

Ni Estatuto ni Acuerdo marco GANEMOS LOS CONVENIOS



235

Archivo Histórico



comisiones obreras de Andalucía

12613/33



I UNA OFENSIVA CONTRA LOS TRABAJADORES

Desde mediados de los años 70 la burguesía padece una grave crisis económica. Las causas de esta crisis sigue sin resolverlas, pero desde 1977 ha lanzado un duro ataque a los trabajadores que le ha permitido cosechar algunos éxitos.

En los dos últimos años consiguieron que los salarios aumentaran menos que los precios, valiéndose para ello de los Pactos de la Moncloa firmados con las fuerzas mayoritarias del movimiento obrero —PSOE y PCE— y al año siguiente del decreto de topes salariales. A la misma vez, la patronal «saneaba» sus empresas despidiendo a centenares de miles de trabajadores.

Ahora empezamos la década de los 80. El Gobierno Suarez y la CEOE, aprovechando los éxitos conseguidos en la ofensiva que tan tenazmente iniciaron en 1977 ya tiene emprendida una nueva ofensiva mucho más vasta y peligrosa, que se llama Programa Económico del Gobierno (PEG), se apellida Estatuto de los Trabajadores y se completa con la búsqueda de un Pacto Social que ha concluido con la firma del acuerdo marco entre la CEOE y el sindicato UGT.

1. EL PROGRAMA ECONOMICO DEL GOBIERNO

En 528.000 personas ha disminuido el empleo desde los Pactos de la Moncloa. La burguesía ha conseguido aumentar en más de 3 puntos su participación en la renta nacional, e incrementos de la productividad y de la tasa de ganancia. En 1979 ha conseguido reducir el absentismo a un 7% y hacer que la media de subida salarial fuera tan solo del 13,8%.

Pero estos avances le son insuficientes. La debilidad del capitalismo español, la profunda crisis de la economía mundial y las sombrías perspectivas para 1980 hacen que necesite consolidar estos avances y profundizar en ellos. El PEG representa la formulación de esas necesidades y su plan de ataque:

a) El Gobierno defiende sin tapujos que los salarios no puedan recuperar el poder adquisitivo, empezando por imponer un tope salarial del 12,5% a los trabajadores de la Administración. Mientras, ha transmitido a los precios, con una velocidad insólita, la subida del petróleo, por mucho más de dicha subida.

b) No le basta ni la pérdida de 528.000 puestos de trabajo, ni el más de millón y medio de parados. Quiere seguir despidiendo. Por eso ha hecho el Estatuto, para facilitar a los patrones la tarea. Necesita aumentar la productividad del sistema y

acometer la reestructuración de los sectores y empresas en crisis, dirigiendo ahora el ataque al puesto de trabajo de los más organizados y combativos, al corazón del movimiento obrero (Siderurgia, Automoción, Naval, Bienes de equipo...). A menos que se impida, con el estancamiento previsto para 1980, otros 250.000 trabajadores pueden perder su empleo este año.

c) El PEG acentúa la austeridad en las condiciones de vida de la población: Intensifica los impuestos sobre el consumo y la renta de los trabajadores. El Gobierno ha recortado los presupuestos en Enseñanza y Sanidad, disminuido las inversiones públicas de interés social, ha recortado la extensión y duración del seguro de paro y dictado crecimientos de las pensiones inferiores a los precios (2.085 miserables ptas. han aumentado las jubilaciones). Mientras tanto, congela las cotizaciones de los empresarios de la Seguridad Social, les aumenta las exenciones fiscales y las subvenciones de todo tipo.

En suma, el PEG está orientado a disminuir el poder de los salarios, aumentar la productividad, reestructurar los sectores en crisis a costa de cientos de miles de despidos, acentuar la austeridad para las necesidades de Enseñanza y Sanidad de la población. Su objetivo es aumentar la rentabilidad y el beneficio de las empresas y hacer que la crisis la paguen los trabajadores.

De la clase obrera y de su movilización depende el que puedan imponerlo.

2. EL ESTATUTO DE UCD

Para imponer ese Plan Económico, Gobierno y CEOE necesitan unos instrumentos, unas leyes que lo favorezcan en las relaciones entre empresarios y trabajadores. Necesitan hacer más fácil y barato el despido, imponer la «*autoridad empresarial*» en los centros de trabajo, doblegar así a la clase obrera. Ese instrumento es el Estatuto de UCD: un estatuto que no es de los trabajadores, sino contra los trabajadores.

Apoyándose en la colaboración que tan escandalosamente les ha brindado el PSOE, lo han sacado en las Cortes, pese a las movilizaciones contra su aprobación. Pero millones de obreros y asalariados han comprendido que se trata de un ataque en toda regla contra sus intereses. Que con él no ganaban nada, sino que —como se ve en el cuadro— perdían algunas de las conquistas que con tantos esfuerzos y sacrificios habían conseguido.

UN ESTATUTO CONTRA LOS TRABAJADORES

Quedan excluidos: Los trabajadores de la Administración, los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, el personal civil de establecimientos militares, los penados, artistas y deportistas: es decir, más de un millón de asalariados. (Art. 1).

Condiciones de Trabajo: Jornada de 43 horas. 23 días de vacaciones que el empresario puede distribuir según le convenga. La empresa puede obligar a hacer determinadas horas extras. Tiene amplias facultades para modificar las condiciones de trabajo, para hacer traslados, para vigilar las bajas, para registrar a los trabajadores, para imponer horario flexible. Mientras el Comité no tiene atribuciones reales en materia de Seguridad e Higiene. La jubilación a los 69 años (Art. 32, 36, 33, 39, 38, 18, 34, 17 y Adicional quinta.).

Contratos: Se consagra el contrato eventual (contratos a tiempo parcial de 6 meses, o de 2 años para jóvenes de 16 a 18 años, de prácticas...), se plantea un larguísimo periodo de prueba (de 3 a 6 meses según categorías). Finalmente, no se acaba con el prestamismo, sino que se sigue permitiendo y encubriendo por medio de subcontrata (Artículos 11, 13 y 40).

Salario: El Gobierno fijará unilateralmente el salario mínimo, sin consultar con nadie y sin tener en cuenta el alza de los precios habida, sino que lo hará según las previsiones. Además el trabajador está obligado a pagar la S. Social y en ningún caso podrá hacerlo la empresa. Sólo se plantean dos pagas extraordinarias. (Artículos 25, 24 y 29).

Los jóvenes son discriminados: particularmente los de 16 a 18 años, que carecen de una serie de derechos como el de ser elegidos delegados. Lo más grave es que desaparece la obligación que tenían las empresas de tener contratados un determinado porcentaje de aprendices por adultos trabajando.

La Mujer: Además de excluir a las trabajadoras del servicio doméstico —unas 700.000— y de no plantear en ningún momento mecanismos de incorporación de la mujer al trabajo. Además de perpetuar formas específicas de explotación de la mujer (trabajo a domicilio, contratos eventuales...) y de no acabar con una serie de discriminaciones (prohibición del trabajo nocturno, no acceso a ciertos empleos, después del parto sólo puede coger las 8 semanas la madre y no el padre, etc...). Lo más grave es la repercusión que va a tener sobre las madres trabajadoras el despido por determinadas faltas justificadas, que va a significar devolver a casa a miles y miles de mujeres.

El despido, más fácil y más barato: Lo más grave del Estatuto está contenido en los Artículos 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53 y 54a, que legalizan el despido libre:

- Los trabajadores podrán ir a la calle por jubilación del empresario.
- Se favorece enormemente el trámite del despido por causas económicas, los expedientes de crisis, etc.
- Se puede despedir por las siguientes «causas objetivas»:
 - Por ineptitud del trabajador (?)
 - Por inadaptación del mismo a la nueva tecnología introducida en la empresa.
 - Por amortización del puesto de trabajo.
 - Por faltar justificadamente el 20% de los días en 2 meses consecutivos, o el 25% en 4 meses discontinuos.
- Se rebajan las indemnizaciones a todos los niveles.
- El bajo rendimiento es causa de despido.
- Aunque el trabajador gane el juicio en Magistratura y el despido sea improcedente, el empresario tiene derecho a no readmitirlo, a cambio de una miserable indemnización.

Derechos sindicales: El Estatuto significa un recorte de la práctica sindical actual e incluso un retroceso a nivel legislativo:

- Se reduce el número de horas de delegados y miembros de comité de las pequeñas y medianas empresas. Sólo en las de más de 750 trabajadores tendrán 40 horas.
- No se amplian sus competencias, relegadas al derecho a ser informados, y además con la obligación de guardar sigilo y callarse la información.
- Se mantiene la misma normativa antidemocrática para las elecciones a comités; dos o más colegiados, excluidos los jóvenes y eventuales.
- El derecho de Asamblea está restringido.

Negociación colectiva: Se suprime la negociación articulada al establecer que «un convenio durante su vigencia no podrá ser afectado por los dispuesto en convenio de ámbito distinto». Se exhorta a la paz social. Se sigue manteniendo la ingerencia del Gobierno: la autoridad laboral puede echar atrás un convenio y el Ministerio de Trabajo puede extender un convenio a otros trabajadores y ramos, es decir imponerlo como si fuera un Laudo. Se da facultad a la patronal para suspender la negociación si argumenta la existencia de «violencia» durante la misma.

El Estatuto niega un marco autónomo de relaciones laborales: y es tremendamente centralista en todos sus contenidos.

3. EL ACUERDO MARCO CEOE-UGT ES UN PACTO SOCIAL

La buena disposición de los dirigentes de UGT para colaborar con el Gobierno y la CEOE demostrado en la elaboración del Estatuto ha favorecido sus planes, brindándoles la oportunidad de llegar a un Pacto Social. Gobierno y patronal saben muy bien que es difícil imponer sacrificios a los trabajadores solamente con programas, leyes y decretos. Necesitan además dividir a la clase obrera, hacer que las direcciones sindicales colaboren. Esta vez, aprovechando la oportunidad que le brindaba la claudicación de la burocracia de UGT, han potenciado la firma de un acuerdo-marco-interconfederal.

Acuerdo que por su contenido es un Pacto Social y beneficia sólo a la CEOE y la patronal, y por medio del cual la Ejecutiva de UGT se ha comprometido en un rosario de traiciones en los convenios, que solo al propio sindicato ugetista y a los trabajadores perjudican. Desde la huelga de SEAT al convenio de la Construcción madrileña, los hechos así lo están demostrando.

Los fines de este acuerdo son claros y explícitos, están blanco sobre negro en el documento firmado: Que en los próximos convenios los salarios suban por debajo de los precios, congelar la reducción de jornada laboral y la edad de jubilación, limitar los derechos sindicales de los trabajadores. Pero además se trata de hacer crecer sensiblemente la productividad y reducir el absentismo a costa de empeorar las condiciones de trabajo. Se trata de reducir la conflictividad y buscar la paz social. Todo ello con el objetivo de aumentar el beneficio patronal.

EL CONTENIDO DEL ACUERDO MARCO

1. **Su duración es de dos años:** Se propone además que los convenios que hasta ahora duraban uno, duren dos. Con ello se favorece a la empresa, aumentando su capacidad de acción y disminuyendo la de los trabajadores.

2. **Salarios, se pierde poder adquisitivo:** El acuerdo dice: «...A lo largo de la negociación se había considerado una subida salarial del 12% al 15%. En función de los compromisos adquiridos sobre productividad, absentismo y recomendación sobre vigencia de los convenios (2 años), los incrementos salariales quedan establecidos entre el 13 y el 16%, de acuerdo con las siguientes condiciones... para la negociación dentro de esta banda se tendrá en cuenta la situación económica de las empresas, así como la aplicación del acuerdo sobre productividad y absentismo... los porcentajes no serán de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten situaciones de déficit o pérdidas en 1978 y 1979, así mismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1980.»

Es decir: ni se garantiza el poder adquisitivo ya que hay un tope del 16% por el que luchar, ni siquiera se garantiza la banda, ya que la mayoría de empresas van a justificar pérdidas, reales o falsas, y ofrecer muy por debajo del 13%, como ya está pasando en SEAT (10,4%), el Metal de Vizcaya (donde las propuestas van de la simple congelación al 13% según la situación de las empresas), el Metal de Madrid (con propuestas similares a la patronal vizcaína), Ensidesa, etc. Finalmente, como dice el acuerdo, el aumento va condicionado a incrementos de productividad y reducción del absentismo.

En cuanto a la **revisión salarial**, si el aumento de los precios el 30 de Junio (¡descontando la repercusión de la subida de la gasolina!) es mayor de 6,75 se aumentará el salario por lo que pase esa cifra.

3. **Jornada:** Aunque se diga que se reduce y que para 1982 se llegará a las 40 horas eso es mentira. La realidad del acuerdo es: se reducen 26 horas anuales (½ hora semanal) a los que hacen la jornada máxima legal. A los demás trabajadores —que son la mayoría— se les congela cualquier reducción. En 1982 se trabajarán 1880 horas que significan algo más de 41 horas semanales si se tiene en cuenta los 30 días de vacaciones.

3. Productividad: Esta es una de las imposiciones de la CEOE que hacen más inadmisibile el acuerdo. El texto dice que la primera prioridad que se persigue con el incremento de la productividad es el «restablecimiento del excedente empresarial», es decir del beneficio. Despues hablan de aumentar el empleo, cuando se pueden demostrar con cifras en la mano que, en las actuales condiciones económicas, el incremento de productividad tiene como consecuencia la disminución de puestos de trabajo.

Más concretamente, en el caso de que tal como está previsto, el crecimiento del Producto Nacional Bruto en 1980 no sea más de un 2%, para que el empleo se mantuviese a nivel actual, sería preciso que la productividad sólo aumentase ligeramente por encima del 1%. Un aumento del 4% este año daría lugar a una reducción del empleo en 250.000 personas. Lo que sumadas a las 125.000 que cada año llegan a la edad de trabajar, daría para 1980 un aumento del paro de 375.000 personas.

Lo más grave es que el aumento salarial irá ligado al aumento de productividad, llegando a afirmar que «los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo».

4. Absentismo: El acuerdo quiere hacer creer que se produce por fraudes del trabajador, cuando en realidad es producto de las malas condiciones de trabajo, el agotamiento, la no reducción de la jornada...

Las medidas que emprende son para controlar más a los trabajadores y sancionarlos, llegando a comprometer en ello a los representantes obreros: «representantes de los trabajadores y la empresa actuarán conjuntamente en la adopción de cualquier tipo de medidas».

Se plantea la «renegociación de los complementos económicos en situaciones de incapacidad laboral transitoria (baja por enfermedad) a cargo del empresario», para rebajarlos, tal como ya ha hecho el Gobierno con las prestaciones de la Seg. Social rebajándolas del 75% al 60%.

5. Cláusula de no violencia: con ella la empresa podrá romper las negociaciones si alega que los trabajadores están ejerciendo violencia. Lo que significa la prohibición de los piquetes informativos, a los que la patronal acusa siempre de violentos como se ha visto en la SEAT, y que tanta utilidad tienen para informar, extender la lucha, e impedir que las legiones de encargados y capataces que tienen las empresas coaccionen a los compañeros.

6. Derechos sindicales: Se introduce, incluso literalmente lo que dice el Estatuto, es decir, se restringen. Lo que hay de nuevo es la figura del delegado de la sección sindical con una serie de derechos equiparables a los de un miembro del comité y con solamente 20 horas disponibles. Pero se recomienda que sea ya miembro del comité. Esta novedad es una cosa insignificante con respecto a las necesidades de las secciones sindicales.

7. Jubilación: Se propone al Gobierno «para su posible consideración» que ponga las condiciones para que la jubilación ordinaria sea a los 64 años.

Este es el acuerdo marco. La filosofía que lo impregna es la de un Pacto Social, intentando introducir en los convenios dos aspectos muy peligrosos: la no movilización o paz social, y el condicionar los aumentos salariales al incremento de la productividad. Como tal ha de ser rechazado por los trabajadores.

II. CONVERTIR LOS SINDICATOS EN INSTRUMENTOS DE LUCHA

1. ¿POR QUE SE HA LLEGADO A ESTA SITUACIÓN?

Desde que el PEG empezó a aplicarse con la reducción del presupuesto en la Enseñanza, los trabajadores y la población han demostrado estar dispuestos a luchar contra los planes del Gobierno. Entonces fueron las impresionantes movilizaciones de padres, madres y maestros contra la reducción de plazas escolares.

Después, contra un Estatuto que se iba aprobando con la oposición de los trabajadores fueron las jornadas y manifestaciones de protesta en las que han participado millones de personas: la Huelga General de Euskadi el 7 de diciembre, con el paro más masivo de su historia, había sido precedida de jornadas en Granada el 22 de noviembre, en Catalunya y Madrid el 29, acompañada por la huelga general en Asturias el mismo día 7 y coronada con las manifestaciones y paros de los días 12 y 13 de diciembre en el País Valencia, Galicia, Madrid, Barcelona... a la par que se movilizaban Aragón, Andalucía, Rioja, etc.

Pero a pesar de ello el Estatuto ha sido aprobado, muy debilitado sí, pero ha salido. Además los trabajadores se encuentran ahora con un Pacto Social. ¿Por qué ha pasado esto?

La razón no está en que la UCD tenga la mayoría parlamentaria, ni que el movimiento obrero no tenga las suficientes fuerzas para responder. Hay que buscarla en el comportamiento de las direcciones reformistas. Durante 2 años han estado llevando una política de pactos y consenso con la UCD y eso es lo que le ha permitido aglutinar fuerzas para lanzarse a esta ofensiva contra el movimiento obrero. Ahora también, aunque de distinta manera, estas direcciones también son responsables.

En primer lugar el PSOE y la burocracia de UGT que están apoyando la política de UCD, han apoyado el Estatuto y firmado un pacto social con la CEOE.

Pero también el PCE y la dirección de CC.OO. tienen una gran responsabilidad. Se han opuesto al Estatuto y al acuerdo marco, pero no lo han hecho con toda la dureza que la situación requería. Todo el mundo sabía que la única posibilidad de hacer retirar el Estatuto de las Cortes empezaba por organizar una Jornada de Huelga General en todo el estado y a eso se negó repetidamente la dirección de CC.OO.

2. LA UGT ESTA SIENDO CONDUCTIDA POR SU DIRECCION A UNA LINEA DE CLAUDICACIONES

Desde el XXVIII Congreso del PSOE, este partido ha profundizado a marchas forzadas una línea de mayor colaboración con el Gobierno para buscar una salida a la crisis económica desde una óptica de defensa del sistema capitalista.

Esta orientación ha tenido una incidencia directa en la UGT, cuya dirección —con el apoyo al Estatuto y la firma del acuerdo marco— está llevando al sindicato por un camino de claudicaciones ante la patronal, enfrentamiento con las aspiraciones de los trabajadores y división de la clase obrera.

La dirección trata de convertir UGT en un sindicato moderado, más asistencial que reivindicativo. Se trata de una estrategia a medio plazo que parte de que la burguesía impondrá sus planes y conseguirá estabilizar la situación política y económicamente, y entonces un sindicato moderado y asistencial podrá desarrollarse en toda su amplitud.

Pero este rumbo está encontrando resistencias desde el corazón mismo de UGT, desde los propios afiliados que ven como su sindicato se lanza a una política antiobrera desprestigiándose ante los trabajadores. En Granada, Asturias, Alava..

la UGT en pleno estuvo junto con CC.OO. al frente de las movilizaciones contra el Estatuto. En muchas huelgas y paros convocados, los afiliados de UGT participaron, incluso activamente. Todo ello, a pesar de la postura contraria de su dirección.

↳ Sólo hay un camino para impedir el curso nocivo al que la Ejecutiva está llevando irremisiblemente a UGT y es batallar desde el interior mismo de la Unión contra esa línea, recoger a los sectores más combativos y conscientes para enfrentarse a la burocracia socialdemócrata que la maneja a su antojo, que está utilizando el sindicato para hacer de esquirolas en huelgas como la de SEAT y para firmar convenios a espaldas y con la oposición de los trabajadores, como en la Construcción de Madrid.

↳ Ese camino hay que emprenderlo desde ahora, siguiendo la trayectoria de los compañeros de Granada, Asturias y Alava, de aquellas secciones y Federaciones que, a pesar del acuerdo marco, no han rebajado su plataforma y siguen defendiendo el poder adquisitivo, las 40 horas y los plenos derechos sindicales en los convenios. Ya que, desvincularse en la práctica del acuerdo marco es condición indispensable para impedir la división entre los trabajadores, defender sus reivindicaciones, y también para construir el Sindicato y defender a UGT frente a la burocracia.

↳ El XXXII Congreso de la Unión, a celebrar en Abril, ha de ser la ocasión para que todos los ugetistas se planten ante la Ejecutiva, valorando muy negativamente su gestión y aprobando un programa de acción que sirva para fortalecer a UGT, porque aparezca como un sindicato de clase dispuesto a defender sin claudicaciones el conjunto de reivindicaciones obreras.

3. LA DIRECCION DE CC.OO. ENTRE DOS AGUAS

Tanto el Mundo Obrero, diario del PCE, como las declaraciones de los dirigentes de CCOO ligados a dicho partido, durante los últimos meses no dejan de manifestarse contra el PEG, contra el Estatuto y contra el acuerdo marco. Esta posición tiene un efecto positivo entre los trabajadores. Pero escarbando en la actitud de unos y de otros aflora en realidad una posición muy peligrosa para los trabajadores.

En primer lugar, por el contenido con el que el PCE y la dirección de CCOO critican los planes del Gobierno. Frente al PEG lo único que han propuesto es que el Gobierno negocie una salida compartida a la crisis, sin ahondar en el contenido, como si lo que importara fuera eso, negociar. El movimiento obrero tiene un amargo recuerdo de lo que fue la última vez que el PCE negoció una salida a la crisis en la que se compartieran los sacrificios. Fueron los Pactos de la Moncloa y significaron sacrificios para la clase obrera y beneficios para la patronal.

Frente al Estatuto, el PCE en el Parlamento —además de la fiebre negociadora que le entró a S. Carrillo en el último momento— se centró más en acusar al Estatuto de quitar derechos a los comités para darlos a las secciones sindicales, lo cual es falso, que en criticar el verdadero contenido del mismo.

Frente al acuerdo marco, es verdad que el PCE lo critica y la dirección de CC.OO. no ha firmado. Pero no han hecho nada por imponer otra cosa. No han planteado un acuerdo que recogiera los mínimos fundamentales por los que luchar (aumento según IPC, 40 horas, etc.) buscando imponérselo a la CEOE. Sino que la

dirección de CCOO se ha contentado con ir a la mesa negociadora y proponer allí cuestiones como una banda del 13 al 17% que evidentemente por sí misma no garantiza el poder adquisitivo. ¿Pero acaso iban a hacer otra cosa dirigentes como N. Sartorius que apoyaron un Pacto como el de la Moncloa, que no fue mejor que el acuerdo marco o que apoyaron la firma de convenios en la Construcción con unas tablas de rendimiento que no son mejores que los acuerdos de productividad que hoy propugnan CEOE y UGT?

Pero donde la dirección de CCOO más ha fallado y sigue fallando es en cuanto a la movilización. Cuando el Estatuto estaba discutiéndose en el Parlamento, es verdad que CCOO encabezó movilizaciones importantes, pero no fue porque el Secretariado confederal tuviera un plan preciso de movilizaciones, sino porque se vio obligado a apoyar, contra su orientación de movilizaciones puramente simbólicas, las que las distintas nacionalidades y regiones habían convocado. Pero sobre todo, el Secretariado se negó a hacer confluír estas movilizaciones, que podían haber confluído en una Jornada de Huelga General en todo el estado, porque se estaban desarrollando de punta a punta de la geografía, aunque en fechas distintas, demostrando que esa Jornada era posible. La dirección de CCOO fue incapaz de impedir que el Estatuto saliera aprobado por no haber sido lo consecuente que la situación requería. De la misma manera que ha sido incapaz de impedir la firma del acuerdo entre la CEOE y UGT.

De la misma manera está actuando en los convenios. En la huelga de SEAT, no sólo la burocracia de UGT merece la crítica, sino también la de CCOO. Los dirigentes ligados al PSUC, una vez que UGT quedó arrinconada y ya había a quien echarle las culpas de todo, empezó a plantear continuamente la vuelta al trabajo hasta que agotó las posibilidades de continuidad de la huelga. Mientras tanto la CONC (CCOO de Catalunya) se negaba a organizar la solidaridad práctica con Seat. En Madrid, la dirección provincial de CCOO no ha organizado de manera efectiva la confluencia del medio millón de trabajadores de distintos ramos que a finales de enero han estado en huelga.

¿Por qué esta actitud de la dirección de CCOO? La respuesta hay que buscarla en las contradicciones a que se ve sometida la política del PCE, que necesita afirmar su espacio sindical y responder de alguna manera a tan brutales ataques como los que Gobierno y CEOE han emprendido, pero a la vez está atado de pies y manos a la colaboración con la burguesía, a la vía negociadora, buscando que no se le "margine". Por eso a la vez que moviliza tiene que demostrar que "controla responsablemente" al movimiento obrero, que hay que contar con el PCE. Esa es la causa de lo que ha pasado en SEAT y va a seguir pasando en muchos convenios.

La actual dirección de CCOO, ni ha sido útil para conseguir la retirada del Estatuto, ni va a ser útil para ganar los convenios. Fuerte, muy fuerte, habrá que presionar para corregir tantos errores en CCOO.

III. ORGANIZAR LA RESISTENCIA

Sólo hay un camino para impedir que el paro crezca en esas 375.000 personas más para 1980, que los salarios suban por debajo de los precios firmándose convenios de

miseria, que con el aumento de la productividad empeoren las condiciones de trabajo en las empresas, que las reestructuraciones se salden con decenas de miles de despidos, que siga deteriorándose la asistencia sanitaria y la Enseñanza, que se aplique un Estatuto que traería muchos sacrificios para los trabajadores, ...y es **organizando la resistencia a la ofensiva patronal.**

Organizarla en cada convenio, en la lucha contra los expedientes de crisis, en la exigencia de escuelas y hospitales, organizarla allí donde haya un ataque del Gobierno o de los empresarios.

Para que esta resistencia sea eficaz tiene que tener dos objetivos esenciales: Proseguir la lucha contra el Estatuto, romper el Pacto Social:

a) El Estatuto ha sido aprobado, pero eso no significa que lo vayan a aplicar con tanta facilidad. Ha nacido débil después de que millones de trabajadores le hayan dicho NO con la movilización. Hay que aprovechar pues esa debilidad para proseguir la ofensiva. En primer lugar en los convenios, introduciendo todas aquellas cláusulas y reivindicaciones que protejan a los trabajadores de los aspectos más regresivos del Estatuto fundamentalmente garantizando el puesto de trabajo e impidiendo perder lo que se tenía conquistado. En segundo lugar respondiendo de manera inmediata ante su aplicación; que ningún despido, ninguna sanción, ninguna pérdida de mejoras, hechos en la aplicación del Estatuto dejen de encontrar la respuesta más férrea; así se podrá ir convirtiendo en papel mojado. Es una Ley que ha salido contra el sentir de los trabajadores y como tal habrá que echarla abajo.

b) Romper el Pacto Social. Es decir hacer en la práctica que los convenios no estén vinculados al acuerdo-marco. Para los trabajadores sería una gran victoria conseguir que un objetivo tan importante para la patronal, y tan difícil de detener por el apoyo que le da UGT, fuera roto por los convenios porque se consiguieran subidas salariales por encima del acuerdo, porque no se impusieran los incrementos de productividad y se conquistara la reducción de la Jornada laboral.

1. GANAR LOS CONVENIOS

Unos cuatro millones de trabajadores van a negociar más de 3.000 convenios en los próximos meses. Ganar estos convenios ha de ser el objetivo. En ellos es donde mejor se puede proseguir el combate contra el Estatuto, ellos son los que han de romper el pacto social. PEG, Estatuto y acuerdo marco tienen el mismo objetivo: los convenios. Determinan el marco en el que se va a mover la negociación colectiva en 1980.

Se trata pues de un año difícil, los obstáculos a superar son muchos y existe una grave situación de división en el movimiento obrero. Pero estas dificultades han de ser analizadas y encaradas detalladamente para salir adelante. Ni la burocracia de UGT, ligada al PSOE y a su giro tan nefasto. Ni la actual dirección de CCOO, ligada a las vacilaciones y contradicciones del PCE. Ni los sindicatos minoritarios CSUT y SU porque se sitúan al margen de la batalla que hay que dar en el interior de los sindicatos de masas CCOO y UGT. Ninguno de ellos está ofreciendo una alternativa para ganar los convenios. Para ganarlos, esto es lo que propone la LCR:

a) Las plataformas reivindicativas.

Desde hace meses se han venido elaborando las plataformas. En la mayoría se recogen reivindicaciones como aumentos salariales del 16% o superiores, 40 horas semanales, etc. En muchos casos se trata de plataformas unitarias CCOO-UGT. Con la firma del acuerdo marco, la burocracia ugetista está presionando en todas las secciones y Federaciones para que las modifiquen, las adapten al acuerdo marco y se desvinculen de las unitarias con CCOO. En muchos sitios, como la Banca, el Metal madrileño, la Construcción de Valencia, Motor Ibérica y metal de Barcelona, en Químicas..., hasta el momento, las secciones y Federaciones de UGT están manteniendo las plataformas iniciales, aunque su contenido desborde y rompa el acuerdo marco. Esa es la línea que propone la LCR: mantener y defender las plataformas existentes, plataforma unitaria CCOO-UGT y el resto de sindicatos.

El objetivo esencial que se ha de perseguir en las plataformas es:

— **Mantener el poder adquisitivo:** lo que significa exigir aumentos del 16% y superiores, revisión semestral según el incremento del IPC e incluyendo la subida de la gasolina.

— **Detener el Estatuto de UCD:** Introducir cláusulas que permitan:

1) Salvaguardar el puesto de trabajo contra la aplicación de cualquiera de los artículos del Estatuto referente al despido, sobre todo al despido por causas objetivas (la amortización del puesto de trabajo, no adaptación a las nuevas tecnologías introducidas, o la falta justificada del 20% ó 25% de los días en 2 ó 4 meses respectivamente).

2) Defender el porcentaje de aprendices jóvenes por adultos trabajando.

3) Equiparación salarial entre hombre y mujer. Eliminación de las categorías femeninas. Posibilidad de acceder a todas las categorías. Derecho a cambiar de puesto de trabajo ante embarazo. Reintegración automática a la empresa en caso de excedencia por maternidad.

4) Exigencia de derechos sindicales. Mantenimiento de los que ya tienen los comités en la empresa o ramo. Reconocimiento en la empresa de las secciones sindicales con delegados y horas pagadas y con competencias similares a los comités.

5) Reducción del periodo de prueba, mantener 3 pagas donde las haya. Limitación de la capacidad patronal para traslados o modificaciones de las condiciones de trabajo, etc.

6) Exigir, como ya lo están haciendo 300.000 trabajadores de la Administración pública, el derecho a negociar para todos los asalariados.

— **Impedir los incrementos de productividad:** La patronal está intentando que se firmen en cada convenio tal como propone el acuerdo marco. En los convenios hay que negarse en redondo a firmar estos incrementos, mucho menos a que la subida salarial dependa de los mismos.

Solamente en las empresas donde hay ya establecidas cláusulas de productividad se planteará la discusión del tema en el convenio, con la exigencia de reducción y control de los ritmos de trabajo, la negativa a que la empresa aumente ritmos y el control estricto del comité y secciones sindicales para que no se aumenten.

— **Impedir el reforzamiento del control y penalización de los trabajadores por absentismo:** Negarse a condicionar aumentos salariales o disminución de jornada a la reducción del absentismo, como por ejemplo propone la patronal de Seat (2 días menos en 1980 si se reduce en un 6% el absentismo). Hay que tener en cuenta que las horas de paro o huelga suben el índice de absentismo y que un compromiso de reducirlo ata de pies y manos la acción sindical en la empresa. De igual manera se trata de negarse a renegociar las aportaciones patronales a las percepciones por incapacidad laboral transitoria tal como propone el acuerdo marco, pero sí exigir a la empresa que pague la diferencia entre lo que se cobraba antes y lo que se va a cobrar a partir de ahora después de que el Gobierno decidiera disminuir la prestación de la Seguridad Social del 75 al 60%.

— **Mejorar las condiciones de trabajo:** Exigiendo las 40 horas semanales, etc.

b) Negociación, organización y participación.

Este capítulo es uno de los más importantes en cada convenio. Este año lo es de forma especial. Ante la división existente por la firma de UGT del acuerdo marco. Ante los riesgos de enfrentamientos entre los sindicatos o entre los mismos trabajadores. Ante la necesidad de que los trabajadores se expresen y participen a pesar de las mordazas que las burocracias sindicales les están poniendo. Hay que poner en pie mecanismos de participación unitaria y democrática de todos los trabajadores en la marcha del convenio.

— **A nivel de empresa:** esa participación se ha de dar sobre todo por medio de la Asamblea de empresa. En ella participan todos los trabajadores y será la que decida la marcha del convenio, desde quién negocia —la LCR proponemos que en general sea el Comité más una representación de las secciones sindicales— hasta la decisión sobre la continuidad o no de una huelga u otras acciones, etc. La Asamblea ha de funcionar democráticamente con derecho a propuesta de todas las posiciones. Se ha de acabar con la práctica burocrática de que sólo hablan los que decide el comité. La Asamblea obligará al acatamiento de sus decisiones a todas las centrales sindicales, impidiendo que haya sindicatos que hagan de esquirolas como ha hecho UGT en Seat.

— **A nivel de ramo o sector:** en los convenios provinciales negocian habitualmente los sindicatos representativos. El control y la participación de los trabajadores se ha de desarrollar de varias formas:

1) **La Asamblea de Afiliados** es importante para fortalecer el sindicato, para permitir que sean los afiliados quienes decidan la actuación del sindicato y no la burocracia, a sus espaldas. Esta es la mejor manera de permitir en el seno de UGT que la base ugetista, que en tantos sitios ha demostrado su oposición al Estatuto y al acuerdo marco, pueda impedir las maniobras y presiones de la burocracia, desvincularse del acuerdo y defender junto con CCOO y los sindicatos nacionales, la plataforma unitaria. Pero también en CCOO es necesario hacer Asambleas de afiliados y reuniones de los órganos amplios (Consejos, etc.), para impedir las vacilaciones que la dirección está teniendo en muchos convenios, con una actitud claramente desmovilizadora como en SEAT.

2) **Asamblea de trabajadores de todo el ramo:** Es la forma más adecuada de favorecer e incrementar la fuerza y la moral de los trabajadores, de que tengan información rápida y directa, etc. Pero además, estas Asambleas sirven como un gran instrumento de presión para impedir las maniobras de división. Allí donde las secciones y Federaciones de UGT defienden la plataforma unitaria, las Asambleas sirven para reforzar ese marco de unidad. Allí donde la burocracia ugetista se ha impuesto y lanza a la UGT a la división y a acuerdos unilaterales con la patronal, las Asambleas son el mejor instrumento de aislar esa burocracia y desautorizar ante los trabajadores.

3) La LCR apoyará la realización de asambleas de delegados allí donde sean verdaderamente unitarias y además de informativas tengan una función decisoria, que recojan las resoluciones de las empresas y funcionen democráticamente.

— **En los convenios estatales**, que son negociados por las centrales, hay que favorecer que el control de la negociación sea llevado por los órganos más amplios de las Federaciones estatales (como por ejemplo en CCOO son los Consejos), pero garantizando que se celebran Asambleas por provincias y localidades cuyas conclusiones llegan a los órganos estatales.

c) **Acción sindical: la huelga y la movilización**

La patronal es consciente de su fuerza. El acuerdo marco que tanta división produce en los trabajadores, ha servido para unir a la patronal. Por ello está siendo muy dura, manteniendo ofertas más bajas incluso del 13% y cerrándose en ellas en la negociación. Es por esto que, como están demostrando la mayoría de los convenios, va a ser necesaria la máxima presión. **Y esta es la huelga.** En la mayoría de los casos van a ser necesarias huelgas duras de varios días, incluso semanas.

Por esto, la LCR está contra las posturas mantenidas por la dirección de UGT que en muchos ramos se opone a la huelga llegando incluso al esquirolaje. Pero también está en contra de la postura de la dirección de CCOO, que se opone por principio a lo que llama "huelgas indefinidas" e intenta cortar cualquier huelga cuya duración no esté fijada de antemano, como ha sido el caso de SEAT.

Pero fundamentalmente, para ganar los convenios, es necesaria una línea consciente de centralización, de buscar la confluencia y coordinación de los ramos, cuyos procesos de negociación y movilización coinciden en el tiempo. Esa es la tarea de los sindicatos y especialmente de CCOO, que afirma estar dispuesta a movilizar. **La huelga de SEAT, las movilizaciones de los distintos ramos durante la última semana de enero en Madrid, etc. requerían para triunfar que las direcciones sindicales, especialmente CCOO, organizaran Jornadas de paro o huelga general a nivel de localidad.** Las próximas movilizaciones en torno a los convenios van a seguir exigiendo Jornadas a nivel local o comarcal, a nivel de provincia o de nacionalidad o región. Sin ellas se pueden agotar muchas movilizaciones sin resultados positivos. Se trata de crear las condiciones para acciones generalizadas que permitan levantar un movimiento reivindicativo en todo el estado tan potente como para poder conquistar lo que convenio a convenio es muy difícil de conseguir: la defensa del poder adquisitivo y del puesto de trabajo, romper el pacto social.

En cuanto a la convocatoria de la huelga, se trata de, en esta oleada de convenios,

conquistar de una vez por todas el derecho de huelga, sin tener que encorsetarse en el marco de la llamada "huelga legal". Una sentencia del Tribunal Central de Trabajo, los convenios internacionales adoptados por el Gobierno, incluso la misma Constitución, permiten interpretar jurídicamente como derogado el Real Decreto Ley del 4 de Marzo de 1977. Pero a pesar de ello el Gobierno lo sigue manteniendo y la patronal declara ilegales, amenazando con sanciones y despidos, las huelgas que no son convocadas siguiendo dicho decreto. Las mismas direcciones sindicales lo siguen utilizando en muchos casos para limitar el alcance de la huelga. **Ha llegado el momento de lanzarse a conquistar el elemental derecho de huelga al igual que han hecho los metalúrgicos de Madrid, defendiendo su validez legal por haber sido convocada por los sindicatos, aunque no siga los cauces y trámites de la llamada "huelga legal", que no sirven mas que para limitar o impedir el ejercicio de la huelga.**

La división existente, el que UGT no convoque, no ha de ser impedimento para organizar la movilización. Escudarse en ello, como a veces ha hecho la dirección de CCOO, sería una claudicación. La experiencia ha demostrado que la mejor manera de impedir la división y dar una salida a los sectores de UGT que están contra la burocracia, es ser contundentes y claros en el planteamiento de movilización.

d) Contra la represión y contra los despidos.

La patronal va a recurrir a todos los medios a su alcance para hundir las movilizaciones de los trabajadores y asestarles importantes derrotas: Declarar ilegales las huelgas, utilizar el cierre patronal, arrojar contra los huelguistas la prensa, la TVE y los medios de comunicación, los esquirols, la policía, etc.

Y también va a utilizar las sanciones y despidos, siguiendo la línea de los efectuados en Catalunya cuando la movilización del 29 de noviembre. Hay que estar alertas. Ante cualquier despido, la exigencia de readmisión pasará a ser el primer punto en la negociación. Ninguna lucha puede ser detenida, ni convenio firmado si quedan trabajadores despedidos durante el conflicto.

e) Organizar la solidaridad

La patronal intentará aislar y hacer pudrir las huelgas duras. Estas van a necesitar de la más amplia y masiva solidaridad de todos los trabajadores. Como igualmente lo van a necesitar los compañeros que se encuentren con despidos o los que luchen contra un expediente de crisis en su empresa.

Si una huelga fracasa porque no se encuentra respaldada, si termina con trabajadores en la calle, los efectos de desmoralización se dejarán sentir hondamente. Por eso va a ser tan necesario que los sindicatos organicen la solidaridad con las movilizaciones más duras e importantes, en el conjunto del ramo, de la localidad, la comarca o la provincia, etc.

La LCR es consciente de que esto requiere un combate por obligar a las direcciones tanto de CCOO, y no digamos ya de UGT, a organizarla. En él no escatimará ningún esfuerzo.

f) Ante la firma de los convenios.

Los resultados de lo que la clase obrera consiga en 1980 dependerán del contenido

de los convenios firmados. Desde ahora, la LCR expresa que llamará a no firmar ni aceptar convenios que tengan las siguientes características:

— Que se firme quedando en la calle trabajadores despedidos durante las negociaciones. "O todos o ninguno", suele ser la consigna más sentida de los trabajadores ante los despidos.

— Que en el convenio haya fórmulas de paz social, maniatando las posibilidades de movilización de los trabajadores durante la vigencia del convenio. Bien porque exista un compromiso expreso de no movilización, bien porque queden excluidas las movilizaciones de tipo político, de solidaridad, etc.

— Que se establezcan compromisos de incremento de la productividad, los ritmos, tablas de rendimiento, o similares. Menos aún cuando estos incrementos sean condicionantes del aumento salarial o de cualquier otra mejora. Cualquier promesa de creación de nuevos puestos producto del aumento de productividad será una promesa falsa.

— Que se condicionen mejoras sociales o de cualquier otra índole a la reducción del absentismo, o se establezcan mecanismos de control y penalización de los trabajadores para reducir el absentismo.

Si alguno de estos puntos se incluye hay motivo más que suficiente para negarse a firmar convenio. Pero el objetivo esencial de la negociación ha de ser el de que en todo convenio se mantenga el poder adquisitivo de los salarios, recordando que cualquier aumento inferior al 16% significará la pérdida del mismo.

Todo acuerdo con la patronal en la negociación, a no ser de que se trate de la consecución del conjunto de la plataforma, ha de ser valorado por los afiliados y por todos los trabajadores en las Asambleas respectivas. Serán éstos quienes decidan si la negociación ha de aceptar o no el acuerdo, cuyo contenido completo han de conocer, ya que los sindicatos y la negociadora garantizarán su inmediata publicación.

Finalmente existe el difícil problema de cómo actuar ante la posibilidad de que unilateralmente una parte de la negociadora firme un acuerdo con la patronal o el mismo convenio, como está haciendo repetidamente la dirección de UGT. En primer lugar hay que tratar de impedir que ocurra, exigiendo que la mayoría de la negociadora tenga que aprobar los acuerdos con la patronal, pero sobre todo haciendo que sea el conjunto de trabajadores los que decidan la conveniencia o no de firmar el convenio. Si de todas formas se da, **hay que oponerse a este tipo de acuerdo con todas las fuerzas, siguiendo con la movilización emprendida y demostrando ante la patronal que ese acuerdo es papel mojado.** Es la mejor manera disuadir a la burocracia ugetista y que no llegue a estos extremos, a la vez que se gana a los sectores más combativos de UGT para la movilización. Hay que tener en cuenta que por ejemplo el acuerdo que UGT firmó con la patronal AECOM está muy por debajo de lo que la misma plataforma del sindicato provincial de la Construcción de Madrid de UGT exigía. **En estos casos, cualquier intento de cortar la movilización argumentando que no se puede hacer nada y echando simplemente las culpas a UGT sólo serviría para dar la razón a los que habían dividido. En este punto hay que impedir que la dirección de CCOO vaya claudicando detrás de la de UGT como está haciendo en algunos casos.**

3. CONTRA LA DEGRADACION DE LOS SERVICIOS PUBLICOS

Junto a la lucha por ganar los convenios, se trata de, organizando la resistencia en todos los terrenos, proseguir las movilizaciones contra la degradación de servicios públicos tan elementales como la Sanidad y la Enseñanza. En esta última, junto con los estudiantes, se trata de seguir manteniendo las movilizaciones que desde principios de curso se están dando contra su privatización y degradación. A la misma vez que es tarea también de los sindicatos luchar contra el cerco económico con que el Gobierno tiene sometidos a la mayoría de ayuntamientos —que son de izquierda— y que impide que satisfagan las más elementales necesidades ciudadanas.

4. LA LUCHA CONTRA LOS EXPEDIENTES DE CRISIS

Hemos dicho ya que desde 1977, 528.000 han sido las pérdidas de empleo habidas. Una gran parte de ellas se han dado por medio de expedientes de crisis, que están afectando muy gravemente a zonas enteras de Euskadi (Vizcaya y Guipúzcoa) y Catalunya. Con el Estatuto, el trámite y la posibilidad de despedir queda enormemente favorecido. Hay que responder de forma organizada. Hasta ahora las direcciones sindicales se han negado a dar una respuesta global y las luchas empresa a empresa no logran, en la mayoría de los casos, mantener el puesto de trabajo. Es necesario pues que las empresas afectadas tomen iniciativas de acción que sensibilicen a la opinión pública, se coordinen por medio de los sindicatos y obliguen a sus direcciones a organizar de verdad una lucha seria contra los expedientes. La solidaridad del conjunto de los trabajadores es la única arma eficaz que les queda a tantas decenas de miles de trabajadores que tienen su empleo amenazado.

5. CONTRA EL PARO

Más de millón y medio de parados existentes. Si no se detienen los planes de la burguesía, en 1980 habrá 375.000 más. Mientras tanto, las condiciones de los parados empeoran. Para detener esta situación hace falta:

— En primer lugar, luchar por mantener el puesto de trabajo, introduciendo en los convenios garantías de su salvaguarda y luchando contra los expedientes.

— Exigiendo la creación de nuevos puestos: en los convenios exigiendo que se guarde el porcentaje de aprendices empleados por adultos, que cada 2.000 horas extras realizadas al año se transformen en un nuevo puesto de trabajo, que las reducciones de jornada y jubilación signifiquen nuevos puestos. Favoreciendo la incorporación de la mujer a estos puestos de trabajo. Pero se trata también de ampliar el gasto público, y para ello movilizarse como lo han hecho las poblaciones sevillanas exigiendo con una Huelga General 6.000 millones de pesetas para empleo comunitario.

— En cuanto a los parados, que el seguro de paro se extienda al 100 por 100 de los parados y por tiempo indefinido.

— Los sindicatos tendrían que organizar este combate, empezando por agrupar a los parados en su interior.

6. POR UNA REAL ALTERNATIVA A LA CRISIS

Pero el problema de la crisis es que su resolución tiene solamente dos posibilida-

des: o que la paguen los trabajadores, o que la paguen los capitalistas, que para eso la han creado, pues es producto de su propio sistema. Así pues, en el combate cotidiano de los convenios, en esta resistencia defensiva a los planes del Gobierno y la CEOE, no hay que olvidar que la resolución de la crisis de una manera favorable a los trabajadores, solo se puede dar, atacando a fondo al propio sistema capitalista: llevando una política de nacionalizaciones de los sectores más importantes de la producción y de los servicios, poniéndolo bajo control de los obreros y de sus organizaciones. No hay que olvidar que en el campo seguirá habiendo paro mientras no se acometa una reforma agraria en profundidad y haya una redistribución de la tierra. Que no se crearán puestos de trabajo por medio del gasto público si no se saca el dinero de quien lo tiene, de los capitalistas, por medio de una reforma fiscal que grave sobre las grandes rentas y patrimonios. Que esto no se conseguirá mientras el Gobierno Suárez tenga las riendas del poder y no haya una alternativa de unidad de las fuerzas obreras a ese Gobierno. Pero para poder luchar en toda esa perspectiva trazada, necesitamos previamente detener la ofensiva patronal que supone el PEG, el Estatuto de UCD y del acuerdo marco, en las luchas de cada día, en los convenios que tenemos por delante.

IV. LA LCR COMO ALTERNATIVA

Durante estos años la LCR ha ido defendiendo consecuentemente cada una de las reivindicaciones de los trabajadores, sin claudicar ni colaborar con la burguesía. Ha estado defendiendo una orientación que hubiera permitido detener el Estatuto, con la propuesta de jornada de huelga general; e impedir el acuerdo marco, planteando organizar la movilización para imponer a la CEOE un acuerdo que garantizara las reivindicaciones esenciales de los trabajadores.

Y lo ha hecho en las fábricas y centros de trabajo, pero también en el interior de CCOO y de UGT. Porque son las centrales que agrupan a la mayoría de trabajadores conscientes a pesar de que sus direcciones capitulen una y otra vez. Si, hoy la LCR está combatiendo en el interior de UGT contra el Estatuto y contra el acuerdo marco, acercándose a los mejores ugetistas y defendiendo el sindicato frente a la burocracia que lo está destruyendo. Y también dentro de CC.OO. defendiendo que este sindicato actúe consecuentemente contra un Estatuto y un acuerdo marco con los que dice estar en desacuerdo.

Las actuales direcciones de CCOO y UGT no han defendido durante estos años con claridad los intereses de los trabajadores. Para que CCOO y UGT los defiendan hace falta cambiar estas direcciones, para cambiarlas hace falta que exista un partido revolucionario fuertemente implantado entre los trabajadores y dispuesto a llevar adelante la larga batalla de arrebatar a las direcciones reformistas su nefasta influencia sobre el movimiento obrero. Esa es la tarea que se ha propuesto la LCR.

Pero la Liga quiere ser un partido de respuestas prácticas concretas, un partido útil en la lucha cotidiana, útil para ganar los convenios, útil para ir forjando una amplia oposición en el interior de los sindicatos a las posturas reformistas de sus direcciones. **Colaborar con la LCR, afiliarse y organizarse en su seno es útil para combatir día a día por los intereses de los trabajadores en la empresa, para organizar la lucha contra el Estatuto y contra el pacto social.**



LCR

IV internacional

Enero 1980