

LA SITUACION ACTUAL EN TELEFONICA

BALANCE Y PERSPECTIVAS



**LLIGA
COMUNISTA
REVOLUCIONÀRIA**
(Quarta Internacional)



INDICE

- INTRODUCCION
- COMO HACER UN BALANCE
- 20 DIAS DE HUELGA
- LA REPRESION COMIENZA
- UNA NEGOCIACION DESFAVORABLE
- ANTECEDENTES
- DIMISION DE ENLACES Y JURADOS
- VOLVEMOS DE NUEVO : EL ASESOR
- LA CONSULTA-REFERENDUM
- LECCIONES
- COMENTARIO
- LA SITUACION ACTUAL
- LA CUESTION SINDICAL
- LA COORDINADORA DE CENTRALES
- ORGANIZACIONES SINDICALES EN TELEFONICA
- UN VOTO PARA CC.OO.
- HACIA LA UNIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA
- DESDE CC.OO. POR LA UNIDAD SINDICAL
- LA LLIGA COMUNISTA REVOLUCIONARIA



NOTA: En un balance que hemos publicado meses atrás, sobre las huelgas de Enero, Marzo y Abril, detallábamos con cienzudamente nuestros análisis y posiciones sobre los diferentes problemas que se plantearon en el transcurso de las mismas. En este nuevo balance nos centramos principalmente en el periodo que transcurre desde el final de la lucha hasta el Convenio, añadiendo las perspectivas que se abren.

INTRODUCCION

Tras la huelga aparecen en nuestra empresa unos elementos corrosivos esenciales: la división, la desorientación, la desmoralización. La división, producida por la confrontación entre unos trabajadores y otros, entre una parte de la van guardia y otra. Desorientación, a la hora de enjuiciar la situación, ante las maniobras represivas de la empresa y ante las alternativas a tomar para impedir las. Desmoralización, que se desprende de las causas anteriores. Se crea una línea divisora que impide la comunicación normal entre la mayoría de los trabajadores y su sector más consciente. Esto posibilita que la empresa tome la iniciativa y agudice la represión sobre los compañeros más combativos en medio de un sentimiento general de impotencia. Las únicas respuestas que se dieron fueron extremadamente minoritarias (Asambleas en algunos centros, concentraciones de protesta, manifestaciones por la Amnistía, etc.). La unidad conseguida durante la huelga se desmorona... Los innumerables aspectos positivos de la misma se arrinconaron La coordinadora de delegados, nuestro mejor instrumento para la organización, coordinación e información se fue debilitando progresivamente, hasta quedar en el esqueleto... Despidos, sanciones, traslados, disciplina autoritaria... La Dirección de la Compañía TELEFONICA NACIONAL DE ESPAÑA, abandonó su máscara paternalista y nos enseñó su auténtico rostro dictatorial y capitalista. De forma brutal los trabajadores de Telefónica comenzamos a sufrir en nuestras propias carnes esa represión sistemática que durante muchos años ha venido golpeando a cientos de miles de trabajadores de todo el Estado español. Una cosa quedó clara en Telefónica a partir de entonces y es la divergencia de intereses entre patronos y trabajadores

En estos momentos la empresa mantiene la iniciativa basándose en la represión por un lado y en la comisión deliberadora servil por otro. Para darle la vuelta a esta situación es necesaria una seria reflexión por parte de todos los trabajadores avanzados del movimiento obrero de Telefónica.

Los militantes y simpatizantes de la Lliga Comunista Revolucionaria, pretendemos con este folleto contribuir a esta tarea que consideramos vital.

COMO HACER UN BALANCE

Mientras los trabajadores más avanzados intentaban en medio de una gran confusión hacer un balance profundo y complejo de la huelga, la mayoría de los compañeros que participaron sacaron el suyo rápida y espontáneamente, compartiendo los esfuerzos realizados y los riesgos afrontados con los resultados visibles. El sentimiento de derrota e impotencia, privó desde los primeros momentos entre ellos. De nada sirvió ya entonces el definir el LAUDO como favorable, adornándolo con todo tipo de decoraciones y afirmando, (algunos compañeros), con la boca llena (de buena tinta) que no habrían despidos, De nada sirvió buscar cabezas de turco a las cuales cargar arbitrariamente las culpas de la situación, Con esto no se arreglaba nada a última hora. El germen del caos final hay que buscarlo en los errores cometidos durante el transcurso de la huelga. El descabezamiento posterior también hay que buscarlo a partir de aquí.

20 DIAS DE HUELGA

Durante 20 días de huelga pusimos en jaque a la empresa más poderosa del país. Destrozamos en gran parte sus mecanismos autoritarios, neutralizamos a los mandos intermedios, impulsamos las asambleas en los centros y en la CNS y demostramos en la práctica la enorme fuerza de que podemos disponer los trabajadores de Telefónica cuando existe entre nosotros una auténtica unidad y unos objetivos por los que luchar todos juntos. Sin embargo, la fuerza que desarrollamos, aunque grande, fue insuficiente para obtener los resultados que perseguíamos, es decir, las reivindicaciones aprobadas en todas las Asambleas.

Los métodos que pusimos en pie fueron simplemente demostrativos. El miedo a la OPINION PUBLICA, es decir a los periódicos burgueses y a los "respetables" paseantes del centro de la ciudad, la actitud conservadora de algunos "dirigentes", siempre atentos a frenar cualquier iniciativa que pudiera ir más allá de lo que sus buenas conciencias les permitieran (utilizando para ello a diestro y siniestro el fantasma de la PROVOCACION), los temores a la hora de romper total y decididamente con los reglamentos de la empresa y sus leyes, todo esto permitió que la empresa y el Gobierno controlaran perfectamente la evolución de nuestra lucha y la llevaran al desgaste sin que se vieran afectados los servicios telefónicos fundamentales, sin que hubiéramos explotado a fondo todas nuestras posibilidades persuasivas. Estos errores dificultaron las asambleas diarias en los centros, y nos condujeron equivocadamente al centro de la ciudad en busca de solidaridad y comprensión en vez de a los barrios obreros y populares. En estas condiciones era lógico que la desmoralización y el cansancio empezaran a hacer mella entre nosotros. Aquí se encuentra

el origen de la desbandada final y del abandono de la huelga por miles de trabajadores días antes. Muchos habían perdido la confianza en nuestras propias fuerzas. "Así no le hacemos pupa a la empresa" - se oía decir a menudo en los corrillos. Y es que con los medios de lucha que estábamos utilizando no podíamos romper la cerrazón negociadora de la empresa.

Cuando llegó el LAUDO nuestra "huelga modelo" carecía de sentido a los ojos de la mayoría de los trabajadores. Esta es la verdadera razón de la entrada precipitada al trabajo y de la desconfianza posterior a nuestra lucha.



LA REPRESION COMIENZA

Inmediatamente después de la lucha la empresa desencadena una feroz represión. Los "pacifistas" y los "legalistas" del PSUC que profetizaban un final sin despidos (las famosas conversaciones de pasillos), tuvieron que tragarse un a vez más sus palabras. Es triste pero cierto. Nosotros combatimos firmemente contra toda ilusión en la buena voluntad de la empresa. Telefónica como cualquier otra, es una empresa capitalista, dispuesta a utilizar la ley del embudo cuando ya no puede imponer su autoridad con lisonjas paternalistas. Recalcamos que había que estar preparados para neutralizar la ofensiva de la empresa contra todos los trabajadores y especialmente contra los más destacados en la lucha. Aún así, cuando los golpes llegaron no estábamos en condiciones de responder con la movilización. Esta era una realidad palpable que se apreciaba fácilmente. Es entonces cuando los "legalistas" y "realistas" del PSUC pierden la cabeza y pasan bruscamente a defender que había que ir a un paro total "violento" si contábamos con 3.000 ó 4.000 trabajadores dispuestos. En fin, esto y nada era lo mismo. Del "legalismo" pasaron bruscamente al "izquierdismo" más desmovilizador y estéril.

La Mayoría de trabajadores respondieron entonces de la única manera que podían, con la solidaridad económica. Los compañeros más conscientes inician la batalla por la AMNISTIA LABORAL asistiendo sin desmayo a cuantas acciones son propuestas en la Coordinadora de Delegados: Asambleas Generales, manifestaciones Arco del Triunfo, concentraciones en la empresa y en Magistratura, etc.. Sin embargo esta dinámica de movilización no es secundada por la mayoría y algunos compañeros combativos se desmoralizan ante lo que entendían era una falta de solidaridad general. ¿Es que los 5.000 trabajadores que participaron en la huelga no resienten en sus carnes el despido arbitrario de sus representantes? - se preguntaban con desconfianza. La respuesta es sí, y por eso apoyan incondicionalmente la puesta en pie de la caja de resistencia. No deseaban volver a la huelga porque habían salido desilusionados de sus resultados. Pero la cotización a la caja de resistencia no tenía nada que ver con la 20 monedas de Judas, sino que era una solidaridad de clase, aunque defensiva, fruto de nuestra debilidad.

Es pues erróneo decir que los trabajadores permanecieron totalmente pasivos ante las agresiones de la empresa pos-

teriores a la huelga. El rechazo y la resistencia bajo diversas formas (bajo rendimiento, enfrentamiento con jefes y encargados, etc.) a la nueva disciplina que introdujo la empresa en los centros de trabajo para recuperar su autoridad, confirman este punto de vista. Las sanciones menores se multiplicaron por este motivo. Los mandos intermedios necesitaron meses para "normalizar" la situación.

El verdadero error se cometió, pues, al abandonar totalmente a los trabajadores en manos de la empresa, sin ofrecer alternativa global alguna al combate que estaban realizando con sus propios medios en los centros de trabajo. Las asambleas y coordinadoras navegaban por las alturas mientras a ras de suelo se podían las únicas posibilidades de movilización que existían. La incomprensión, por parte de la vanguardia, de esta realidad favoreció su aislamiento progresivo respecto al conjunto de los trabajadores. En estas condiciones entraríamos en las negociaciones del convenio.

UNA NEGOCIACION DESFAVORABLE

La empresa buscaba con la represión dos cosas: 1º, desmoralizar a los trabajadores, romper su organización y eliminar al mayor número posible de luchadores reconocidos; 2º, asegurar una negociación controlada y pacífica del convenio que se avecinaba.

El Boletín nº 30 de la C.O. (comunicación y Lucha) recogía correctamente el paso siguiente: "La empresa pretende ahora, con la ayuda de su comisión deliberadora bordar su ofensiva, abriendo inmediatamente las negociaciones (recordemos qued debían concluirse en un plazo de 10 días según las normas recién estrenadas) para impedir a toda costa nuestra movilización". Por otro lado, la empresa hace concesiones admitiendo, con condiciones previas, a una parte de los despedidos (fuera de su residencia anterior). Con esta y otras condiciones chantage, pretende camuflar su verdadero objetivo: imponer un convenio en el que los trabajadores no tengamos arte ni parte para asegurarse dos años de beneficios tranquilos a nuestra costa.

Una sorpresa que vino sin darnos cuenta fue la consulta-referendum a todos los trabajadores, con la que pretendía legitimar sus proyectos y arrinconar definitivamente a los compañeros más combativos, cara a promocionar a través de sus "hombres de confianza" un sindicato amarillo en Telefónica. El tiro les salió por la culata y a partir de ese momento la empresa perdió la oportunidad de culminar con cierto éxito su campaña de chanchullos y maniobras.

ANTECEDENTES

Entre los meses de Octubre-Noviembre, se concretó la alternativa de la empresa para las negociaciones del convenio. Quería imponer una comisión deliberadora fiel a sus intereses y no tuvo ninguna dificultad para ello apoyándose en un Jurado de Empresa mayoritariamente servil. Las "páginas amarillas" del boletín telefónico reaparecieron como

síntoma inequívoco de la complicidad de la empresa con la nueva comisión deliberadora. La candidatura democrática y unitaria del Jurado (CUD) fue desplazada sin dificultad al carcer del apoyo de los trabajadores y de vínculos estrechos organizativos y políticos con ellos. La CUD, reprimida y desarticulada, fue incapaz de responder a la enorme tarea que significaba levantar la moral de los trabajadores tras una lucha con resultados desmoralizadores para la mayoría. Su hundimiento refleja la nueva relación de fuerzas favorable a la empresa y su inoperancia inmediata y futura.

En muchas localidades así lo entendieron los trabajadores y pasaron a exigir en reuniones y asambleas la inmediata dimisión del Jurado, como paso previo para la formación de una Comisión Deliberadora compuesta por representantes elegidos en asambleas de las diferentes localidades del Estado, fueran o no cargos sindicales. Es el caso de Euzkadi, Galicia, Sevilla....

DIMISION DE ENLACES Y JURADOS

En Barcelona los militantes de L.C.R. insistimos en este punto en todos los lugares donde intervinimos: CC.OO., asambleas, centros de trabajo.... Sin embargo los miembros de la CUD influenciados mayoritariamente por PCE, PSUC y MCC se negaron a esta exigencia, argumentado:

- 1º - Que sólo dimitirían bajo exigencias de asambleas.
- 2º - Que intentarían meterse en la Comisión Deliberadora para estar al tanto de las deliberaciones, aunque sólo fuera para informar.
- 3º - Que, manteniéndose en el Jurado, podrían "vigilar" los movimientos de los vendidos y denunciar sus claudicaciones.
- 4º - Que dada la situación de pasividad en los trabajadores era imposible la elección de los delegados por asambleas de localidad.
- 5º - Que dimitirían si previamente el proceso de elección de delegados se hacía realidad en la empresa.
- 6º - Como según ellos este proceso era imposible en las condiciones en que estábamos, se negaban a la dimisión. En todo caso estaban de acuerdo en la dimisión de los vendidos ¡y basta!
- 7º - El jurado es una institución de gran prestigio en Telefónica.

Estos argumentos fueron expuestos en una reunión general de CC.OO. en Madrid donde estaban presentes delegaciones de diversas provincias y nacionalidades, celebrada en fecha bastante anterior al inicio de las negociaciones. Argumentos conocidos porque han sido defendidos por la CUD en reiteradas ocasiones.

El boletín del PSUC en Telefónica: Comunicación Comunista nº 3 de Diciembre del 76, alude a los trabajadores que defendimos la dimisión en las diferentes localidades con los siguientes términos: "La tercera: ¡ delegados elegidos en asamblea!, ¡ hay que elegir delegados!, dimisión

del Jurado y todos los enlaces!, en apariencia es la más izquierdista pero en la práctica nos conduce al mismo sitio que las anteriores, a dar por liquidado el Convenio, pues mientras se pierde el tiempo en Asambleas, reuniones, etc., el tiempo pasa y cuando el Convenio esté firmado se acabó".

¿Que nos ofrecían los compañeros del PSUC para evitar que el Convenio fuese liquidado? : aceptar la propuesta de la empresa de un ASESOR por Barcelona sin capacidad para incidir en las negociaciones. Después volveremos sobre esto.

¿ Desde cuando es perder el tiempo hacer asambleas y reuniones en pleno Convenio? , ¿ Desde cuando es perder el tiempo el luchar por una auténtica representación de los trabajadores con o sin el consentimiento de la empresa? , ¿ Desde cuando los trabajadores estamos obligados admitir una Comisión Deliberadora cómplice de la empresa que actúa por encima de las asambleas?.

En realidad los compañeros del PSUC desconfiaban totalmente de la capacidad de resistencia de los trabajadores a las maniobras de la empresa. De aquí sus alternativas seguidistas de la Comisión Deliberadora vendida.

Pasaron por alto que la CUD era inservible y que su permanencia en el Jurado sólo servía ya de pantalla que impedía ver a los trabajadores el verdadero carácter de la maniobra de la empresa y de la confrontación que había que librar desde un principio por una representación auténtica, haciendo al Jurado como instrumento sólo útil ya a los mandos empresariales. De este modo el Jurado sirvió para legitimar unas negociaciones a nuestras espaldas, paralyzando las mínimas reivindicaciones mínimas de la mayoría de los compañeros. La incidencia de la CUD sobre el conjunto del Jurado era nula comparada con el control por parte de la Empresa sobre el mismo.

Estos son los motivos por los que defendimos y seguimos defendiendo la DIMISION DE TODO EL JURADO. Los miembros honrados, los de la CUD deben dimitir, haciéndolo no los vendidos. Esta es la forma de eliminar toda división en la utilidad del Jurado y de renunciar al cariño que los vendidos tienen a sus cargos. Si esta dimisión se hubiera dado antes de las negociaciones, se habría abierto la única vía posible (por pequeña que fuera) hacia la movilización en Telefónica. Si se diera hoy, agudizaría la crisis de los mecanismos verticalistas, reforzaría la influencia de las centrales sindicales obreras (principalmente CC.OO.) y estimularía la organización autónoma de los trabajadores. Nuestra propuesta pues, queda clara: DIMISION DE TODOS LOS ENLACES Y JURADOS HONRADOS, HACIA LA DESTRUCCION TOTAL DE LA CNS EN TELEFONICA, HACIA LA AUTOORGANIZACION OBRERA .

VOLVEMOS DE NUEVO: EL ASESOR

En el preámbulo de la negociación la Empresa había ganado tres importantes bazas. Impuso su comisión deliberadora,

consiguió centrar poco a poco la atención de la gente en dicha comisión; y ... para no enfretarse abiertamente a nuestras ansias de representatividad desprendidas de la huelga anterior, para dar un color más aceptable a su comisión y ganarse un cierto margen de confianza entre los trabajadores, propone que en Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla y Valencia sea elegido un Asesor. Pero lo hace con tres condiciones:

- No tendrán derecho a voto.
- No estarán presentes en las reuniones oficiales de la empresa, sólo en las oficiosas. Podrán hablar si son autorizados por la presidencia.
- Sólo podrán ser elegidos quines pertenezcan a la categoría caprichosamente designada por la empresa a cada localidad. (En Barcelona tenía que ser Celador).

Se convoca en Barcelona una asamblea inmediata. Asisten unos 250 compañeros y se discuten dos alternativas. Una, aceptar la propuesta de la empresa tal cual (PSUC). Otra, elegir a tres compañeros y reivindicar su representatividad y, por tanto, su derecho a estar con voz y voto en las negociaciones. Se aprueba esta última. Inexplicablemente los compañeros que habían quedado en minoría boicotean la asamblea e impiden que salga resolución alguna.

En su momento ya criticamos esta conducta anti-democrática. Ahora repasaremos los argumentos que se dieron.

A favor del Asesor se decía:

- Hay que ser realistas y dar la batalla a la empresa en su terreno.
- Los delegados no pueden imponerse sino en la movilización. Como no hay movilización hay que aceptar la propuesta de la empresa intentando explotar al máximo sus contradicciones.
- El Asesor nos permitirá seguir mejor el curso de la negociación y convocar asambleas más masivas que las que venimos haciendo.

Vayamos por partes:

- Efectivamente para imponer a la empresa una comisión elegida por los trabajadores hace falta un fuerte apoyo movilizador. Pero para elegirla en una asamblea sólo hace falta que la misma lo apruebe. Es cierto que la Asamblea de 250 era muy minoritaria, pero eso no impedía que en otra mayoritaria se presentaran ratificación. Los compañeros elegidos. Lo importante era iniciar un proceso que recogiera uno de los problemas más importantes, sentidos por los trabajadores, sobre todo a partir de las huelgas de Enero y Marzo-Abril: el problema de la representatividad. Con el Asesor esto queda totalmente neutralizado.
- La propuesta de elegir a 3 compañeros provisionales permitía recobrar para nosotros una cierta iniciativa, llamar la atención sobre el tema a los compañeros y contraponer la plataforma de los trabajadores a la de la Comisión Negociadora no representativa. Permite también responder con una campaña de denuncia de los manejos de la empresa y de su Negociadora. Había tres hombres concretos,



representativos por su entrega a la lucha, a los que apoyar, frente a la Deliberadora amarilla y un asesor pelele.

- El boicot a esta elección representativa por parte de los "realistas" y "seguidistas" que apoyaban al asesor, retrasó e invalidó nuestra capacidad de ofensiva. Al final ante los hechos consumados y cuando se inician ya las negociaciones y no se podía modificar su curso, nosotros consideramos que la cuestión del asesor ya no pasaba de ser una cosa formal y sin transcendencia. El PSUC pensaba que el ASESOR sería un factor de atracción a las asambleas. Así lo explicaban en su revista para Telefónica Comunicación Comunista: En la Asamblea convocada para que informara el Asesor hay sólo 150 compañeros. La vía "realista" y de "adaptación al terreno de la empresa no ha rendido ninguno de los frutos que auguraban sus mas aferrimos defensores. En realidad, esta línea ha debilitado aún más, si cabe, las defensas de los trabajadores y la moral del movimiento obrero de Telefónica.

LA CONSULTA-REFERENDUM

Las cosas no le podían salir mejor a la empresa. Una vez tras otra iba consiguiendo que la negociación del Convenio se desarrollara a sus anchas. Pero sus objetivos no llegaban tan sólo hasta aquí. Pretendía que sus maniobras antiobreras fueran aprobadas solemnemente por todos los trabajadores.

Era consciente que para asegurar un largo periodo de calma social debía contar con el acuerdo de los trabajadores y, como sabía perfectamente que SU Comisión Deliberadora no era representativa, pensó dirigirse a todos nosotros directamente para que diéramos nuestra respuesta a través de un voto individual y precipitado.

Si conseguía salir airosa de esta prueba podía smeter su proyecto solapado de potenciar la creación de un Sindicato Amarillo fiel, con sus hombres de paja, frente a las organizaciones obreras y sindicatos existentes en la empresa y frente a las coordinadoras de delegados de centro.

Pero este proyecto cojeaba por tres motivos:

- 1º - Las concesiones de la empresa eran limitadas y en ciertos puntos perjudiciales (ITP, Seg. colectivo, negativa a la Amnistía Laboral, etc.)
- 2º - Las experiencias acumuladas por los trabajadores de Telefónica durante la huelga y en anteriores convenios, habían agudizado la confrontación con la empresa y creado una gran desconfianza respecto a sus propuestas obreras.
- 3º - El punto del ITP y Seguro Colectivo permitiría que se sumaran en contra de la propuesta global los sectores más atrasados de los trabajadores e incluso jefes, encargados, etc.

El resultado de la consulta significó un gran descalabro para la empresa y para sus proyectos. La Empresa sin duda habrá de sacar lecciones de su error.

LECCIONES

Como es sabido hubo un porcentaje del 65% aproximadamente entre los NOES Y ABSTENCIONES, ganando el NO sobre el SI por unos 3.000 votos, resultado positivo teniendo en cuenta el aparente clima de indiferencia que reinaba entre los compañeros y la ausencia de asambleas masivas generales o por centros.

En una asamblea celebrada en la CNS de Barcelona con unos 200 compañeros se decidió la ABSTENCION por los siguientes motivos:

- 1º - El carácter antidemocrático de la consulta. No nos daba tiempo de que disitiéramos serenamente la cuestión en Asamblea interesando en la misma al mayor número de compañeros posible.
- 2º - No reconocíamos la legitimidad de la Comisión Deliberadora que estaba favoreciendo uno tras otro los ataques de la empresa contra nuestros intereses.
- 3º - La disyuntiva que ofrecía la empresa era falsa y nos era desfavorable: "O aceptais mi propuesta o el Laudo". ¡Los trabajadores no queremos que se nos coloque entre la espada y la pared, queremos negociar con representatividad y garantías!
- 4º - En estas condiciones la CONSULTA debía ser rechazada de plano, convirtiéndola en una denuncia contra la empresa y pasando a exigir de inmediato nuestras reivindicaciones más sentidas en primer lugar la AMNISTIA LABORAL, aumento lineal, convenio por un año, revisión semestral, solución problemas pendientes de Tráfico y Brigadas, etc.
- 5º - El control y desarrollo de la consulta quedaba en manos de la empresa y sus secuaces.

El resto de las localidades decidieron por vía espontánea o semiespontánea el NO. Barcelona, por exigencias naturales de unidad y por falta de homogeneidad entre los trabajadores respondió también con un NO masivo y muchas abstenciones, tras informaciones telefónicas entre los centros de trabajo, celadores, brigadas, etc. Todo en menos de 24 horas. No hubo tiempo ni posibilidad material para concretar la alternativa de la pequeña asamblea realizada en la CNS.

COMENTARIO. INTRODUCCION AL DEBATE

Algunos compañeros dedujeron tras la consulta que había que defender el NO desde el primer momento y que hay que defenderlo en caso de consultas posteriores. PSUC y MCC sacaron estas conclusiones alegando que la actitud de los que habían votado espontáneamente NO, era la correcta y que la ABSTENCION sólo podía conducir al aislamiento de los compañeros más combativos.

Nosotros pensamos que hay que matizar este criterio, sin caer en un impresionismo prematuro.

- 1º - Es cierto que el NO mayoritario neutralizó la ofensiva de la empresa, pero también es cierto que no favoreció en absoluto una posterior ofensiva de los trabajadores.
- 2º - El hecho de que el NO resultara mayoritario no garantiza la corrección de esta alternativa. En la Asamblea que hicimos en la CNS se expusieron sobradamente argumentos en favor de la ABSTENCION. Este tipo de consultas están creadas para desconcertar a los trabajadores, individualizarlos, engrantar a los sectores más retrasados con los más conscientes, a unas provincias con otras, a unas localidades con otras, ¿qué sensación les queda a los 17.000 trabajadores que han votado SI? ¿qué explicación podemos darles? No hay nada más lamentable que la constatación de la división entre nosotros a través de unos mecanismos manipulados y dirigidos ¡por la propia empresa! Somos nosotros los que debemos decidir cómo y cuándo debemos votar sobre los problemas que nos afectan, y desde luego, todavía no conocemos ningún instrumento más unificador, más unitario y más democrático que las Asambleas. En las Asambleas se concreta nuestra democracia, la democracia de los trabajadores. Allí debemos decidir y votar todos juntos, midiendo nuestra fuerza y reforzando nuestra conciencia colectiva.
- 3º - Los trabajadores nose equivocaron al votar NO. Era SU voto contra la empresa. Esta era la única manera de manifestar su desacuerdo con la que contaban en aquellos momentos. Los que fallamos fuimos nosotros, los trabajadores más conscientes, la vanguardia? Fallamos porque no supimos ofrecer desde el final de la huelga y ante el Convenio ninguna alternativa movilizadora, porque los dejamos abandonados a su suerte, divididos y desmoralizados. En estas condiciones el NO es un reflejo intuitivo de rechazo a la empresa y es por ello muy positivo. Pero no abre caminos para transformar la perspectiva general ni para introducir entre los trabajadores sus auténticos instrumentos defensivos y por tanto no sirve a la vanguardia como alternativa a defender.
- 4º - Ante posibles CONSULTAS-REFERENDUM posteriores por parte de la empresa debemos empezar negándonos a aceptarlas pasando a impulsar inmediatamente asambleas en los centros, tajos, etc. y a convocar una asamblea general. Debemos negarnos a votar SI ó NO y a tomar cualquier decisión sin que antes se nos permita hacer asambleas para discutir colectivamente las propuestas y las respuestas. Los acuerdos de las Asambleas han de ser llevados a la empresa de forma verbal o por escrito por compañeros que designemos para ello. Este es la mejor manera de que la empresa no se aproveche de nuestra división, dispersión y falta de información.

LA SITUACION ACTUAL

Muchos han considerado el LAUDO como una victoria. Creemos que así es, pero sólo a medias. El LAUDO sirvió para neutralizar la oferta insatisfactoria de la empresa, pero sirvió de poco a la hora de impulsar nuestras reivindicaciones pendientes y mejorar las condiciones represivas que existen en los lugares de trabajo. Con el LAUDO no se asestó a la empresa

ningún golpe incisivo y por tanto esta sigue manteniéndose:
la iniciativa a través de la disciplina y la represión.
Y nosotros seguimos teniendo necesidades urgentes a cubrir...

Para salir del letargo y recuperar el terreno a nuestro favor, hay que empezar a plantarle cara firmemente a la empresa. Creemos que estos pueden ser objetivos inmediatos a impulsar:

- 1º - Conquistar la AMNISTIA LABORAL TOTAL, INMEDIATA Y SIN CONDICIONES. Es urgente hacer una amplia información sobre el tema, represaliados, despedidos, etc. y mantener una actividad permanente dirigida a concienciar a todos los compañeros. Estimular la solidaridad económica y reforzar y unificar la caja de resistencia, es básico para ello en estos momentos.
- 2º - Batallar contra la imposición de una disciplina autoritaria en los lugares de trabajo, boicoteando y denunciando públicamente a los mandos intermedios y jefes represivos. Sobre este tema son muy sensibles la mayoría de los compañeros. Es importante que los compañeros más perseguidos no caigan en el error de responder individualmente, ya que así facilitarían a los lacayos de la empresa la tarea de golpearles con una sanción. Siempre que sea posible hay que crear las condiciones para que se den respuestas colectivas buscando la solidaridad de los compañeros de trabajo. Sólo así se puede hacer retroceder a los jefes y con ellos a la empresa.
- 3º - Hacer reuniones para discutir todos los problemas existentes y buscar soluciones. Asistir a cuantas reuniones y asambleas generales se convoquen.

LA CUESTION SINDICAL

Las Elecciones sindicales de 1.975, aprovechadas por la mayoría de los trabajadores para ampliar su actividad legal y la de sus hombres representativos, significaron en Telefónica un gran paso hacia adelante en la lucha. A través de ellas se impusieron unos medios de organización, coordinación e información más masivos, más abiertos y por tanto más unitarios que las estructuras clandestinas existentes, completando la labor necesaria de estas. A pesar de que nosotros mantuvimos entonces la posición de BOICOT, hoy consideramos la PARTICIPACION UN ACIERTO, una vía positiva hacia nuestros objetivos de lucha. Esta vía favoreció sin duda al proceso asambleario posterior, la creación de una revista sindical "legalizada", estimuló la confianza de los trabajadores y nos dio la posibilidad de negociar nuestras reivindicaciones con la empresa en mejores condiciones que antaño.

Sin embargo las estructuras de enlaces y jurados tenían notables deficiencias a nivel de representatividad que se descubrieron durante el proceso de lucha que se desarrolló posteriormente a las Elecciones.

Causas:

- 1º - Los métodos antidemocráticos de elección impuestos por la CNS y la represión facilitaron la designación de muchos elementos ajenos a nuestros intereses que han venido obstaculizando nuestra lucha y ocasionándonos graves daños. Estos elementos desarrollarían una importante labor de confusión y traiciones durante y después de la huelga, sobre todo en las

localidades más atrasadas.

2º - La ausencia del derecho a la REVOCABILIDAD, la duración obligatoria del cargo sindical por 4 años, el número limitado de enlaces, etc. dificultaban la plena confianza en los elegidos, al mismo tiempo que favorecían en los compañeros enlaces más conscientes una fuerte tendencia a considerarse representantes permanentes de los trabajadores y a tomar decisiones al margen de estos. No es por casualidad que la CUD en el Jurado, apoyándose en las distintas juntas sindicales y comisiones delegadas desconvocase erróneamente dos veces (sin consulta previa a la base) la movilización iniciada en Enero.

A partir de entonces los trabajadores de Telefónica en Barcelona comprendieron la necesidad de establecer un control sobre sus representantes en el Jurado y la Comisión Negociadora.

De este modo surgen en las localidades más combativas (Bilbao, Barcelona) las coordinadoras de Delegados o Coordinadoras de Centrales.

LA COORDINADORA DE CENTRALES

Estas Coordinadoras, formadas por representantes elegidos en las asambleas de los centros, integraban a todos aquellos compañeros que querían tener un papel activo de primera línea en la lucha, fuesen o no enlaces sindicales y gozaban de una representatividad reconocida por todos los trabajadores. Esta representatividad la fueron ganando en la práctica diaria de la movilización, hasta convertirse en el único centro de organización, coordinación y dirección admitido por los compañeros. De esta manera las Coordinadoras de Delegados desplazaron el protagonismo del las Juntas Sindicales y aseguraron un control bastante eficaz del proceso de negociación por parte de los trabajadores que las pusieron en pie.

Posteriormente a la huelga en Barcelona, cualquier propuesta o tarea unitaria ha pasado forzosamente por la Coordinadora de Centrales. Pero los errores políticos cometidos que ya hemos expuesto con anterioridad y más detalladamente en el extenso Balance que los militantes de la L.C.R. hicimos tras la huelga, han impedido que la COORDINADORA se estabilizara y que se convirtiera en el auténtico pilar de la actividad sindical en la empresa, facilitando así el camino hacia la UNIDAD SINDICAL.

ORGANIZACIONES SINDICALES EN TELEFONICA (BARCELONA)

La libertad sindical es un legítimo derecho de los trabajadores y por tanto ningún trabajador puede oponerse a la sindicación libre. Nosotros consideramos un hecho positivo la organización de los trabajadores en cualquier central sindical obrera, democrática e independiente de la patronal y del Estado. Tras 40 años de Dictadura la libre sindicación es una aspiración legítima e inalienable de la clase obrera.

Pero eso sí, lo que creemos peligroso y denunciado es el hecho de que se esté fraguando la división sindical, en contra de la voluntad unitaria de la mayoría de trabajadores, utilizando en muchas ocasiones maniobras políticas de altura y acusaciones injustas a COMISIONES OBRERAS, para justificar esta

división.

Los militantes y simpatizantes de LCR, consideramos que la actual división en marcha, facilita la disgregación del movimiento obrero español, el más combativo y más experimentado del mundo capitalista en el momento actual. Consideramos también que durante muchos años el movimiento obrero del Estado español se ha definido en LA PRACTICA, en la lucha, por LA UNIDAD y que la tarea fundamental de toda la vanguardia consiste en hacer realidad esta aspiración, más que en disgregar y dividir. COMISIONES OBRERAS estaban llamadas a convertirse en la base del nuevo SINDICATO UNITARIO pero los errores políticos de su corriente mayoritaria (PCE-PSUC) y los objetivos divisionistas e irresponsables de las direcciones de PSOE (UGT), CNT, USO, etc., han logrado deshacer el objetivo unitario tan deseado por la gran masa de trabajadores. El panorama sindical hoy es por ello bastante ensombrecedor. Las confrontaciones entre centrales sindicales son escandalosas. Las campañas de desprestigio contra CC.OO. rayan lo inadmisibles, particularmente en telefónica.



UN VOTO PARA CC.OO.

Comisiones Obrera han sido en nuestra empresa (y en todas), la única organización que ha sabido construirse solidamente e impulsar consecuentemente la lucha por las reivindicaciones de todos, en las peores condiciones de la Dictadura. Es por eso que CC.OO. de Telefónica cuenta hoy en sus filas con los luchadores más destacados, tenaces y perseverantes que han surgido en la empresa en los últimos años.

A pesar de los errores cometidos, CC.OO. ha sido la única organización que ha desarrollado una batalla sistemática contra la empresa antes, durante y después de la huelga. En los peores y en los mejores momentos, en las victorias y en las derrotas. CC.OO. ha sido quien ha llevado el mayor peso en el combate por la AMNISTIA LABORAL, por el funcionamiento de la COORDINADO DE CENTRALES, por la INFORMACION de los trabajadores. CC.OO. ha convocado todas las ASAMBLEAS GENERALES celebradas y decenas tal vez cientos de Asambleas en los centros de trabajo. Y ha sido la primera en ofrecer un marco de acuerdos unitarios a las demás centrales sindicales.

No puede decirse lo mismo desgraciadamente de CNT, USO y UGT, que han coincidido en culpar (en muchas ocasiones injustamente) a CC.OO. de todos los males, sin ofrecer alternativas reales de movilización a los trabajadores. Estas organizaciones sindicales no han sabido ver la necesidad de mantener en todo momento la COORDINADORA DE CENTRALES. Han dejado de lado nuestro Convenio, dándolo por pedido antes de disparar un solo cartucho y se han limitado a aparecer de forma esporádica en las ASAMBLEAS exigiendo de forma abstracta la Amnistía Laboral y la dimisión de enlaces y jurados. USO y CNT se han destacado también por crear confusiones y desconfianzas excesivas en torno al funcionamiento de la caja de resistencia, a la manipulación de los partidos, etc. Sin reparos nos duele decir que han centrado toda su actividad en una lucha contra CC.OO. lo cual, más que efectos positivos ha traído consigo un aumento de desorientación en el seno de los trabajadores. Deseamos sinceramente que los com-

pañeros de estas centrales sindicales aporten esfuerzo y alternativas que contribuyan a superar el bache actual en Telefónica y abandonen sus actividades polemistas y desconfiadas. Pueden hacerlo, y que añaden su granito de arena para conseguir uno de las más grandes objetivos que tenemos hoy: LA UNIDAD SINDICAL.

Respecto a la Comisión Promotora del Sindicato Unitario, escindida de CC.OO. pensamos que ha tenido una actitud más correcta que las tres organizaciones antes citadas, respecto a los problemas generales de la empresa.

Pensamos que su gran fallo es intentar llegar a la unidad Sindical sin tener en cuenta el proceso real que se está dando de organización de los trabajadores más avanzados en las diferentes centrales sindicales. Así se han visto escindidos de CC.OO. primero y obligados después a oponerse a la sindicación libre de los compañeros y en consecuencia a todos los sindicatos que la favorecen. De este modo están en camino de convertirse, quieran o no, en una central sindical más. De hecho es así como aparecen ya ante los trabajadores, pues éstos no comprenden cómo se puede llegar a la unidad sindical cuando en la práctica un sindicato más, que no se diferencia excesivamente de los demás excepto en su definición como UNITARIO.

Por nuestra parte no renunciamos a lograr la reincorporación de estos compañeros a las filas de CC.OO. y les llamamos por tanto a la unidad y que sumen su esfuerzo al de muchas miles de compañeros que combatimos por hacer de CC.OO. un auténtico sindicato de clase con verdadera democracia interna y un instrumento eficaz para la conquista de la UNIDAD SINDICAL que facilite el proceso de lucha hacia el SOCIALISMO.

HACIA LA UNIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

A pesar de la confusión existente la aspiración a la unidad es el mejor patrimonio de los trabajadores de Telefónica. Esto se refleja incluso en una cierta desconfianza hacia la diversidad de Centrales Sindicales y en las preguntas que se hacen en los centros: ¿Cómo nos pondremos de acuerdo sobre nuestras reivindicaciones y nuestra lucha? ¿Quién representará a TODOS los trabajadores en cualquier negociación? ¿Quién orientará la solución a los problemas cotidianos que tenemos? (guarderías, economato, seguridad e higiene, etc.)? De aquí se deducen unas tareas que hacen necesaria la participación unitaria de TODOS los trabajadores. La unidad sindical no es únicamente un sentimiento, es una necesidad vital para realizar tareas de forma eficaz.

Los compañeros de la Corriente Mayoritaria de CC.OO. calcando la vía definida por la mayoría del secretariado estatal, creen poder solucionar esta necesidad simplemente a través de una COS (Coordinadora de Organizaciones Sindicales) en Telefónica. Es cierto que este instrumento favorecerá un proceso de acercamiento y acuerdos entre las diversas centrales sindicales, pero no es menos cierto que la COS tan sólo podrá representar a los compañeros afiliados. ¿Y los demás, es decir, la mayoría de los compañeros?

Sólo es posible contestar a esta pregunta si reflexionamos sobre nuestra propia experiencia de organización a través de la Coordinadora de Centrales. Ella fue el centro de representación y organización de TODOS los trabajadores durante la huelga y en las semanas posteriores. Ella sigue siendo el único centro de actividad unitaria de los trabajadores, a pesar de

su funcionamiento restringido e irregular.

La tendencia general que se observa en el movimiento obrero del Estado español se orienta hacia la construcción de ORGANISMO UNITARIOS de características similares a nuestra coordinadora de Centrales. En Roca de Gavá y Ford de Valencia los patronos se han visto obligados a reconocer esta representación de democracia directa. En ambas situaciones los trabajadores han llevado una ardua y paciente tarea concretada en:

- 1º - Impulsar decididamente la dimisión de todos los enlaces y jurados honrados, condenando a los vendidos al aislamiento y la inoperancia más absoluta. Este objetivo es singularmente urgente en Telefónica, vista la inoperancia de los enlaces, de las Juntas Sindicales, de las Comisiones Delegadas, el predominio de los vendidos en el Jurado y el copo por los mismos de la Comisión Deliberadora.
- 2º - Estructurar y estabilizar la Coordinadora de Delegados, creando comisiones internas que faciliten el rápido estudio y solución de cuantos problemas se presenten. De este modo se acaba con la improvisación, aún manteniendo la más estricta revocabilidad desde las asambleas. En nuestra empresa se pueden formar comisiones de Boletín (revista periódica de información), de caja de resistencia, de estudios sobre el RRI y otras cuestiones (Tráfico, Brigadas, etc.), de Higiene y Seguridad, Economatos, Guarderías, etc. y en general de todas aquellas tareas asignadas anteriormente a los enlaces y jurados.
- 3º - Legitimar esta estructura ante la empresa. Esto significa luchar por el derecho de Asamblea en la empresa y por el reconocimiento de los delegados y sus derechos sindicales, incluidas las 40 horas de libre dedicación.

De: este modo la COORDINADORA DE CENTRALES se convierte en un órgano imprescindible en Telefónica. Nadie mejor que esta Coordinadora puede garantizar la práctica sindical unitaria en la empresa y resolver al mismo tiempo los problemas generales o cotidianos. Pero no sólo es imprescindible sino POSIBLE Corresponde a todos los trabajadores avanzados y en especial a CC.OO. impulsar incondicionalmente sino queremos ver despilfarradas muchas ilusiones y largo tiempo de experiencias unitarias en la empresa, decepcionando a la mayoría de trabajadores. Los miembros de la CORRIENTE UNITARIA DE CC.OO. estamos comprometidos firmemente con estos objetivos.

555-----

DESDE CC.OO. POR LA UNIDAD SINDICAL

A lo largo de este balance hemos intentado descubrir cuales son, a nuestro juicio, los errores cometidos en los pasados meses y cuales son sus remedios. Conscientemente no introducimos aquí nuestra valoración sobre la actitud de los telefónicos ante los asesinatos de Madrid y de nuestro compañero ANGEL RODRIGUEZ LEAL (recuerdo comunistas, compañero!) ya que extendería este ya prolongado balance. De todas formas, quien tenga acceso a esta lectura habrá podido comprobar dos preocupaciones constantes que constituyen el meollo de nuestra

orientación política: UNIDAD E INDEPENDENCIA DE CLASE .

UNIDAD porque es una aspiración vital de todos los trabajadores.

INDEPENDENCIA DE CLASE porque es esta premisa política la que ha permitido a los trabajadores conseguir las victorias más importantes frente al capitalismo. Los trabajadores sólo podemos confiar en nuestras propias fuerza, junto con las capas populares oprimidas. Con nuestras propias fuerzas hemos luchado contra el Capital y la Dictadura durante estos últimos 40 años y estamos a punto de conseguir su desmoronamiento total. ¿Qué burgués ha sido repremido, detenido, encarcelado, torturado o asesinado en el combate por la democracia, contra el franquismo? ¿Qué burgués ha defendido nuestros derechos sindicales y políticos en los años duros del franquismo? ¿Y la Amnistía Laboral y Política?.

Ahora, cuando se empiezan a ver los resultados positivos de muchos años de lucha por la libertad y la democracia, los líderes del franquismo y de las finanzas dicen ser demócratas de toda la vida. Desde Suarez a Fraga pasando por Ruiz Giménez y Jordi Pujol, unos recientemente y otros a última hora, todos han cambiado su collar sigilosamente.

Algunos partidos obreros, singularmente PSOE y PCE-PSUC olvidan y pretenden hacernos olvidar a todos esta realidad, llamándonos a apoyar un proyecto de reforma elaborado y controlado por esos demócratas de pacotilla, herederos del franquismo. Nosotros nos oponemos a esa alternativa pues creemos que el proyecto de Reforma no tiene nada que ver con las aspiraciones democráticas de nuestro pueblo.

LA LLIGA COMUNISTA REVOLUCIONARIA NO ACEPTA LA REFORMA SUAREZ (REFORMA DEL GRAN CAPITAL). Por lo mismo no acepta una democracia recortada, surgida de la negociación con un gobierno antidemocrático, enemigo de los trabajadores, del pueblo y de la auténtica democracia sin restricción alguna. Por eso exigimos la ruptura de pactos con los partidos burgueses y con el Gobierno por parte de los partidos obreros y organizaciones sindicales y les llamamos a luchar firmemente unidos por la conquista de la libertad a través de la movilización de masas, única manera de avanzar hacia la destrucción total de los vestigios franquistas en el Estado español.

Llamamos a los trabajadores de Telefónica que se identifiquen con nuestra práctica y nuestras alternativas a participar con nosotros tanto en los problemas cotidianos de la empresa como en la conquista de nuestras aspiraciones comunistas.

FEBRERO DE 1.977

