

LOS LIMITES ENTRE LO LABORAL Y LO POLITICO

El Gobierno —según el comunicado hecho público después del Consejo de Ministros deliberante del día 18— «reitera su propósito de mantener todas las posibilidades de diálogo en cuanto se refieran a planteamientos que tengan una fundamentación exclusivamente laboral» y «reafirma, al propio tiempo, su decisión de mantener con serenidad y firmeza el principio de autoridad frente a todo intento de carácter extralaboral que perturbe el orden y la paz social».

La cuestión parece clara y aparentemente sencilla: en materia laboral el Gobierno expresa su propósito de mantener abiertas todas las posibilidades de diálogo, pero cuando existe un intento de carácter extralaboral, el diálogo se sustituye por la firmeza.

Laboral, extralaboral, he ahí la cuestión... y la cuestión no es demasiado sencilla ni demasiado clara.

* * *

Situados frente al análisis de las montañas de información aparecidas en la prensa sobre la conflictividad laboral y orden público en el período comprendido entre el 16 de noviembre (donde terminó nuestro último informe —TRIUNFO, número 637—) al 31 de diciembre (período al que se refieren tanto este informe como los datos sistematizados en los cuadros), nos planteamos, y planteamos al lector, dónde termina lo laboral y dónde empieza lo extralaboral, dónde el diálogo se hizo necesario aunque estuviera ausente y dónde la firmeza pudo aparecer justificada por el «orden y la paz social»; nos lo preguntamos de buena fe, ya que es necesario para todos saber a qué atenerse.

Por una parte, los aumentos espectaculares en la conflictividad laboral; por otro, la duración desmesurada de alguno de los conflictos más importantes, a lo que se puede añadir los intentos de generalización de los paros en los primeros días de diciembre promovidos por diversas organizaciones políticas clandestinas, nos explica la preocupación del Gobierno y la declaración que recogemos al principio de este informe.

El número de conflictos que han sido objeto de información en la prensa durante el período de mes y medio, ha sido (ver cuadros generales) de 224 (de los cuales, 29 vienen del período

anterior), frente a 136 que se recogieron en la primera mitad del cuarto trimestre de 1974, pero este aumento importante en la conflictividad no refleja la verdadera diferencia, ya que en los conflictos registrados se comprenden seis —los paros generalizados del País Vasco, los del Bajo Llobregat, la huelga de la cons-

trucción en Madrid, los de los sectores de la Banca y Seguros y el ya endémico conflicto de los médicos internos residentes (MIR)—, que afectan a un número muy elevado de empresas y de trabajadores multiplicando las diferencias de conflictividad efectiva entre los dos períodos:

trucción en Madrid, los de los sectores de la Banca y Seguros y el ya endémico conflicto de los médicos internos residentes (MIR)—, que afectan a un número muy elevado de empresas y de trabajadores multiplicando las diferencias de conflictividad efectiva entre los dos períodos:

• El número de empresas afectadas en los conflictos pasa de 225 (mes de octubre y quince primeros días de noviembre) a 2.105 (del 16 de noviembre al 31 de diciembre), sin contar en esta última cifra las empresas en las que el conflicto viene del período anterior. Las grandes empresas afectadas (con plantilla superior a mil trabajadores) salta de 26 a 263, y el número de personas en un número de conflic-

tos similar sobre los que tuvimos datos en uno y otro período, se multiplica por cuatro: En el período anterior sobre 98 conflictos, los trabajadores afectados fueron 116.097, en tanto que en el período que ahora examinamos sobre 114 conflictos, los trabajadores afectados fueron 440.702.

A esta intensificación bastante impresionante de la conflictividad con la que termina el año, se añade la persistencia extraordinaria de algunos conflictos importantes: La Seat, en Barcelona, mantiene una situación de intensa conflictividad desde el mes de septiembre, y en enero todavía continúa un proceso permanente de paros, suspensiones de empleo, despidos, manifestaciones, detenciones... cuatro meses de tensiones en un conflicto que sólo parece puede terminar por agotamiento de las partes. Hispano Olivetti, Potasa de Navarra, Cumbre, entre otras, conocen una lucha prolongada que mantiene viva la inquietud de ciudades como Pamplona, y barrios obreros de Barcelona y Madrid.

Pero aun siendo todo ello im-

portante, lo que ha caracterizado la conflictividad del período dándole un dramatismo que ha trascendido del ámbito puramente laboral, alarmando o esperanzando, según el talante y la actitud política de cada uno, han sido los grandes conflictos:

• En el País Vasco, después de un intento poco seguido el día 26 de noviembre en el que la motivación era la solidaridad con los presos políticos, y de un nuevo ensayo el día 2 de diciembre que sólo afecta a zonas muy limitadas, el día 11 la expectación, provocada por las octavillas y consignas, las llamadas telefónicas y aun las advertencias amenazadoras y esos rumores y "noticias" circuladas sigilosamente, se confirma en paros lo suficientemente generalizados por las provincias de Guipúzcoa, Vizcaya y Navarra, como para que pueda hablarse de una acción política conflictiva.

• En Barcelona —según se deduce de las informaciones de prensa—, en un clima de gran tensión laboral producido por el conflicto de la Seat, por las negociaciones de los convenios de zona del metal y por la crisis prolongada del sector textil, la generalización de los conflictos parecía posible en una jornada contra la carestía de vida. El 2 de diciembre la Policía interrumpe una reunión de trabajadores en Cornellá y efectúa 25 detenciones bajo la acusación de pertenecer al PSUC —Organización Clandestina del Partido Comunista de Cataluña— y de estar preparando la extensión y generalización de los conflictos. Estas detenciones de trabajadores pertenecientes a empresas situadas en el Bajo Llobregat, es la chispa que provoca el paro en ochenta y dos empresas de la zona, pidiendo la libertad de los detenidos. El conflicto dura unos cinco días y afecta a unos 20.000 trabajadores; en la zona el clima es de huelga general y cierran algunos comercios y colegios. Por el contrario, en el resto de la provincia no se generaliza el conflicto y la jornada de protesta por la carestía de vida —si es que esta jornada llegó realmente a proyectarse— no se concretó en acciones generalizadas: sólo tensiones en los transportes municipales de Barcelona y poco más.

• En Madrid, en un clima de conflictividad menor, puesto que ya había cedido la alta tensión

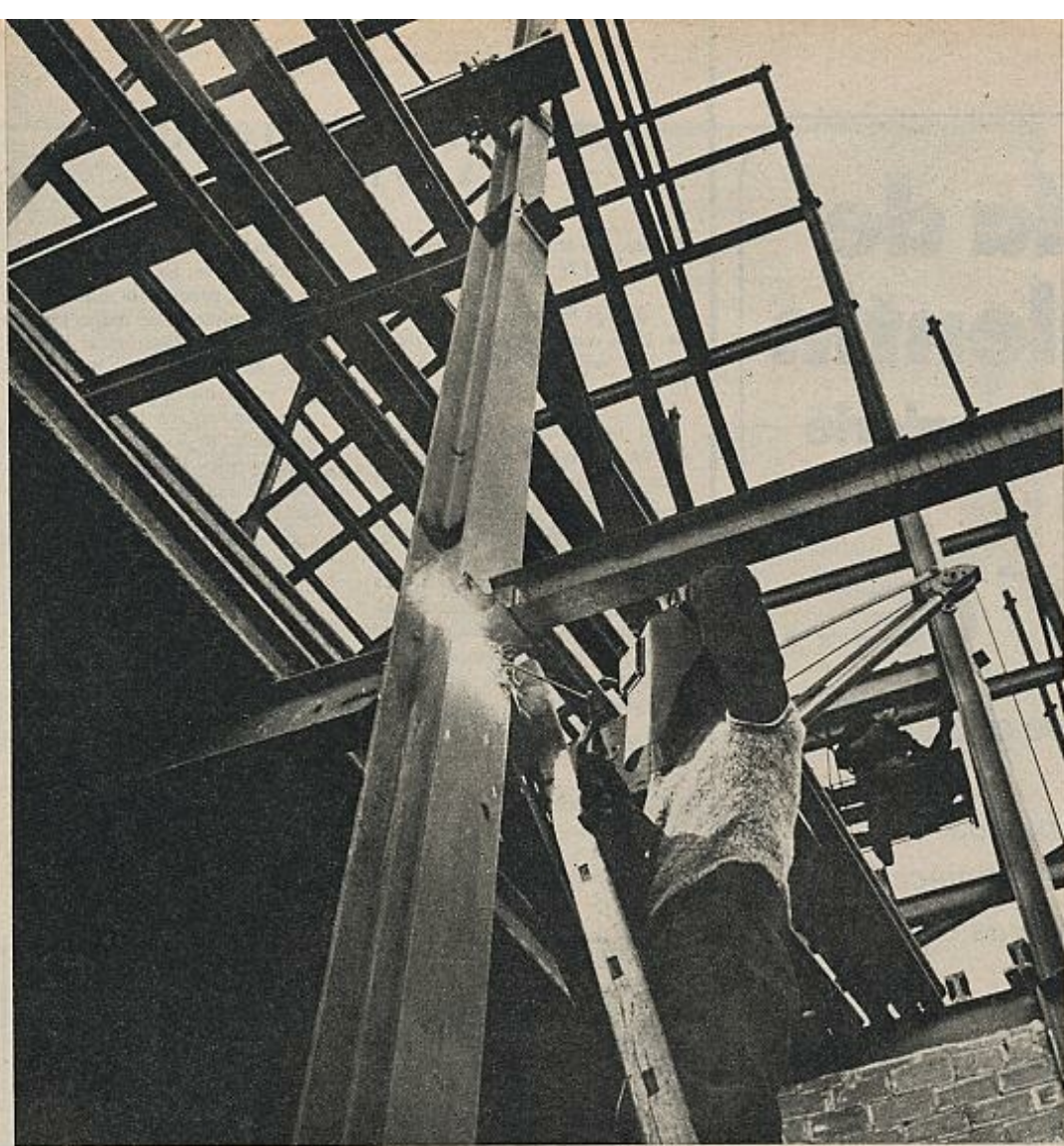
Equipo de Estudios

CUADRO N.º 1

DATOS GENERALES DE LA MUESTRA (15 de noviembre-30 de diciembre de 1974)

1. Número de conflictos	224
a) Vienen del período anterior	29
b) Se inician en este período	195
2. Número de empresas (1)	2.133, varias empresas 3 veces, muchas 3 veces.
a) Vienen del período anterior	32 y en 2 ocasiones muchas empresas.
Empresas grandes	10
Empresas medianas	14 y en una ocasión muchas.
Empresas pequeñas	2 y en una ocasión muchas.
No se sabe	6
b) En el período considerado	2.101, varias empresas 3 veces, muchas una vez.
Empresas grandes	263
Empresas medianas	385, varias empresas 2 veces.
Empresas pequeñas	1.363, varias empresas una vez, muchas una vez.
No se sabe	90
3. Número de hombres a los que afecta el conflicto:	
a) En conflictos que vienen del período anterior	58.528 en 18 conflictos
No se conoce el número de hombres afectados en	11 conflictos
b) En conflictos que se inician en este período	382.174 en 96 conflictos
No se conoce el número de hombres afectados en	99 conflictos
4. Número de días de duración del conflicto:	
a) En conflictos que vienen del período anterior	506 en 15 conflictos, no se sabe en 14.
b) En conflictos que se inician en este período	640 en 82 conflictos, no se sabe en 143.

(1) La clasificación de las empresas se ha hecho atendiendo al número de obreros, como la vez anterior. (TRIUNFO, núm. 637.)



conflictiva de Getafe (CASA), aunque no por ello inexistente (el conflicto y los paros en la Banca y el espectacular conflicto de Hauser y Menet, que afecta a la salida de un cierto número de revistas), se extienden las consignas de paro en el sector de la construcción para el día 5 de diciembre. El motivo es el convenio, unido a la crisis aguda que afecta al sector donde los obreros eventuales o contratados por obra ven amenazados sus empleos (la dura actitud de la empresa constructora Comylsa, que realiza las obras en el campo del Rayo Vallecana, es un buen estimulante para la totalidad del sector). Llega el día 5, y desde las primeras horas puede apreciarse, por una parte, una fuerte presencia de las Fuerzas del orden público en los tajos y, por otra, que hasta una cierta medida las consignas han sido seguidas. Las estimaciones del paro han sido diversas y van desde los 2.500 hasta los 50.000 parados; la cifra probable se sitúa alrededor de los 30.000 en un medio centenar de obras situadas en Madrid capital y en algunos pueblos de los alrededores. El día 7 la situación se ha normalizado.

● En el mismo periodo se producen otros tres grandes conflictos nacionales: La Banca, los Se-

guros y el que afecta a los hospitales debido a la actitud de los médicos internos residentes (este último procede ya del periodo anterior). Los dos primeros, sobre los que fijaremos nuestra atención, tienen su origen en las deliberaciones de los convenios. La Banca conoce una conflictividad prolongada, generalizada y bien organizada. Desde el 18 de noviembre hasta el 21 de diciembre en que se firma el convenio, los paros dentro de los lugares de trabajo se suceden de forma intermitente a ciertas horas, en ciertos días, y afectan al menos a 44 Bancos nacionales y regionales o locales, y a un número de sucursales y oficinas muy elevado y extendido por buena parte del país. Es difícil calcular el número de trabajadores movilizados por el conflicto, pero ateniéndonos a los consignados en las informaciones de prensa, pueden estimarse en unos 50.000 (la total fuerza de trabajo de este sector es de 127.000).

● El conflicto de los seguros, que tiene la misma causa y las mismas características, es menos importante en cuanto al número de trabajadores afectados y en cuanto a su repercusión pública por la misma característica de las empresas del ramo. La pre-

sa se dedica mucha menos información; sin embargo, se mencionan cuarenta y seis empresas afectadas en diferentes oficinas, y 5.000 trabajadores, solamente en las ciudades de Madrid y Barcelona. El conflicto, con diversas incidencias, se extiende a lo largo de la mayor parte del periodo.

Con el fin de mostrar con claridad la fuerte incidencia de estos cinco conflictos sobre la conflictividad del periodo y su importancia, ofrecemos los siguientes datos comparativos con el periodo anterior, separando del periodo examinado los cinco conflictos que citamos:

Periodo	Conflictos	Empresas	Trabajadores
1 de octubre a 15 de noviembre	135	225	116.000
15 de noviembre a 31 de diciembre	224	2.139	440.302
Mismo periodo menos cinco conflictos	219	420	140.302

Como puede apreciarse, son precisamente estos cinco conflictos los que producen el aumento espectacular en la conflictividad del final del último trimestre del año, y en último término, los que, sin duda, producen la alarma y declaración del Gobierno, y más probablemente los tres primeros

(que totalizan más de 1.500 empresas y unos 250.000 trabajadores), ya que los dos últimos, pese a ser conflictos generalizados e importantes, no rebasan en sus motivaciones el ámbito de lo estrictamente «laboral». Esta incidencia justifica que dediquemos en este informe una atención especial a estos tres conflictos y a la intervención en los mismos de motivaciones «extralaborales».

Las coordenadas sobre las que se sitúa la conflictividad del periodo

La crisis económica avanza en intensidad y resonancia a lo largo del periodo y se dejan sentir de forma creciente sus efectos.

De nuestro calendario económico del mes de diciembre (confeccionado sobre noticias aparecidas en la prensa), entresacamos un conjunto de «noticias» pesimistas que marcan bien la tónica con que cerramos el año:

● *Día 3: Según el presidente de Banesto, 1975 será peor que 1974. Después del verano empezaremos a salir de la crisis.*

● *Día 6: Según el Ministerio de Industria, 1975 será muy duro a sus comienzos.*

● *Día 6: Aumentan las manifestaciones de inquietud por los efectos de la sequía.*

● *Día 12: En lo que va de semana han entrado en España unos diez mil emigrantes, un treinta por ciento de los cuales con cancelación de contratos.*

● *Día 13: Según Antonio Garrigues Walker, la recesión tendrá su punto álgido en marzo o abril de 1975, y empezará a ceder a principios de 1976.*

● *Día 16: El paro a finales de noviembre alcanzaba a 210.000 personas (1,6 por 100). Se registra un rápido aumento.*

● *Día 17: Las reservas exteriores han disminuido en 190,3 millones de dólares.*

● *Día 18: Discurso pesimista (respecto a la situación económica) del ministro de Hacienda.*

● *Día 20: Se considera inminente la subida en un 25 por 100 de los precios de la energía eléctrica y del gas.*

● *Día 21: Según referencia del*

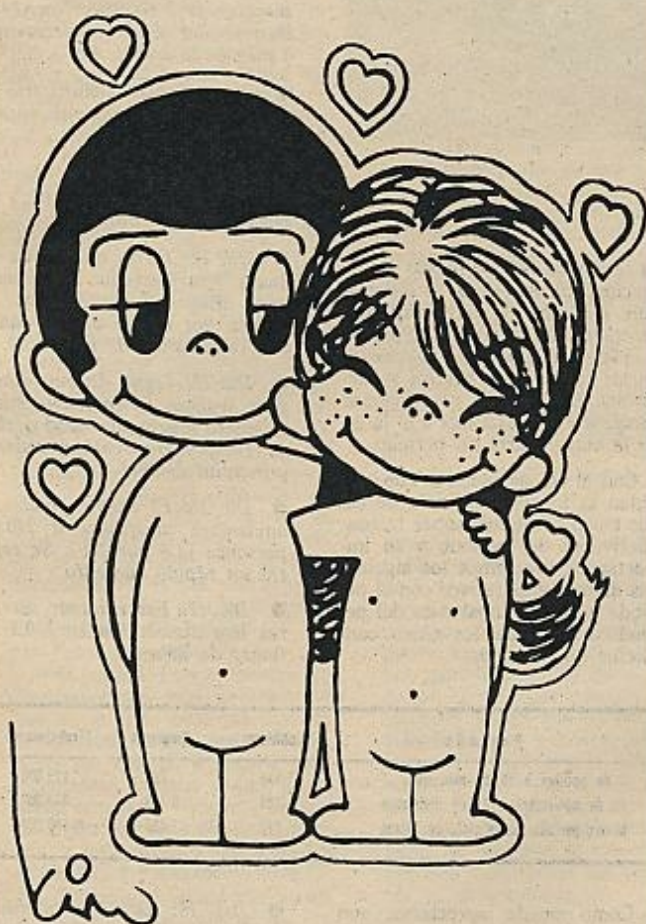
En el día de San Valentín

Acuérdate de regalarle
-a él, a ella-

Amor es...

El pequeño libro que ayuda a vivir

La famosa pareja dibujada
por Kim Grove, en una colección
de 8 títulos a 60 pesetas cada uno.



EDITORIAL NOGUER

LOS LIMITES ENTRE LO LABORAL Y LO POLITICO

Consejo de Ministros, el paro asciende al 1,76 por 100.

● *Día 23: Según el INE, el coste de vida aumentó en noviembre en 2,76 por 100, el mayor aumento en los últimos diez años.*

Por otra parte, algunas revistas en la confección de sus portadas de fin de año, no se privan de poner de manifiesto y en relieve gráfico este pesimismo colectivo.

El clima de crisis se concreta diariamente en una cadena impresionante de suspensiones de pagos, de cierres de empresas, de peticiones diarias de regulación de empleos y reducciones de plantillas, de aumentos mensuales en los índices de devoluciones de letras.

De las noticias económicas internacionales tampoco nos han llegado aires optimistas. En conjunto puede afirmarse que el pe-

de ofertas muy reducidas cuando no regresivas. La subida galopante de los precios, la inseguridad en el empleo, la reducción de horas extraordinarias o de primas, ha forzado a los trabajadores a establecer carnets de reivindicaciones, en los que uniformemente se contenían subidas lineales de cierta importancia para compensar la carestía de vida, ventajas complementarias, como las de cargar a la empresa los impuestos sobre el Rendimiento de Trabajo Personal o las cuotas de la Seguridad Social, retiros anticipados con la totalidad de los salarios y garantías de representatividad en las negociaciones. Sobre estos puntos de partida de las partes enfrentadas, la conflictividad se presentaba inevitable.

La segunda coordenada sobre la que hay que situar la conflictividad del periodo —importante a la hora de comprender la inci-

CUADRO N.º 2

SEGUN LAS PROVINCIAS Y LAS RAMAS DE ACTIVIDAD DE LA TOTALIDAD DE LOS CONFLICTOS

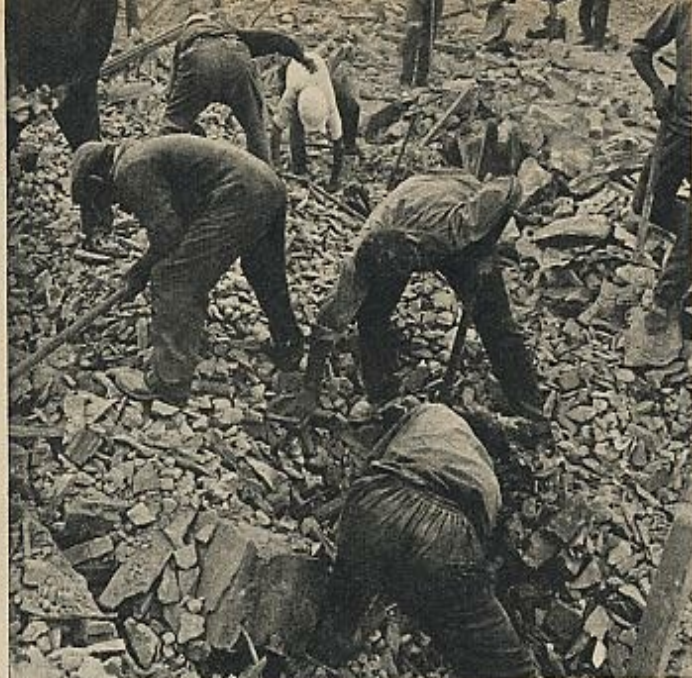
Provincias	Ramas de actividad
Barcelona 69	Agricultura 1
Navarra 49	Industria 138
Madrid 25	Extractivas 4
Gaipúzcoa 18	Metal 83
Vizcaya 16	Industrias Químicas 11
Pontevedra 8	Alimentación 8
La Coruña 4	Prensa y papel 10
Tarragona 4	Construcción 9
Vitoria 3	Agua, gas y electricidad 7
Oviedo 8	Otras Industrias 6
Toda España 3	Servicios 30
Otras 17	Comercio 3
	Transporte 4
	Banca y Seguros 2
	Enseñanza 5
	Sanidad 7
	Otros servicios 9
	No se sabe 55

riodo se «ha vivido» bajo los efectos opresivos de la crisis. Patronos y trabajadores —protagonistas y partes en la conflictividad laboral que examinamos— se han «comportado» bajo la presión del pesimismo. La reducción de los márgenes de acuerdo ante las expectativas de los negros vaticinios sobre el año 1975, en la contratación colectiva de cientos de convenios que han tenido su vencimiento y negociación durante el periodo, ha marcado la postura de los patronos: En gran número de casos, negándose pura y simplemente a la negociación; en otros, rompiendo las negociaciones iniciadas para ir al laudo de las autoridades laborales; en la mayor parte, en fin, partiendo

de factores «extralaborales», es la que se desarrolla en el plano político.

En el periodo se ha producido la fuerte polémica pública sobre el estatuto de asociaciones, que ha culminado al final del periodo con su aprobación y promulgación.

Desde hacía ya muchos años no ha «vivido» el país un «clima político» tan intenso y tan extendido. Si, por una parte, la totalidad de los órganos de expresión han dedicado espacio y titulares al tema de las asociaciones en un autorizado contraste de pareceres, y las personalidades de la «clase política» han ensayado acercar y movilizar una base de opinión en torno a las suyas, por



otra, es indudable que las organizaciones políticas clandestinas han vivido el momento como una expectativa de cambio, movilizándolo sus medios en torno a sus estrategias correspondientes, algunas para ensayar forzar su reconocimiento legal en una etapa inmediata; otras, para no quedarse aisladas; otras, en fin, aprovechando la ocasión para denunciar la actitud «oportunist» de los que ensayan incorporarse al movimiento de participación y apertura.

Esta movilización política generalizada (siempre dentro de la general atonía política que nos caracteriza) es un factor cierto que ha incidido en la conflictividad laboral que examinamos y ha incidido en sus dos partes principales.

La cuestión en términos operativos, es decir, como motivación de comportamientos, se plantea en las formas corrientes de resolver todo conflicto: bien llegando a un acuerdo y que este acuerdo sea respetado por las dos partes, bien imponiéndose una de las partes sobre la otra por el uso de medios de fuerza situados a su alcance.

Para los patronos, estas dos formas de enfrentarse con la conflictividad laboral se resuelven en posiciones políticas diferentes en la hora de las asociaciones: sus dos extremos, entre los que hay que situar posiciones matizadas de diversas formas, son: el interlocutor del conflicto debe estar organizado con autonomía y con la representatividad suficiente para que los acuerdos se cumplan por la base; al interlocutor no se le deben proporcionar armas de diálogo, sino todo lo contrario: debe estar sometido al control de la otra parte. Estas dos posiciones políticas y la amplia gama de sus matizaciones de

diversas formas surgen de sus intereses de clase en las relaciones económicas de producción y en ellas inciden a la hora de resolver los conflictos: los intentos reiterados que descubren las informaciones de prensa de los trabajadores de diversas empresas de dotarse de organizaciones representativas —dentro o fuera del cauce sindical— y de establecer una relación de información y de decisión de estos órganos con la base a la hora de la negociación o del acuerdo, obtienen respuestas diversas por parte de los patronos (desde la negativa y el recurso a la fuerza de orden público, hasta el diálogo y el acuerdo) y estas posiciones son el reflejo de las que se mantienen en el nivel político y ambas (políticas y laborales) consecuencia de sus intereses de clase o de la posición relativa dentro de la clase con entidad suficiente como para conformar una capa de la misma.

CUADRO N.º 3
A LA TERMINACION
DEL PERIODO ANALIZADO
(30 diciembre 1974)

	Conflictos
Continúan	17
Han terminado	74
No se sabe	104
De los que han terminado:	
Por acuerdo	29
Sin acuerdo	4
Eran de protesta o solidaridad	10
No se sabe	31
Los que han llegado a un acuerdo (29 conflictos):	
La empresa cedió en todo	4
La empresa cedió en parte	16
Firma del convenio	5
No se sabe	4

Para los trabajadores, el enlace y la correspondencia entre los niveles políticos y los laborales es mucho más difícil por las condiciones legales que rigen su posible vida asociativa en el nivel sindical y político. Confinadas las organizaciones políticas a la clandestinidad, la elaboración de sus estrategias y de sus tácticas carecen de transparencia y la incidencia en el campo de la lucha laboral se establece en forma de consigna en ocasiones extrañamente ajena, al menos aparentemente ajena, a lo que está en juego en el conflicto.

Al examinar los conflictos en los que se acusa —según las informaciones de prensa— una presencia de organizaciones políticas clandestinas, trataremos de encontrar sobre esta coordinada la explicación de algunos comportamientos y, naturalmente, el comportamiento del Gobierno señalado por la declaración de la que hemos partido.

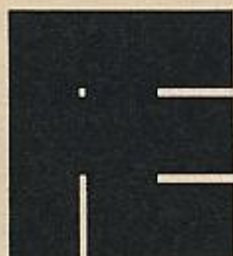
La conflictividad general del periodo

Si dejamos de momento a un lado los tres conflictos generalizados en los que intervienen comportamientos que en principio podemos calificar de «extralaborales» (el del País Vasco, el de la construcción, de Madrid, y el del Bajo Llobregat), puede afirmarse que las motivaciones y los contenidos de la conflictividad del periodo son laborales.

Según podemos apreciar por el cuadro general, de los 195 conflictos que se inician durante el periodo, solamente tres (los tres reseñados) tienen una motivación política en tanto que la mayor parte tienen por causa las reivindicaciones económicas (70), los convenios (37), las medidas de reducción de personal tomadas por las empresas ante la crisis (9), etcétera.

En el cuadro de los comportamientos tipificados de las dos partes en conflicto y de las fuerzas de orden público, no aparecen comportamientos muy diferentes de los que ya establecimos y constatamos en el Informe anterior sobre la primera parte del trimestre, también la frecuencia de los distintos comportamientos es similar, hasta el punto de que se puede llegar a encontrar una especie de pautas de comportamiento absolutamente uniforme y característica del periodo:

● *Petición de los trabajadores (el carnet de reivindicaciones se fundamenta en el aumento del coste de la vida, y se formula bien mediante escrito firmado*



FERNANDO TORRES
EDITOR

MESA REVUELTA

Juan Gil-Albert

Un escritor, y un mundo, reivindicado como el más importante en la literatura del 74.

Textos inéditos sobre Minkovski, Cocteau, Rimbaud...

EL CINE ESPAÑOL EN EL BANQUILLO

Antonio Castro

Premio del Círculo de Escritores Cinematográficos al mejor libro del año 1974

INTRODUCCION A LA MUSICA ELECTROACUSTICA

José Berenguer

Prólogo de Luis de Pablo

CINE ESPAÑOL, CINE DE SUBGENEROS

Equipo «Cartelera Turia»

Prólogo de Román Gubern

DE PROXIMA APARICION

EL CINE DE ALLENDE

Francesco Bolzoni

DICCIONARIO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACION

Fages y Pagano

FERNANDO TORRES-EDITOR

Cirilo Amorós, 71

Valencia-4

(Teléf. 322 75 20)

LOS LIMITES ENTRE LO LABORAL Y LO POLITICO

por un número importante de trabajadores directamente, bien a través de sus representantes directos —vocales, jurados o comisión formada al efecto—, o ya en asambleas y reuniones, unas veces en locales sindicales y otras en la propia empresa, la petición se hace o en ocasión de la negociación del convenio o sin esta ocasión, pero fundándose en que

Si el paro ha sido total y las suspensiones han afectado a la totalidad del personal, la sanción supone el cierre efectivo de la empresa, en cuyos casos, para encontrarse dentro de la legalidad laboral, solicita el permiso de cierre en la Delegación de Trabajo. Cuando, pese a la suspensión, los trabajadores permanecen en los locales de trabajo en actitud

tos de los que tenemos datos las empresas despidieron a 2.169).

● Con una cierta frecuencia, los trabajadores suspendidos a quienes se niega la entrada en las factorías se manifiestan en las puertas de la empresa, tratan de incorporar al paro a los trabajadores que siguen trabajando, y en ocasiones las manifestaciones se extienden por otros lugares ensayando provocar la solidaridad en otras empresas. La fuerza de orden público, normalmente interviene para disolver las manifestaciones, y, según el talante y el momento, las cosas suceden pacíficamente o se producen enfrentamientos y detenciones.

● Durante todo este proceso paralelamente se negocia. La empresa deja siempre (con raras excepciones) dos puertas abiertas: una individual dirigida a cada uno de los sancionados o despedidos de solicitar individualmente su reincorporación prometiendo estudiar su caso, lo que les permite o puede permitir romper la unidad de los trabajadores y eliminar a los que estime son sus dirigentes; otra colectiva, en la que se discuten las condiciones del acuerdo. Normalmente en estas negociaciones con comisiones de trabajadores y enlaces entran en juego el levantamiento de las sanciones y la readmisión de los despedidos, en bastantes casos el conseguir este último punto supone por parte de los trabajadores el ceder en las reivindicaciones de partida. Durante toda esta tramitación, aparte de las reuniones empresa-trabajadores con partici-

pación o no de representantes sindicales y autoridades laborales, se producen asambleas en las que los comisionados obreros dan cuenta a sus compañeros de las conversaciones y piden decisiones por el procedimiento de las manos alzadas; los sindicatos algunas veces proporcionan locales y cobertura para estas asambleas, aunque en ocasiones los niegan, lo que da lugar a nuevas manifestaciones ante los sindicatos y a nuevas intervenciones de la fuerza de orden público.

● Los conflictos terminan mediante cansancio o mediante acuerdo con resultados variables según se reflejan en nuestros cuadros, aunque las informaciones sobre el resultado de los conflictos son muy escasas.

Si consideramos estas pautas generalizadas de comportamientos en los conflictos que podemos calificar como «estrictamente laborales», a los que en la declaración del gobierno aludía con una actitud abierta y dispuesto a facilitar todos los medios posibles para el diálogo, observamos la inadecuación de un marco legal, inadecuación que queda en evidencia en la no aplicación de las disposiciones legales en la que estos comportamientos se contemplan: los paros, las manifestaciones, las reuniones y asambleas por parte de un colectivo de trabajadores son comportamientos tipificados en el Código Penal como delitos. El hecho de que en el mes y medio considerado se hayan producido y sido noticia en la prensa de 256 paros,

ORDEN PUBLICO	Alteraciones		Represión		
	Paro, huelga	Asambleas, manifest., encierros	Multas, sanciones	Intervención Fuerza Pública	
				Detenciones	
Actividades políticas ...	10	11	1	10	181
Conflictos laborales ...	256	120	—	53	147
Conflictos religiosos ...	—	—	4	—	4
Otros ...	—	19	17	8	96
TOTAL ...	266	150	22	71	428

cuando el convenio fue firmado se estaba en un periodo de congelación de salarios, pero no de precios.

● La empresa, o desconoce estas peticiones —no se da por enterada—, o las deniega, o formula una contraoferta inferior. En algunas ocasiones, en las que la negociación del conflicto está en marcha, da largas a la negociación o solicita el laudo por falta de avenencia. Cuando existen dos carnets de reivindicaciones obreras, una formulada por la base o una comisión no sindical, y otra, la del jurado, cosa relativamente frecuente, el comportamiento habitual de la empresa es reforzar la vía sindical y desconocer las otras peticiones, aunque a lo largo del conflicto este comportamiento pueda variarse, bien porque los enlaces y jurados aceptan las reivindicaciones de quienes legalmente representa, bien porque la empresa cede a tratar con los representantes no sindicales o con comisiones mixtas.

● Los trabajadores recurren al paro, normalmente sin abandonar sus puestos de trabajo. Paros que pueden ser totales o de ciertas horas o afectando a ciertos talleres o partes de la empresa.

● La empresa aplica sanciones individuales de suspensión de empleo y sueldo por un número de días que generalmente no supera una semana, basándose para ello en sus reglamentos de régimen interior, donde se tipifican las faltas individuales que afectan a la disciplina laboral. Si en los paros han tenido alguna intervención enlaces o jurados, abren los correspondientes expedientes por faltas graves o muy graves (en 34 conflictos de los que tenemos datos, las empresas han suspendido de empleo y sueldo a 49.839 trabajadores).

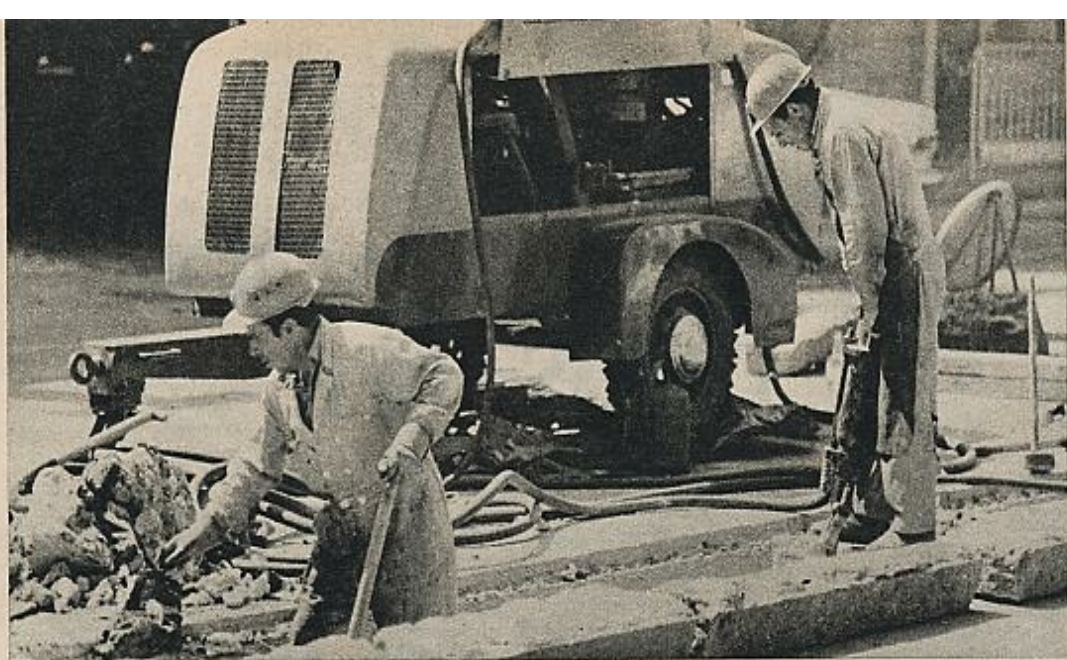
de brazos caídos, la empresa pide el concurso de la fuerza de orden público para que proceda al desalojo.

● Terminada la sanción, el comportamiento de los trabajadores en muchas ocasiones consiste en reproducir el paro.

● En estos casos la empresa vuelve a sancionar de una manera más dura, produciéndose normalmente rescisiones de contrato y despidos (en 26 conflic-

	INICIAL			INTERMEDIA			Final			TOTALES
	Trabajadores	Empresas	Fuerzas de Orden Público	Trabajadores	Empresas	Fuerzas de Orden Público	Trabajadores	Empresas	Fuerzas de Orden Público	
Asambleas y reuniones ...	11			46			3			60
Paros: reincorporación y paro ...	157 (1)			99						256
Manifestaciones, concentraciones, encierros ...	10			48						58
Reincorporaciones parciales o totales ...				2			65			67
Acuerdos ...							20	14		34
Suspensión de empleo y sueldo ...		38			40					78
Despidos ...		20			16					36
Expedientes a enlaces y jurados ...		4			5					9
Cierres de factorías ...		5			5					10
Levanta sanciones ...								12		12
Concede mejoras o cede en parte ...		3						5		8
Detenciones ...			5			10				15
Desalojos ...			4			12				16
Intervención pacífica ...			3			25				28
Intervención violenta ...			4			13				17
Otros comportamientos ...	35	18		33	19			1		106
Fases y número de conflictos en cada una	INICIAL Conflictos: 158 No se tiene información: 37 Total: 195			INTERMEDIA Conflictos: 167 No se tiene información: 117 Total: 224			Final Conflictos: 74 No se tiene información: 150 Total: 224			

(1) Los conflictos del País Vasco, Banca, seguros, etcétera, se contabilizan como un solo paro, a pesar de haber afectado a varias empresas.



más de 50 manifestaciones y un número superior de asambleas y reuniones de trabajadores, afectando este comportamiento a cerca de medio millón de personas, al lado del número de detenciones y procesos que tales acontecimientos han provocado, pone en evidencia el desuso y la inadecuación del tratamiento legal de estos comportamientos y estimamos que el Gobierno hace perfectamente en plantearse la necesidad de poner en marcha los cauces del diálogo. Por otra parte, el tratamiento legal del comportamiento empresarial tampoco sale muy bien parado, es una incongruencia que la empresa recurra a la aplicación de sanciones individuales previstas en sus reglamentos interiores para comportamientos individuales a comportamientos colectivos y que esta aplicación dé una «justicia privada», desde luego inaplicable cuando el comportamiento colectivo tiene un tratamiento público, suponga en tantos casos una medida de lucha patronal también tipificada en el Código Penal y que recibe el nombre técnico de «lock-out».

Parece que se imponen unas modificaciones profundas tanto en los cauces de representatividad de los trabajadores como colectiva parte dialogante o en conflicto, como en la regulación de los comportamientos sistemáticamente utilizados: paros, asambleas, manifestaciones, cierres de empresa, «lock-out»... etcétera.

Incidencia de factores «extralaborales» en los tres grandes conflictos generalizados

Las informaciones de prensa en las que se recogen las «huelgas» generalizadas —hasta un cierto punto— en el País Vasco (día 11 de diciembre), Bajo Llobregat (5 de diciembre), construcción en Madrid (5 de diciembre), señalan la presencia de organizaciones políticas clandestinas. Cada uno de

estos conflictos aparece convocado por una o varias de estas organizaciones.

El primer punto de un análisis sobre estos factores «extralaborales», es el de comprender que estos factores aparecen como un «añadido» a algo ya existente; es decir, que las convocatorias se realizan sobre una conflictividad importante y creciente y apoyándose directamente sobre ella. El añadido es, por una parte, su generalización; por otra, la formulación en su convocatoria de reivindicaciones «políticas» y también generalizadas, tales como la amnistía, libertades democráticas, etcétera. La distinción, sin embargo, a este nivel resulta poco clara, ya que en la conflictividad laboral (excluidos estos tres conflictos generalizados) también en gran número aparecen incorporadas reivindicaciones similares —se pide derecho de huelga, reunión, representatividad, libertad de detenidos—, y en gran número de casos se ensayan generalizaciones de conflictos por solidaridad obrera. El determinar el punto donde una reivindicación deja de ser laboral y empieza a ser «extralaboral» o política es difícil. No creemos equivocarnos al suponer que el propio Gobierno se plantea la necesidad de abrir nuevos cauces de diálogo para evitar esta fuerte ambigüedad hoy existente entre lo laboral y lo político.

La diferencia —nos parecería— tendría que situarse en un segundo punto de análisis de estos conflictos y que consiste en tratar de encontrar la relación que existe entre los comportamientos de los grupos clandestinos en estos conflictos con sus propias estrategias y tácticas en la lucha política general, lucha política que, como ya dijimos, durante este período se centra sobre el tema de las asociaciones políticas. En el fondo —dejando a un lado el contenido de las convocatorias (lucha contra la carestía, reivindicaciones salariales, amnistía, libertades, etc.) que están sin duda elegidos en gran parte por su eficacia movilizadora— se trata de comprender la relación que existe entre estos ensayos de mo-

vilización y el contexto político de la lucha por el poder donde se mueven los grupos políticos, también de comprender las ausencias en las convocatorias, y en éste, creemos que exclusivamente, el factor extralaboral al que puede eludir en su declaración el Gobierno.

Por una parte, en el juego político general que se desarrolló en torno a las asociaciones fue objeto de polémica y de opiniones hasta dónde debería llegarse, nos parece claro que puede entrar en la estrategia de algunos grupos el demostrar que tienen una base obrera o un poder de convocatoria considerable entre los trabajadores y que toda combinación en que se les excluya equivale a excluir la clase obrera. Parece también indudable que si, como dijimos, hay una parte del patronato interesado en tener un interlocutor con el que sea posible llegar a acuerdos que garanticen el enfrentarse con la crisis —por ejemplo—, existe el interés añadido de demostrar que el grupo es precisamente este interlocutor válido, ya que será precisamente este sector patronal el que, en definitiva, forzaría la aceptación legal del grupo en cuestión. La participación o no participación en las convocatorias puede estar explicada por esta relación.

En otros casos la situación casi contraria, la convocatoria se explica como un rechazo global de todo acuerdo y de toda participación en el actual o futuro juego asociativo dentro de un marco dominado por el capitalismo y de una maximización de los objetivos. A juzgar por «la guerra de panfletos» de las convocatorias, ambas posturas han estado presentes según las estrategias o tácticas de cada una de las organizaciones.

La declaración del Gobierno con la que abrimos este informe aparece dentro de este contexto como un punto final —quizá fuera más acertado decir como un punto y seguido— que cierra un período de asociacionismos sobre un marco en el que están excluidos los partidarios de los dos bandos de los «acuerdos para el progreso». ■ EDE.



serie

EDITORIA DE MULTIPLES DE ANTE



premios serie 1975 de múltiples
plazo de inscripción hasta el 8 de marzo de 1975
don Ramón de la Cruz, 27 - Madrid-1 - teléfono 225 01 67
apostólar al público del 10 de marzo al 5 de abril

El pliego de condiciones del concurso está a su disposición en:

serie

Don Ramón de la Cruz, 27.
Teléfono 225 01 67, Madrid-1.

Y en sus Delegaciones de:
Sevilla: Galería Juana de Aizpuru.
Canarias: Sala Conca.
Bilbao: Galería Luzaro.
Zaragoza: Galería Atonas.
Barcelona: Galería Nartex.