

14-3-78

1º CONGRESO.

1.

ZA
BAL
TZEN

DOKUMENTAZIO-
ZENTROA ASPECTOS DE LINEA DE ACCION SINDICAL DE L.A.B.

TXT 20026

1.- LA ACTUAL SITUACIÓN POLITICA Y SINDICAL

El aspecto más importante y que domina el escenario de la actual situación política en el Estado Español, y también en Euskadi aunque hayan aspectos diferenciados, es la eforma política. La Gran Burguesía del Estado español está siendo capaz de reformar el franquismo hacia una democracia de corte restringido y autoritario, pero, al fin y al cabo democracia burguesa. Y en tal dinámica de cambios está siendo sin lugar a dudas la propia Gran Burguesía la que está hegemonizando el proceso.

Así, la actual democracia restringida está respondiendo a los intereses de la Gran Burguesía y la clase obrera y el pueblo trabajador no están teniendo suficiente fuerza política para hacer que los cambios se desarrollen más abiertamente, y por tanto creando mejores condiciones en el terreno de las libertades, la autonomía, etc, para la lucha de los trabajadores por su emancipación total.

La situación en el terreno sindical no es algo alejado o diferente en sus grandes líneas de la situación político-global. El proyecto de reforma de la dictadura de la Burguesía incluía en el terreno sindical la necesidad de dividir al movimiento obrero a través de diferentes sindicatos, a poder ser, lo más reformistas posible. Es evidente, pues, que cuando decimos que la Gran Burguesía ha cosechado importantes éxitos en su proyecto de reformar la dictadura franquista, también queremos decir, como consecuencia lógica de ello, que también los ha cosechado en el terreno sindical.

No hace falta siquiera mirar mucho la actual realidad sindical, pasa darse perfecta cuenta de los cambios operados ya; tras un amplio proceso durante la dictadura franquista de grandes luchas y movilizaciones obreras, en las que había un gran desarrollo de los grupos unitarios y de democracia directa, se está pasando a una situación en la que los sindicatos, como estructuras de masas diferentes entre sí, empiezan a dominar cada día más el panorama sindical, teniendo un peso en el movimiento obrero de Euskadi que supera incluso el marco estricto de sus afiliados, llegando al conjunto de movimientos y de las masa trabajadoras.

En la época franquista las estructuras de masas que servía para llevar adelante las reivindicaciones de los trabajadores eran las Asambleas y los órganos por ellas elegidos y ello sucedía así cuando los trabajadores eran capaces de imponer sus libertades de organización y representación, normalmente de una forma puntual. En aquellos tiempos los sindicatos (CC.OO., etc) eran estructuras de vanguardia, que aglutinaban en su seno a sectores normalmente minoritarios y combativos en la lucha reivindicativa, y que trabajaban en el espacio político de vanguardia con el objetivo de dinamizar las luchas, agitar entre los trabajadores, etc, pero no eran estructuras de masas que tuvieran en sí un carácter estrictamente sindical. Si algunas estructuras servían para ello, estas eran las Asambleas y Comisiones Representativas, como organismos de masas que llevaban adelante las reivindicaciones de los trabajadores.

A pesar, sin embargo de los esfuerzos de muchos trabajadores y organizaciones de vanguardia para mantener estos organismos unitarios y hacer de ellos la base de la futura organización de los trabajadores como proyecto de clase, hay que reconocer que en este período esta batalla la tenemos perdida. Como decíamos antes son los sindicatos en general los que están siendo, y lo van a ser cada día más, los que organizan, orientan, y desarrollan la acción reivindicativa y sindical, y que tienen cada día más, un mayor peso sobre el conjunto de los trabajadores en Euskadi. Todo ello evidentemente no quiere decir que todavía no se mantengan lugares con las características de antes, pero es evidente que en una mayoría, y sobre todo en los lugares de mayor peso político y tradición de lucha, la realidad es la apuntada.

2.- LAB: SU CARACTER DE VANGUARDIA O DE AMPLIAS MASAS

Si hay algo que está cambiando, pues en el panorama sindical es que la acción reivindicativa está pasando de los órganos semiespontáneos de los trabajadores: Asambleas y Comisiones Representativas, hacia un mayor intervencionismo de los sindicatos, que en la misma medida en que son estructuras diferentes, y con contradicciones importantes, desarrollan la división sindical entre los trabajadores; ello en Euskadi, es bien palpable.

Admitamos, de todas formas plantearnos luchar contra esa corriente, que hace tiempo viene imponiéndose en el Movimiento Obrero Vasco; pues bien, de esta manera no rentabilizaríamos nuestras fuerzas ni conseguiríamos una mínima influencia en el seno de los trabajadores de Euskadi..., y de todas formas, no conseguiríamos cambiar la dirección de esa corriente, que en una correlación de fuerzas, muy desfavorable para unas posiciones de clase está siendo absolutamente mayoritaria (los resultados de las elecciones sindicales y los continuos protagonismos de los sindicatos en las negociaciones de los convenios son ejemplos claros).

En definitiva sólo aquellas posiciones que entienden que hay grandes posibilidades de lucha política contra la burguesía por las contradicciones que estamos viviendo, políticas, económicas, etc, que confunden combatividad de los trabajadores con conciencia política, que no entienden, en definitiva que las victorias de la burguesía se asientan en definitiva, no sólo en la ayuda que han tenido de los partidos reformistas, sino también en una debilidad política importante de las masas trabajadoras y en conclusión, que no ven que el camino de emancipación de los trabajadores no es tan recto como preveíamos y que ahora se muestra mucho más tortuoso que antes, pueden defender que en la actual situación es posible mantener organizaciones con carácter de vanguardia y con grandes programas políticos; esos tiempos ya pasaron, y seguir manteniendo esas posiciones nos llevaría a posiciones testimoniales y marginadas de la conciencia real de los trabajadores.

Ellos tiene, claro está, repercusiones importantes, porque tenemos que estar en línea con las necesidades actuales de los trabajadores; tenemos que ser un sindicato, se podría decir, que al estilo reformista en la forma, es decir, en cuanto al funcionamiento abierto, amplio y con un gran aparato e infraestructura y bien organizado (y cuando se dice al "estilo reformista", no lo digo en cuanto a su contenido, sino en cuanto a su forma y al funcionamiento estructural, no se vaya a confundir)

Una de las repercusiones importantes de este hecho, es que LAB TIENE QUE TENER CARACTE NEGOCIADOR, y lo digo así, como suena. Hoy es un a política sin futuro y ambigua, no dejar esto bien claro, por quienes hoy tienen que negociar, sobre todo en aquellos convenios que superan el marco de la empresa, tienen que ser aquellas organizaciones que se desarrollan en ese marco, y esas organizaciones masivas, hoy por hoy, son los sindicatos, y entre ellos estamos nosotros. ¿Quiere ello decir que hay que dejar a un lado los delegados? No. Lo único que quiere decir es que tenemos que medir muy bien la realidad, para operar sobre ella, sobre la realidad actual y transformarla. La diferencia entre un sindicato reformista y uno de clase se define por el carácter negociador o no de éste, sino por el contenido de clase de lo que se defiende, y hoy, negarnos a ser un sindicato negociador es negarnos a ser un sindicato de masas y negar por tanto que las masas puedan asumir una política de clase hoy.

Otro aspecto importante es que hay que ser muy conscientes de que esto significa aceptar el nivel de conciencia de la gente que se afilia a nuestro sindicato, ha de ser muy elemental. Hay que aceptar, porque ello es así que la gran mayoría de los trabajadores se afilian a los sindicatos, más porque entienden que el pagar una cuota les da una especie de "seguro de vida", es decir, un cierto respaldo de abogados y demás posibilidades que ofrece un sindicato, que porque sean conscientes de que hay que luchar por sus intereses. Por eso, en la actualidad está cambiando seriamente el tipo de relación con los trabajadores; ahora la relación con ellos es mucho más elemental, de menos peso político, de "menor calidad política" en definitiva, pero al mismo tiempo, y esto es importante, también hay una relación más estable, menos puntual, que nos puede vincular más a los trabajadores normales. Lo que haremos pues, es ajustar nuestra intervención a las actuales circunstancias, para, partiendo

de la realidad, crear las condiciones que permitan su superación. Si nosotros no cubrimos el área que hoy podemos, la cubrirá cualquier otro sindicato (veamos lo pasado con ELA con parte de nuestra área), y con ello no sólo no habremos creado unas mínimas condiciones de superación de la actual situación, sino que además nos marginaremos y nos encontraremos en el futuro en condiciones peores; en definitiva, pues, le haríamos un gran favor al reformismo de todo tipo.

3.- LOS CAMBIOS QUE SUPONEN LAS ULTIMAS ELECCIONES SINDICALES

Uno de los principios que nosotros hemos venido defendiendo, y seguimos haciendolo, es el de que los organismos propios de los trabajadores tengan el mayor protagonismo posible; ahí está, pues, la defensa de la Asamblea, Comisiones Representativas, Asambleas de Delegados, etc, como expresión organizativa y de método, de ese principio arriba enunciado; el del mantenimiento de las estructuras assemblearias y de autoorganización de los trabajadores. Sin embargo, es conveniente analizar los aspectos que en ese sentido han cambiado tras estas elecciones, como culminación del proceso de asentamiento de la "nueva" situación sindical, en cuanto al carácter de los Comités de empresa.

No podemos decir en rigor, que los Comités de Empresa sean órganos directos de los trabajadores; éstos, en la medida en que las posiciones reformistas son mayoritarias, responden menos a las asambleas de los trabajadores, que a los sindicatos de los que en una mayoría son componentes, y por ello su carácter democrático-directo, está bastante restringido.

Las Comisiones Representativas se elegían en las fábricas de una forma directa por parte de los trabajadores; allí no intervenían más que ellos de una forma directa, es decir, sin mediación de nadie; se proponía a los trabajadores que se consideraban más combativos y honrados y los trabajadores elegían. Sin embargo, en estas elecciones, y como culminación del proceso que se estaba operando, han sido los sindicatos, por iniciativa propia los que han hecho las gestiones anteriores, la propaganda, las candidaturas en general, con el favoritismo claro está, de la normativa electoral; así pues, las elecciones han sido hechas bajo la batuta de los sindicatos y la acción de los trabajadores ha tenido que pasar por dentro de ellos para plasmarse en los Comités de Empresa.

Y esto es un aspecto importante, porque pone bastante en cuestión el proyecto de autoorganización que nosotros defendíamos para los trabajadores de Euskadi. Nosotros entendíamos que el proceso de construcción de la autoorganización se iba a desarrollar sobre la continuación orgánica de las Comisiones Representativas, es decir, sobre la base de la unidad y la democracia directa, pero he aquí con que ahora nos encontramos con un proceso que es distinto, en el que los trabajadores tienen que pasar por decirlo de alguna forma, por el "aro" de los sindicatos.

Y digo que este hecho pone en cuestión nuestro proyecto porque veamos a lo que nos lleva el mantener nuestras anteriores posiciones: si hemos de coordinar los Comités de empresa, se nos presentan varios problemas: primero, elegir a alguien o algunos, aceptados por el conjunto del Comité para encargarse de esta coordinación, lo que sería prácticamente imposible porque el Comité de Empresa es en definitiva -la práctica lo demuestra en algunos aspectos, y lo irá demostrando mucho más- la unión de diferentes sindicatos. Esa posición nos llevaría a lo que hoy está sucediendo en algunos lugares de Gipuzkoa: los Comités de Empresa se coordinan por los miembros de los diferentes sindicatos, los de CC.OO, por su lado, los de UGT, por el suyo, etc, con lo que no hay una coordinación real de los Comités de Empresa, y no se avanza en el proceso de unidad sindical. Mantener una posición así es mantener una tesis idealista y crear las mejores condiciones para que la coordinación se desarrolle sobre la base de cada sindicato por su lado, y por tanto debilitar a tope el poco carácter unitario que los Comités de Empresa tienen, dejando una cobertura absoluta para las posiciones divisionistas de los sindicatos mayoritarios.

4.- LAB Y LA LUCHA POR LA UNIDAD SINDICAL

Luchar por la unidad obrera y ser operativos en la realidad en esa lucha significa en primer lugar reconocer el carácter altamente limitado que al respecto de la unidad tienen los

actuales Comités de Empresa en general; si reconocemos el carácter de intersindical que estos organismos tienen, aunque luchemos con todas nuestras fuerzas para que respondan lo m'as posible a las decisiones de las asambleas de los trabajadores, fortaleciendo el peso político de éstas, y aunque en los lugares donde se pueda hay que presentar batalla a muerte, pondremos el primer pie para tratar correctamente el problema de la lucha por la unidad sindical.

Hay, pues una primera batalla, la lucha por hacer que los Comités tengan el mayor carácter unitario posible en cada lugar y respondan a las decisiones de las asambleas de los trabajadores y las fomentas, y partiendo para ello de la realidad de que el carácter unitario de los Comités es limitado, y desde luego muy distinto de lo que han sido las Comisiones Representativas.

Anivel de coordinación de los Comités es más que conveniente que ello se de sobre la base del conjunto del Comité, pues si no la coordinación no va a ser real; en esta línea, la experiencia del convenio del metal de Alava es bastante interesante y refleja una línea de avance hacia la unidad sindical. Allí la mesa negociadora está constituida por doce miembros salidos de la Asamblea de delegados de todo el metal (pleno de todos los miembros de los Comités de Empresa), además de un miembro de cada sindicato. Lo interesante del caso de Alava es que los doce miembros de la Comisión negociadora se han elegido desde el pleno de los miembros de los Comités de Empresa de la siguiente forma: CCOO presentó una lista de candidatos, UGT hizo también lo mismo y otra candidatura se formó con nosotros, es SU y algunos independientes; es decir, al estilo de las actuales elecciones sindicales, sobre la base de esas candidaturas, abiertas y proporcionales.

Esta forma de elección puede parecer a mucha gente que es incorrecta porque "mezcla" la representación de los trabajadores con los sindicatos, pero ello sólo es cierto si se considera que los Comités son algo diferente, distinto y separado de los sindicatos y se contraponen a ellos, cosa que no es cierta; como conclusión, pues, el avance hacia la autoorganización de los trabajadores de Euskadi, no es algo diferente a luchar por hacer que los diferentes sindicatos acepten el marco del Comité de Empresa, e igualmente la coordinación de ellos a través de todos sus miembros como el marco en el que deben de "jugar" los sindicatos con sus distintas posiciones; lo importante no es tanto de cara a la unidad sindical, el hecho de que estén o no de acuerdo con unas posiciones políticas, sino si aceptan el marco unitario máximo posible para la decisión sobre las diferentes posiciones que existan. En esa línea es posible avanzar hoy, sobre todo en lo que se refiere a convenios provinciales, etc, que son marcos adecuados para generalizar las luchas, pero en el que existe un peligro evidente de que sólo negocien las burocracias de los sindicatos. Ponerse de acuerdo con los demás sindicatos y convocar asambleas de todos los miembros de los Comités de Empresa para elegir a la Comisión negociadora es una línea que hay que seguir para avanzar en la lucha por la unidad obrera.

EUSKADI, 14 de Marzo de 1978