

1262-3/69



LAS ELECCIONES SINDICALES Y EL CONVENIO DE BANCA



234



LLIGA COMUNISTA
REVOLUCIONARIA

LCR
IV internacional

Archivo Histórico



comisiones obreras de Andalucía



El presente folleto, elaborado por los militantes en banca de la LLIGA COMUNISTA REVOLUCIONARIA, pretende responder a los debates y preguntas que están surgiendo en nuestro ramo, en torno a las Elecciones Sindicales y el convenio. Además queremos dar nuestra alternativa, que tiene como fundamento la máxima unidad entre los sindicatos de clase, que permita encontrar la fuerza y movilización suficientes para conquistar la libertad sindical e imponer nuestras reivindicaciones.

LAS ELECCIONES SINDICALES: UNA BATALLA POR LA UNIDAD Y CONTRA LA NORMATIVA ELECTORAL

Hoy, más de 7.000 trabajadores de banca en Barcelona, hemos comprendido la necesidad de organizarnos en los sindicatos de clase existentes en nuestro sector. Esta afiliación masiva, que se produce después de la legalización de las centrales sindicales y la desaparición de la CNS verticalista, ha tenido y sigue teniendo dos características esenciales. Por un lado se trata de construir los sindicatos como organizaciones estables de los trabajadores, que sirvan de instrumento para la conquista de nuestras reivindicaciones económicas, sociales y políticas. Por otro lado, y debido a que la afiliación se produce en una situación de división sindical, expresa el deseo de contar, junto a los sindicatos, con organismos unitarios de delegados controlados y revocables por las asambleas de trabajadores.

En nuestro ramo, la voluntad de construir estos organismos unitarios de delegados, se ve redoblada por las experiencias que hemos tenido bajo la

Dictadura, donde aprendimos el valor que tiene la unidad y el ejercicio de la democracia obrera basada en las asambleas y los delegados elegidos por ellas.

La experiencia de elección de delegados en nuestro ramo, ha estado enmarcada en una fuerte tradición de autoorganización del conjunto de la clase trabajadora. Para los patronos y su gobierno ésta tradición suponía y supone un peligro para sus intereses. Por ello desde el principio no se trataba para ellos de oponerse frontalmente a la aparición de estos organismos, sino que su interés radicaba en tolerarlos e intentar vaciarlos de contenido, por medio de una reglamentación de las Elecciones Sindicales. Este proyecto de limitar y controlar las tareas y la estructura de los organismos de delegados, van contenidos en el reciente decreto-ley del 13-12-77, sobre elección de comités de empresa.

El reconocimiento legal por el Go-

bierno de los comités de empresa por medio de la normativa expresada en el decreto —con todas las limitaciones que contiene— hay que interpretarlo en principio, como una concesión arrancada por las luchas de la clase trabajadora.

Pero el Gobierno Suárez se propone maniobrar con esta concesión inevitable, recortando estas formas de representación y organización de los trabajadores. Los objetivos comunes del Gobierno y la Patronal ante las Elecciones Sindicales son:

— El primer objetivo, es que los comités de empresa pierdan toda relación directa con las asambleas y sus decisiones democráticas, y que estén subordinados a las direcciones reformistas de las centrales sindicales. Para que esto se cumpla, no se concede ninguna garantía para realizar asambleas en horas de trabajo, así como se impide todo intento de coordinación entre comités de cada rama, zona o localidad.

— Por otra parte, la limitación de las garantías sindicales, es una base para debilitar las posibilidades de organización de los trabajadores. En este sentido van encaminadas normas como: reducción del número de delegados sobre todo para las empresas grandes, no existencia de garantías para los delegados de las centrales sindicales, no existencia de libertad de reparto de propaganda, afiliación, recaudación fondos de solidaridad, cuotas, etc.

— Por último sus aspiraciones van dirigidas, en un nuevo intento de división entre las distintas categorías y edades, introduciendo normas como: la división en dos colegios electorales, la prohibición a los menores de 18 años para ser elegidos delegados, etc. Este intento de división se complementa con la potenciación de sindicatos patronales o de carácter "amarillo" verticalista, en un intento de integrar a las capas asalariadas más retrasadas.

Para nosotros, la tarea fundamental antes y después de las Elecciones Sin-

dicales, es una lucha intransigente contra todo tipo de limitación y recortes a la libertad sindical. También estamos convencidos que estas elecciones no se van a desarrollar libremente, sino que parten de un control por parte del Gobierno, tolerado por las direcciones reformistas de los sindicatos, en especial UGT y CC.OO. En esta situación los revolucionarios pensamos que la batalla contra los límites del decreto hay que darla en el mismo proceso de desarrollo de las elecciones. La no participación en ellas, supondría una marginación de este proceso y una renuncia a dar nuestras alternativas reivindicativas y de libertad sindical. Porque además creemos que la experiencia práctica de los comités de empresa, puede y debe ensanchar los estrechos límites del decreto-ley promulgado por el Gobierno, avanzando en el camino de la libertad total de organización.

Para que sea posible esta alternativa, consideramos necesario que las centrales sindicales de clase existentes en nuestro sector den una batalla unitaria contra los proyectos de la Patronal y el Gobierno Suárez, presentando candidaturas unitarias, que tengan como objetivos prioritarios a corto plazo, la realización de asambleas regularmente y el garantizar el derecho a revocación del comité por parte de quienes lo eligieron. Junto a ello, los comités de empresa deben preparar la negociación de un nuevo convenio colectivo, rechazando el vigente, que fue firmado a nuestras espaldas por el sindicato vertical.

POR LA NEGOCIACION DE UN NUEVO CONVENIO COLECTIVO

En la nómina de enero, se nos aplica un aumento del 10,6 % sobre el sueldo base, de acuerdo con la revisión automática del convenio, que a finales

del 76 firmaron Baldellou y su sindicato vertical, al margen de las aspiraciones del conjunto de trabajadores, expresadas en las plataformas reivindicativas que confeccionamos.

La firma de este convenio, en su día, fue denunciada por el conjunto de centrales sindicales y también por las asambleas de cada Banco, quedando muy claro, tanto por las insuficiencias de lo pactado, como porque el convenio no fue firmado por auténticos representantes de los trabajadores del ramo, que cuando tuviéramos oportunidad avanzaríamos hacia la negociación de un nuevo convenio.

Nosotros pensamos, que en las discusiones que se producirán en torno a las elecciones, el objetivo de negociación con los banqueros de nuestras reivindicaciones, debe estar en un primer plazo. Y tanto las centrales sindicales como los comités de empresa que salgan elegidos, deben comprometerse a llevar a la práctica las tareas de negociación y movilización en el ramo.

La necesidad de negociar nuestras reivindicaciones antes de finalizar el año, cobran mayor importancia, en la medida en que existen toda una serie de necesidades no cubiertas (aumento sueldo, condiciones de trabajo, jubilación, etc.) y otra serie de reivindicaciones que no han encontrado salida en luchas aisladas de cada Banco, o porque cuando se tenía contacto con los banqueros no había una movilización en todo el ramo (nos referimos a la campaña por el tercio sábados fiesta rotativa, amnistía laboral, compensación fiestas suprimidas, etc.).

En esta perspectiva, creemos imprescindible que después de las elecciones los comités de empresa se coordinen a nivel estatal en cada Banco, a nivel de los Bancos de cada localidad y de todo el Estado, como la mejor garantía de coordinar las luchas y las reivindicaciones a plantear en esa nueva negociación de nuestras condiciones de vida y trabajo.

LOS CONSEJOS DE EMPRESA QUE NECESITAMOS LOS TRABAJADORES

El papel y las tareas a desarrollar por los comités de empresa, la estructura y funcionamientos que mejor responden a estas tareas, así como el programa a defender en las elecciones, son hoy motivo de debate en las centrales sindicales. He aquí de forma resumida lo que nosotros pensamos sobre lo que deben ser, hacer y defender los comités de empresa:

1/ Las tareas que proponemos a los comités, parten de la lógica de que impongan las limitaciones, en esa medida desarrollarán las tareas que los trabajadores decidan. Creemos que las tareas pueden variar de una empresa a otra, pero en líneas generales nuestra propuesta es:

- negociación con la Patronal, dentro y fuera de la empresa. En este caso y si fuera necesario ayudados o asesorados por los sindicatos;
- redacción de un boletín de empresa y la formación de una caja de resistencia;
- control sobre contratación de personal y sobre exámenes de promoción;
- derecho a veto a despidos y traslados;
- control sobre condiciones de trabajo (seguridad e higiene, ritmos de trabajo, horas extras, reparto de vacaciones, etc.);
- información sobre la marcha de los Bancos (concesión de créditos, balances, contabilidad, etc.);
- además, los comités de empresa deben impulsar la participación de todos los trabajadores en la actividad sindical cotidiana, como realizar asambleas regularmente, elaborar programas reivindicativos para su discusión y desarrollar un plan de formación sindical y cultural para el conjunto de trabajadores.

2/ Estructura y funcionamiento de

los comités:

— La base de funcionamiento del comité deben de ser las asambleas de empresa, secciones y agencias, y para que sean ellas la base de la vida sindical, exigimos 2 horas mensuales para realizarlas en horas de trabajo y retribuidas. Los comités han de informar mediante circulares de los temas tratados en las reuniones y los acuerdos tomados.

Por otra parte y estrechamente ligado a esto, creemos imprescindible que los trabajadores puedan revocar a los delegados que eligieron, mediante escrito de firmas o mediante votación en asambleas representativas.

— La elección de los comités deben realizarse por el conjunto de la plantilla de la empresa, entendiendo ésta como el conjunto de centros de trabajo de una localidad o provincia.

Los comités de empresa deben representar a las diferentes categorías, secciones o agencias, así como a la mujer y al joven trabajador. Para que ello sea posible, hay que garantizar una composición del comité que incluya candidatos de todos ellos.

— El mejor método para incorporar al mayor número de compañeros a la actividad sindical es la formación en el seno del comité, de grupos de trabajo abiertos a cuantos quieran participar. Por eso, cada delegado o grupo de delegados del comité debe tener respon-

sabilidades específicas y en base a ellas forme estos grupos o secretarías de trabajo. La formación de grupos de trabajo como acción sindical, formación, reivindicaciones de la mujer, seguridad e higiene, etc., serán imprescindibles para que el comité tenga mayor efectividad.

— El comité debe garantizar la máxima democracia interna, respetando y haciendo públicos los acuerdos mayoritarios y las posturas minoritarias.

— Para que puedan cumplir sus funciones y extiendan su radio de actuación los comités se coordinarán entre sí y en su seno los sindicatos estarán presentes con voz y sin voto.

3/ El programa que proponemos a los comités y centrales sindicales:

a/ En defensa del poder adquisitivo:

— aumento lineal de 8.000 ptas.;

— no al tope salarial del 22 %;

— revisión automática de salarios cuando el índice del coste de la vida supere el 3 %;

— seguridad social a cargo de la empresa;

— elevación a 350.000 ptas. el mínimo exento del I.R.T.P.;

— compensación por las fiestas suprimidas;

— pluses y antigüedad a sueldo base.

b/ Sobre el empleo:

— 40 horas de trabajo a la semana. 1/3 sábados fiesta rotativa;



- período de prueba de 15 días;
- no a los contratos de eventuales e interinos. Fijos en plantilla;
- no al despido libre del 5 % de la plantilla en caso de que superemos los topes salariales;
- jubilación a los 60 años o 40 de servicio.

c/ Condiciones de trabajo:

- reducción diferencias salariales. Disminución racional de las categorías sin pérdida de sueldos;
- control de los comités de empresa sobre condiciones de trabajo, promoción profesional y marcha de la empresa;
- completa igualdad de las mujeres y los jóvenes con respecto a los demás trabajadores;
- a trabajo igual, salario igual;
- control sobre la organización del trabajo y sobre ritmos;
- no a las horas extras. Un salario suficiente para todos.

d/ Derechos sindicales:

- amnistía laboral;
- derechos reunión, propaganda, afiliación, locales, cuotas, etc.;
- derecho a asamblea en horas de trabajo. 2 horas al mes retribuidas;
- derecho a huelga;
- garantías para delegados de las centrales sindicales;
- devolución del patrimonio sindical;
- código derechos de trabajadores;
- derogación de la legislación actual. Reglamentos de Régimen Interior. Ordenanza Laboral. Ley de Convenios Colectivos;
- libre negociación entre trabajadores y banqueros.

de unidad en las empresas, y por ello mismo no deben estar subordinados a las decisiones de las centrales sindicales, sino que han de gozar de toda la autonomía para desarrollar sus funciones, dando cuenta de su actividad a afiliados y no afiliados.

Esto no quiere decir ni mucho menos que los comités de empresa están contrapuestos a la existencia de las centrales sindicales, al contrario, éstas deben apoyarlos en todo momento, jugando un papel motor en su coordinación con otros comités de ramo, zona o localidad.

De todas formas, aunque creamos que la experiencia de los comités va a jugar un papel importante de cara a la futura unidad sindical, también estamos convencidos que ésta sólo se hará posible en la medida en que los sindicatos de clase hoy existentes, decidan libremente la unificación orgánica en un solo Sindicato de Clase.

La propia experiencia nos dice que cuando las luchas se llevan unitariamente tenemos más posibilidades de victoria en nuestras reivindicaciones, por ello creemos que la actual división sindical no responde a las reales necesidades y aspiraciones de los trabajadores. Pero a pesar de ello, las direcciones de las centrales sindicales se empeñan en enfrentarse entre sí y en buscar diferencias donde no existen.

Evidentemente que las distintas centrales sindicales tienen puntos de vista distintos y concepciones ideológicas diversas, pero eso no justifica que no sea posible convivir en un solo sindicato con unos mínimos objetivos de clase.

En esa medida, los revolucionarios intervenimos en los sindicatos con el ánimo de levantar la bandera de la unidad, de la democracia sindical y de la independencia de clase frente a patronos y Gobierno.

Esa es la alternativa que defendemos en CC.OO. y UGT prioritariamente, por ser los sindicatos con mayor número de trabajadores afiliados, y

LOS COMITES DE EMPRESA Y LOS SINDICATOS

Los comités de delegados están llamados a realizar la experiencia práctica

por tanto donde tienen más repercusión las batallas por la unidad y la democracia sindical, que supone la libertad de expresión de las posiciones minoritarias, la proporcionalidad en los organismos de dirección, la autonomía de decisiones en las estructuras de base del sindicato, y el derecho a formar corrientes o tendencias que se puedan expresar interna y externamente al conjunto de trabajadores.

En nuestro sector, intervenimos en UGT y CC.OO, y además en CNT, en la medida en que es un sindicato combativo y con una fuerte presencia de banca.

En todos los sindicatos donde estamos presentes, los militantes de la LLI-GA COMUNISTA REVOLUCIONARIA decimos que la Unidad Sindical no sólo es necesaria, sino que también es posible, si en ese futuro Sindicato Unico de Clase, se respetan y tienen libertad de expresión todas las corrientes políticas e ideológicas. El camino hacia la unidad orgánica será difícil, y por ello proponemos alternativas transitorias, que avancen en sentido unitario. Desde la coordinación estable de los sindicatos, hasta cualquier forma de unidad de acción. Esta es la vía para que las centrales sindicales de clase impulsen libremente un Congreso de Unificación Sindical, donde se discutan los programas y alternativas del futuro Sindicato o Central Unica de Trabajadores.

Para que esas alternativas se lleven a la práctica, es necesario que sean asumidas y defendidas por los sindicatos mayoritarios UGT y CC.OO. En esa tarea estamos luchando los revolucionarios.



