio en el BOP las empresas que pretendan descolgarse del mismo tienen que comunicarlo a los delegados de los trabajadores. Si esto no se hace no podrán seguir los trámites para conseguir descolgarse del convenio en el punto salarial. En el caso de producirse esa comunicación por parte de la empresa a los delegados de los trabajadores se abriría un proceso de 30 días de negociaciones para llegar a un acuerdo y caso de no existir se sometería a la decisión de la "Autoridad Laboral".

En el caso de que estos descuelgues se produzcan hay que hacer todo lo posible por impedirlo para lo cual CC.OO. y también UGT deberían de abordar de forma unitaria la lucha contra los mismos, a pesar de que en algunos casos la UGT esté de acuerdo, creemos que de producirse "descuelgues" se podría llegar a una acción común contra los mismos.

EL MARCO POLITICO Y SINDICAL QUE HA CONDICIONADO LA NEGOCIACION

La pregunta que nos hacemos muchos metalúrgicos es el como ha sido posible pasar en sólo tres años de una situación donde la patronal había perdido la iniciativa política y sindical, donde los trabajadores estábamos más unidos que nunca, a la situación actual, donde vamos para atrás como los cangrejos.

Para nosotros la respuesta es la siguiente: la UCD y la patronal iniciaron su política abiertamente antiobrera, inmediatamente después de aprobada la constitución y una vez la UCD ganó las Elecciones Generales del 1 de Marzo del 79. Inmediatamente después se impusieron los topes salariales del 79, se impuso el Estatuto de los Trabajadores de la UCD, se aprobó el Plan Económico del Gobierno, el Plan Energético Nacional, se firma el Acuerdo Marco, etc. etc...

Ahora bien si la UCD pudo imponer su régimen político, sus medidas económicas y sindicales, si pudo ganar las Elecciones del 1 de Marzo, fue debido a la desmoralización, la apatía, el desengaño, la desafiliación sindical y la abstención electoral que introdujo en la clase obrera la política de consenso y claudicaciones permanentes desarrollada por los partidos de izquierda en el parlamento. Con esa política lejos de salir de la crisis, el paro siguió aumentando, se siguieron cerrando fábricas, lejos de consolidar la democracia, se fortaleció la UCD, se recortaron derechos sindicales y libertades políticas que habíamos ganado en la etapa anterior...En definitiva los únicos que se han "consolidado" han sido los partidos burgueses y los sindicatos patronales.

Una vez que la UCD consiguió sus objetivos ya no necesitaba "pactar" continuamente con el PSOE y el PCE, rompió el "consenso" y pasó a la actual ofensiva descarada contra los trabajadores.

El Convenio del Metal-80 no sólo se circunscribe al AMI (Acuerdo Marco Interconfederal), sino que es el reflejo directo de la nueva situación sindical y política así creada. El giro socialdemócrata dado por el PSOE en su 28 Congreso (recordemos el teatro-dimisión-ética que montó F. González), fue impuesto inmediatamente a la UGT y ha tenido su plasmación en tres hechos fundamentales: la firma de los acuerdos de Julio entre la UGT y la CEOE, donde acordaron el contenido del Estatuto de los Trabajadores, el apoyo dado posteriormente por la UGT al

Estatuto de la UCD y la firma del AMI.

Con esta orientación adoptada por la UGT se optó por apoyar directamente la política económica de la UCD y la CEOE, de convertir a la UGT en un sindicato para la división de los trabajadores, que como en el caso de SEAT jugaría un papel de claro esquirolaje y aunque ello significara la expulsión de los afiliados y sindicatos de base que se oponían a la nueva orientación decidida por el PSOE. Todo ello a cambio de unas contrapartidas para la UGT como organización, contrapartidas que consisten además de la devolución de 1.500 millones de Ptas. en concepto de Patrimonio Histórico junto a la devolución de algunos locales...en la colaboración directa de la CEOE para crear mediante el AMI un espacio sindical que potencie y desarrolle a la UGT (recordemos las declaraciones a este respecto de Ferrer Salat).

Aunque sea de una forma resumida esto es lo que ha condicionado la actitud de la UGT en el convenio del Metal. Para ello la patronal a "vendido caro" el pacto social, pues el aumento salarial y la reducción de horas que establece el AMI y el convenio, al no ser fruto de la movilización, tienen el significado del aporte patronal en el intento de crear un sindicalismo de moderación y paz social, que intenta mostrar que "pactando" sin "huelgas", etc...se consigue más que con movilizaciones.

En esto pretenden convertir a la UGT una vez fracasados los intentos de la UCD y la CEOE de potenciar un sindicato amarillo de "independientes". La patronal y la dirección del PSOE-UGT, saben perfectamente que la prolongada situación de crisis económica, así como la falta de alternativas reales por parte de los sindicatos a esta situación ha creado en gran número de trabajadores, un miedo a la pérdida del puesto de trabajo y una desconfianza en que los sindicatos puedan dar alguna salida. **Es esta moderación de algunos sectores de los trabajadores lo que se quiere explotar para conducir a la creación de un sindicalismo de moderación reformista y de paz social, que apoyándose en los técnicos y cuadros medios intenta impulsar la dirección del PSOE-UGT, con la ayuda de la UCD y la CEOE.**

Más adelante expresaremos nuestra opinión sobre esta maniobra y si en España puede o no desarrollarse un sindi-

calismo al estilo alemán, como se pretende.

A otro nivel, nuestro partido considera que la actitud mantenida por CC.OO. y el PSUC ha sido sustancialmente distinta, a pesar de ello creemos que no ha sido correcta y que se ha mostrado incapaz de dar una salida diferente al convenio del Metal. Hay muchos compañeros que se preguntan cómo es posible que el PSUC y la dirección de CC.OO. que fueron los que con más ardor y abnegación defendieron la política de consenso y el Pacto de la Moncloa, los que se distinguieron por su actitud "moderada" durante la transición política, ahora se muestran como los más partidarios de la movilización aunque siga siendo "dentro de un orden". Nosotros sin querer quitar -ni mucho menos- lo que de positivo tiene ese cambio de actitud, pensamos que es necesario analizar cuál es el fondo que ha condicionado en nuestra opinión la posición del PSUC y de la dirección de CC.OO. y esto sin que nos mueva ningún ánimo sectarista.

La orientación del PSUC y la dirección de CC.OO. en el convenio del Metal ha estado precedida por la búsqueda de la reconstrucción del "consenso perdido". Cuando la UCD ganó las elecciones del 1-M, rompió el consenso y optó por una política de marginación de los comunistas del parlamento y de CC.OO. en el terreno sindical, apoyándose para ello en la nueva orientación del PSOE. Desde entonces la orientación que se marcó la dirección de CC.OO. fue -como hemos dicho- forzar la reconstrucción del consenso, o lo que es lo mismo que Suárez volviera a pactar con los comunistas del parlamento. En eso consistió y consiste la propuesta de negociación de un pacto a "cuatro bandas", llamado Plan de Solidaridad Nacional, al estilo de lo que fue el Pacto Social de la Moncloa. Como esta propuesta no es ni era aceptada por la UCD-CEOE, la línea consistió y consiste en forzar con la movilización una correlación de fuerzas suficiente para obligar a la UCD-CEOE a pactar.

Esta línea no sólo ha sido incorrecta, porque en su contenido, de firmarse sería otro pacto social -como lo fue el de la Moncloa- sino que favoreció la automarginación de CC.OO. y con ello los planes de la CEOE-UCD; al mismo tiempo que confundía a los trabajadores sobre los objetivos por los que realmente había que luchar y movilizarse.

Tanto en las negociaciones del AMI como en las iniciadas por la CEOE y la UGT sobre el Estatuto de los Trabajadores, la dirección de CC.OO. centró sus objetivos, no en el contenido que tenía que incluir el Estatuto, no en el convenio Marco que había que conseguir, sino en quien componía la "negociadora". Así CC.OO. se negó a negociar con la CEOE y la UGT el Estatuto de los Trabajadores, porque no participaba el gobierno. De igual forma a las negociaciones sobre el AMI se fue no a dar una batalla sindical por un convenio distinto (de mínimos proponíamos nosotros) sino a ver que pasaba en unas negociaciones que no eran "a cuatro bandas" y que no serían sobre un "plan de solidaridad nacional", como propugnaba y propugna la dirección del PSUC y de CC.OO.

Como resultado de esta línea no sólo fue la "automarginación" de CC.OO. sino que ello favoreció que la CEOE y la UGT firmaran los acuerdos de Julio y el AMI. Sólo había una forma de hacer frente al AMI y al Estatuto de la UCD y esta era convirtiendo las negociaciones con la CEOE en una batalla sindical, difundiendo y movilizándolo a los trabajadores por una plataforma, por unos objetivos claros a imponer en las negociaciones del AMI y en el Estatuto de los Trabajadores. Esta propuesta habría impedido centrar la cuestión en si la negociación tenía que ser a tres o a cuatro y habría permitido una amplia movilización capaz de imponer los objetivos de los trabajadores y desbaratar las maniobras de la CEOE o cuando menos dificultar la firma del AMI y los acuerdos de Julio.



Comité del Metal
de la
Liga Comunista Revolucionaria

