

UN TRIMESTRE TENSO Y CONFLICTIVO

El segundo trimestre de 1975 ha sido rico en acontecimientos dentro del «mundo laboral». De los tres protagonistas más importantes de este campo conflictivo, el Estado, a través de sus instituciones, ha sido el que tomó la iniciativa, desplegando una fuerte actividad para que la «cuestión social» no desbordara por la izquierda la delicada situación política; los empresarios y los trabajadores han visto modificadas sus cartas y las reglas del juego, adaptando con una cierta rapidez su lucha a la nueva situación creada por la acción del Estado.

Todo análisis de la conflictividad laboral en este trimestre que termina tiene forzosamente que incluir estos elementos, que, como variables, nos explican los acontecimientos al nivel de las relaciones sociales:

- La intensa acción del Estado.
- La coyuntura económica.
- La situación política tensa y delicada.
- La intensificación de las tácticas y estrategias de «pacto» como ensayo de fórmulas sucesorias en el nivel político.

El Estado toma la iniciativa

Lo cierto es que esta iniciativa se le había ido escapando de las manos. Con una normativa jurídica inadaptada e inaplicable, el enfrentamiento entre empresarios y trabajadores se desarrollaba e iba lentamente intensificándose fuera del marco de las leyes, en transgresión permanente de la legalidad. El sindicato vertical, creado sobre una función de concordia y pensado como un instrumento de control y de ordenamiento de todo el proceso productivo para colocarlo al servicio del Estado, cumplía mal dentro de las empresas estas funciones, y fuera se afirmaba como una burocracia de servicios vocada al asesoramiento, a la consulta, a la ayuda profesional, a la organización del ocio y del deporte, a la ayuda y encuadramiento de movimientos cooperativos, con una vertiente «política» acorde con el origen falangista de su nacimiento. Las inevitables organizaciones de los trabajadores para la defensa de sus intereses económicos, y aun las de los mismos patronos, nacían y se desarrollaban fuera del sindicato, o todo lo más utilizaban éste como plataforma o como objetivo.

El Estado en este trimestre se enfrenta con esta situación e intenta recuperar la iniciativa, adaptando, por una parte, el marco legal a la situación de hecho; por otra, ensayando de «vitalizar» el sindicato aumentando la participación de la

base trabajadora; sin embargo, la cuestión no resulta fácil.

La Ley de «Relaciones Laborales» y la regulación de la huelga

Dentro de este plan general de adaptación de la legalidad a la realidad, el gobierno presentó a las Cortes el proyecto de Ley de «Relaciones Laborales» y ha regulado de urgencia la huelga. El proyecto de relaciones laborales tiene ya su historia y su anécdota, su ministro cesante (la dimisión de Licinio de la Fuente se ha relacionado con la presentación de este proyecto), su oposición organizada y sus enmiendas. Es decir, se encuentra íntimamente ligado al futuro general de la continuidad política del Régimen

articulado, a las limitaciones que impone la fidelidad a treinta años de historia política, y sobre todo al marco general jurídico que regula la vida política del país. Leyendo el Decreto-Ley cabe preguntarse si después de su entrada en vigor vamos a conocer una sola huelga-procedente y si, en definitiva, lo que se ha regulado es una normativa sancionadora mucho más dura que la que ya existía sobre las «improcedentes» y una serie de facilidades legales a los empresarios para que legalmente puedan hacer uso del «cierre» —o huelga empresarial— y de los despidos sin apelación para el mantenimiento de la disciplina laboral. Resulta a este respecto altamente significativo el hecho de que la opinión de los empresarios y sus órganos representativos ante el Decreto-Ley haya sido, como ha manifestado el pre-

EQUIPO DE ESTUDIOS

tal como la ensaya el presidente Arias. La regulación de la huelga tomó el atajo, posiblemente para salvar estos condicionantes, y ya tiene existencia en cuanto nueva normativa que ensaya encauzar dentro del marco legal el frecuente recurso a la huelga de los trabajadores y al cierre de la empresa de los empresarios en la creciente conflictividad colectiva en que están enfrentados.

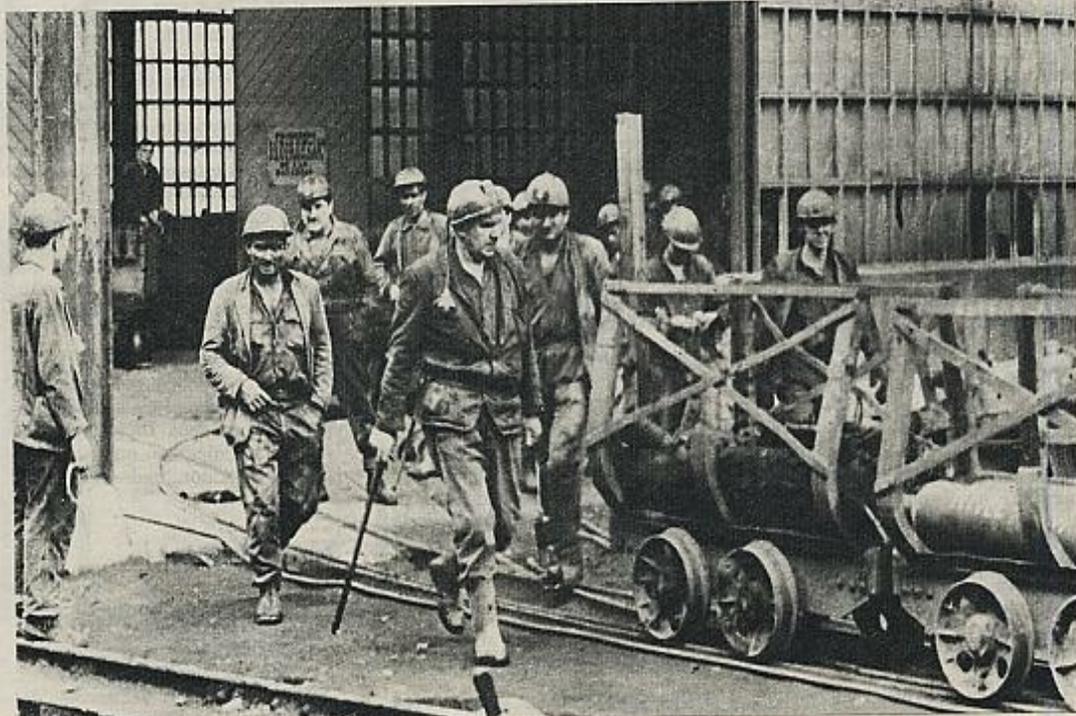
Sin embargo, esta nueva norma no escapa, en la concreción de su

sidente del Consejo Nacional de Empresarios, señor Conde Bandrés, «el acogerlo con serenidad» y una indudable satisfacción, ya que el propio Consejo «había pedido esta norma legal desde hace bastante tiempo», en tanto que los trabajadores y sus Consejos sindicales no se han privado de elevar voces y opiniones de protesta.

Hoy es todavía pronto para afirmar si los efectos de esta norma serán sólo los de contener la ola de conflictividad laboral, debido a

que los empresarios empleen rigurosamente las armas que les entrega y si esta represión añadida será suficiente para evitar la acción obrera. O, por el contrario, su destino será el permanecer inaplicada, cosa no demasiado nueva en el uso histórico de las leyes. Los primeros efectos los registraremos al examinar la conflictividad del mes de junio, ya que la norma entró en vigor los últimos días del mes de mayo.

De todas formas, con los elementos de conocimiento que tenemos por haber examinado durante los últimos nueve meses la conflictividad laboral a nivel de compor-





tamientos, podemos constatar que la mayor parte de los conflictos que se registraron difícilmente encajarían como «procedentes», ya por su motivación, ya por el ámbito de su extensión, y, desde luego, ninguno por su desarrollo a nivel de comportamientos. A este respecto, los comportamientos «típicos» y reiterados de los trabajadores en conflicto son: el paro dentro de la empresa, el bajo rendimiento y en muchas menos ocasiones la no entrada al trabajo, y es precisamente este último comportamiento el que, cumplidas todas las normas del Decreto-Ley, se considera procedente, en tanto que los demás son ya en sí mismos improcedentes y objeto de la sanción de despido, además de caer sobre los mismos el peso de la Ley de Orden Público. Y es esta constatable no concordancia entre la realidad inmediata con la norma que intenta regularla la que nos permite el ser escépticos respecto a sus efectos y a su aplicación.

La vitalización del sindicato por el aumento de su representatividad

La Comisión Permanente del Congreso Sindical, en su reunión del 5 de mayo, bajo la presidencia del ministro de Relaciones Sindicales, señor Fernández Sordo, elaboró las bases de la nueva normativa. Por una parte se manifestó el deseo de simplificación, de claridad, de participación consciente del electorado, del respeto al principio de igualdad de oportunidades; por otra se hizo constar la necesidad de «unas normas amparadoras de la legalidad sindical y la existencia de controles internos y jurisdiccionales frente a eventuales comportamientos antijurídicos». En una entrevista

	Abril	Mayo	Junio
1. Número de conflictos	81	64	52
a) Vienen del periodo anterior	19	14	13
b) Se inician en el periodo	62	46	35
2. Número de empresas	173	104	162
a) Grandes	18	32	11
b) Medianas	31	29	21
c) Pequeñas	28	35	8
d) No se sabe	96	8	110
3. Número de personas a las que afectó el conflicto (1)	52.012 (48)	61.418 (45)	30.333 (23)
No se sabe el número de personas afectadas en	32	19	29

(1) Los números entre paréntesis se refieren al número de conflictos.

	Abril	Mayo	Junio	Total
Salariales y económicas	21	21	18	60
Convenio	11	1	2	14
Solidaridad	10	12	5	27
Condiciones de trabajo	7	11	5	23
Políticas	1	—	2	3
Otros	12	1	3	16

ta concedida por el presidente del Consejo Nacional de Empresarios al diario «Tele/eXprés» manifiesta que el Decreto restrictivo para la presentación de candidatos «fue la Presentación del Congreso Sindical quien lo decidió. Mi criterio —añade— sería apoyar una posición por la que el Congreso se hubiera mostrado más liberal en lo que se refiere a la presentación de candidatos». El propio ministro de Relaciones Sindicales definió bien el papel que dentro del marco jurídico general se asigna a los sindicatos: «Las asociaciones políticas —dijo— serán beneficiosas para el país y para el propio sindicalismo. Permitirán encauzar el pluralismo político, dejando al sindicalismo en su puesto específico». En el fondo se trata de evitar que el sindicato pierda su función específica de ais-

lar las relaciones de producción en el nivel económico, y los enfrentamientos y conflictividad que en el mismo se produzcan, del nivel político, donde el pluralismo permanece dentro de los límites que les marcan las Leyes Fundamentales. Los intereses contradictorios de trabajadores y empresarios, ya que son inevitables, no deben traspasar el ámbito de la empresa ni superar su carácter económico; su presencia política a través del complicado mecanismo de las elecciones indirectas y de los controles será siempre una presencia que no incluya su enfrentamiento, que ha debido quedar resuelto previamente, sino de empresarios y trabajadores unidos en el interés común de la «producción» mediante la fórmula política «vertical»: la «producción al servicio de los más altos intereses de

la nación», es decir, una presencia política típicamente falangista.

La polémica violenta que en las Cortes enfrentó a los procuradores sindicales con otros procuradores en el debate de la Ley de Régimen Local, en la que se defendía el tercio sindical de concejales, muestra bien cómo no se trata tanto de despolitizar a los sindicatos como el no perder su carácter actual político. A niveles electorales primarios se trata de evitar candidaturas políticas de «clase» que traten de llevar la lucha política al terreno tradicional de la producción, donde los enfrentamientos de intereses de clase son evidentes, y a niveles «políticos» constitucionales. Salvar el monopolio sindical a favor de una determinada tendencia «verticalista» y no perder el importante instrumento de penetración «orgánica» en unos momentos en que muchas voces reclaman el cambio.

En la normativa sindical y en el terreno de las elecciones sindicales está presente esta compleja problemática, y la representatividad sindical y la vitalización necesaria del sindicato tienen sus límites. Todo cambio que los superase requeriría por parte del gobierno el haber previamente vencido las resistencias inmovilistas firmemente asentadas en los aparatos del Estado, lo que difícilmente puede hacerse en la delicada situación política del país, al menos desde los actuales presupuestos del poder.

Los efectos de la crisis económica sobre el mercado de trabajo

El paro es el factor económico que más está influyendo en la conflictividad y su desarrollo. El comportamiento riguroso de las empresas de recurrir al despido para

UN TRIMESTRE TENSO Y CONFLICTIVO

mantener la disciplina laboral, o simplemente para lograr controlar las elecciones evitando las candidaturas más duras y combativas, sólo es posible cuando en el mercado de trabajo la demanda presiona y no resulta demasiado difícil sustituir a los despedidos. En el comportamiento de los trabajadores, el temor de no encontrar un nuevo empleo acrecienta la inseguridad y tiende a moderar sus comportamientos conflictivos.

También es cierto que la crisis produce el efecto de ser fuente de conflictividad, ya que las empresas endurecen sus posturas y los márgenes de concesiones se disminuyen, pero, de todas formas, creemos que es la situación del mercado y los efectos que sobre el mismo se establecen por un paro creciente el elemento más importante a tener en cuenta para explicarnos el índice decreciente de la conflictividad laboral durante el período examinado.

El mercado de trabajo en una situación de crisis

Lo que hasta ahora resultaba característico en el mercado de trabajo español era la importancia que en el movimiento general de mano de obra tenía la emigración al extranjero de los excedentes interiores, y la incidencia que sobre la oferta de trabajo en el mercado interior tenía el incremento de la construcción como resultado de la expansión del turismo.

En los momentos actuales, la crisis mundial ha interrumpido la corriente emigratoria hacia Europa, cuando no la ha cambiado de signo con el retorno de los emigrantes, y ha incidido, por otra parte, en el turismo, con graves repercusiones sobre la construcción, y todo ello sin que en el campo se haya producido una interrupción de los excedentes de fuerza de trabajo, ya que el proceso de desintegración del sector agrícola y su transformación interna sigue su curso. La presión que sobre el mercado realizan los excedentes de fuerza de trabajo agrarios no tienen su salida habitual en la construcción, y retenidos en sus provincias y en sus lugares dan un fondo sombrío de reivindicaciones sin esperanzas a la coyuntura actual. La paralización de la expansión industrial durante el período y la interrupción de la emigración hacia el exterior impiden que el sector de la construcción se descargue de sus propios excedentes, ya que es este sector generalmente el que proporciona mano de obra para la industria y hacia el exterior, y por ello el paro en la construcción se hace presente de una manera especialmente grave y preside una gran parte de la conflictividad latente en el trimestre y de las tensiones que en el mismo se han producido.

Y todo este conjunto de mecanismos de mercado capitalista que rigen la contratación y la compra de fuerza de trabajo, se traducen en miles de angustias acumuladas y

en dar a los patronos una situación especialmente privilegiada cuando se enfrentan con los trabajadores en la conflictividad dentro de la empresa, el despido se convierte en una amenaza de una eficacia acrecentada por esta situación del mercado y los empresarios españoles no han vacilado en recurrir a este expediente para defender sus intereses. El mismo Decreto-Ley que regula la huelga y que entrega una nueva arma a los patronos para imponer la «disciplina laboral», aparece en este contexto mucho más riguroso y da a la pervivencia aún decreciente de los conflictos una

procedentes por las Magistraturas, pues el Decreto-Ley no deja lugar a dudas al respecto): los despidos efectuados por las empresas afectaron a 707 trabajadores en 19 conflictos en el mes de abril, a 668 trabajadores en 10 conflictos en el mes de mayo y saltan en el mes de junio a 2.443 hombres despedidos en 16 conflictos en el mes de junio. Por otra parte, creemos que las elecciones sindicales influyeron muy directamente en la disminución de la conflictividad, ya que sin duda existía un interés generalizado en las organizaciones obreras de presentar candidaturas, y la conflictividad podía favorecer el comportamiento empresarial bastante frecuente de cara a las elecciones de despedir a los candidatos más combativos simplemente para evitarse problemas futuros. Para comprender que este comportamiento empresarial no es imaginado, basta tener en cuenta que en las informaciones de prensa han aparecido 19 noticias al menos sobre otros tantos casos de despidos a candidatos por el mero hecho de serlo, y, como es natural, este tipo de noticias tan particularizadas no tienen acceso a medios de información sino en muy contadas ocasiones y en proporciones mínimas. De hecho, algunos conflictos existentes en los meses anteriores, y que se prolongaron sin resolverse, terminaron como consecuencia de la tregua electoral para que las elecciones pudieran desarrollarse y no desaprovechar la ocasión de aumentar la representatividad obrera en los Jurados correspondientes.

Las causas generales de esta si-

tuación aparecen evidentes en el examen de las variables generales que hemos expuesto. Por una parte, la acción del gobierno con el Decreto regulador de la huelga —es muy característica la caída en el mes de junio de los conflictos cuya motivación es la solidaridad (de 11 en mayo se pasa a cinco en junio), ya que estos conflictos siempre, y en todo caso, se consideran improcedentes— que probablemente ha incidido en el recurso por parte de los empresarios al despido (con tal Decreto no corren el riesgo de que estos despidos se consideren im-

procedentes por las Magistraturas, pues el Decreto-Ley no deja lugar a dudas al respecto): los despidos efectuados por las empresas afectaron a 707 trabajadores en 19 conflictos en el mes de abril, a 668 trabajadores en 10 conflictos en el mes de mayo y saltan en el mes de junio a 2.443 hombres despedidos en 16 conflictos en el mes de junio. Por otra parte, creemos que las elecciones sindicales influyeron muy directamente en la disminución de la conflictividad, ya que sin duda existía un interés generalizado en las organizaciones obreras de presentar candidaturas, y la conflictividad podía favorecer el comportamiento empresarial bastante frecuente de cara a las elecciones de despedir a los candidatos más combativos simplemente para evitarse problemas futuros. Para comprender que este comportamiento empresarial no es imaginado, basta tener en cuenta que en las informaciones de prensa han aparecido 19 noticias al menos sobre otros tantos casos de despidos a candidatos por el mero hecho de serlo, y, como es natural, este tipo de noticias tan particularizadas no tienen acceso a medios de información sino en muy contadas ocasiones y en proporciones mínimas. De hecho, algunos conflictos existentes en los meses anteriores, y que se prolongaron sin resolverse, terminaron como consecuencia de la tregua electoral para que las elecciones pudieran desarrollarse y no desaprovechar la ocasión de aumentar la representatividad obrera en los Jurados correspondientes.

La influencia de la situación del mercado de trabajo ha sido ya comentada, y en la conflictividad concreta del trimestre se manifiesta en un intenso malestar en el sector agrícola, que si no estalla en conflicto nada más que en una ocasión en el mes de abril, conflicto que afecta a 10.000 agricultores en Almería, es precisamente por la gravedad del mercado de trabajo, pero que se manifiesta durante todo el período según las reiteradas informaciones de prensa en manifestaciones de parados en los sectores agrarios, en encierros en templos, en escritos y protestas sindicales denunciando la situación del sector. Otro tanto, pero con una mayor actividad sindical, ocurre en el sector de la construcción, y en su especial sensibilidad a los llamamientos políticos de las jornadas de lucha (según las informaciones, en Barcelona participó el 50 por 100 de las empresas constructoras en la jornada de lucha convocada a primeros de abril). En sentido inverso se puede constatar cómo los servicios aumentan la conflictividad durante el período, en tanto que disminuye en el sector productivo industrial, debido sin duda a que el mercado de trabajo de los servicios está menos directamente afectado por la crisis.

En cuanto a la distribución de los conflictos por provincias, Barcelona sigue conservando el primer puesto de la conflictividad, bastante distanciada de Madrid; el País

A LA TERMINACION DEL PERIODO ANALIZADO - CUADRO N.º 3

	Abril	Mayo	Junio
Continúan	21	9	8
Han terminado	26	34	20
No se sabe	33	21	24
DE LOS QUE HAN TERMINADO:			
Por acuerdo	7	12	12
Eran de protesta o solidaridad	12	15	8
No se sabe	7	7	—
DE LOS QUE TERMINARON POR ACUERDO:			
Empresa cede todo	1	3	3
Empresa cede en parte	3	5	6
Cierre	—	1	—
No se sabe	3	3	3

SEGUN LAS PROVINCIAS Y RAMAS DE ACTIVIDAD - CUADRO N.º 4

Rama de actividad	Abril	Mayo	Junio
Agricultura y pesca	2	—	—
Industria	66	51	33
Metal	33	28	21
Prensa	4	2	1
Construcción	6	9	2
Extractivas	4	6	1
Químicas	3	2	—
Alimentación	3	2	4
Otras industrias	13	2	4
Servicios	6	10	12
Transportes	3	5	1
Sanidad	1	—	8
Espectáculos	1	2	—
Otros servicios	1	3	3
No se sabe	6	3	7
Total	81	64	52
Provincias	Abril	Mayo	Junio
Barcelona	24	19	13
Madrid	11	6	9
Guipúzcoa	7	2	2
Vizcaya	6	4	3
Asturias	5	9	2
La Coruña	3	1	4
Pontevedra	3	2	—
Toda España	3	2	1
Otras provincias	19	19	18
Total	81	64	52

nueva significación y un aumento del respeto que siempre merecen las personas que arriesgan mucho frente a la dominación y el privilegio.

Una conflictividad decreciente

En los cuadros puede examinarse este decrecimiento: en el mes de abril, la muestra recoge 81 conflictos, en el mes de mayo son 64 y descienden en junio a 52. Si en el mes de junio se aprecia un au-

mento de las empresas en conflicto, es sin duda porque en este mes el conflicto de los MIR se extiende a un gran número de centros hospitalarios que en nuestras cuentas son empresas distintas, y a la incidencia de las jornadas de lucha de los días 4 y 11 de este mes que afectaron a un cierto número de empresas que hacen aumentar la cifra de los totales. Sin embargo, el descenso se acusa en el número de hombres afectados por los conflictos, que del mes de mayo al mes de junio desciende a más de la mitad.

Las causas generales de esta si-

Vasco refleja una contabilidad menor, aunque no podemos saber hasta qué punto esto es sólo efecto de haber sido declarado materia reservada la información para esta zona, o por los efectos reales que sobre la conflictividad haya tenido el estado de excepción decretado durante el trimestre para la región.

Los conflictos más importantes del período

Dentro de la clasificación de los conflictos por ramas de actividad, el «metal» aparece en primer lugar de una forma destacada (más del 50 por 100 de los conflictos que se registran en el sector industrial pertenecen al sector del metal). La conflictividad en este sector, que tradicionalmente dentro de nuestra producción ha sido el sector punta en la acción obrera (antes de los años sesenta lo fue el sector minero y mucho antes el sector agrario), se caracteriza por su firmeza, por su cohesión y organización. Frente a la tramitación de los convenios, aunque éstos sean provinciales o de menor ámbito, las plataformas reivindicativas se generalizan y las acciones se coordinan sobre los comportamientos de algunas empresas importantes y decisivas. Durante el trimestre se estaba tramitando la renovación de los convenios y se preparaban y realizaban las elecciones sindicales en los primeros niveles, y ambas cuestiones aparecen en los carnets de reivindicaciones avalados por las firmas de una base que se muestra activa y disciplinada: la readmisión de los despedidos de cara a las elecciones era una exigencia de tanta importancia movilizadora como la revisión de los salarios, la lucha se sabe larga y el instrumento sindical aun a nivel de las UTT se estiman como importantes en una lucha que se establece en condiciones de gran dureza por los efectos de la crisis. Hay que señalar, sin embargo, dentro del sector y de su lucha el caso de las empresas de automóviles Seat, Fasa y Authi, en las que la crisis y una prolongadísima lucha defensiva realizada en el período anterior, las co-

locó en unas pésimas condiciones en este período, lo que se acusó en los comportamientos de los trabajadores de estas empresas, donde se multiplican las reclamaciones en la Magistratura y las peticiones y escritos, pero disminuyen los comportamientos verdaderamente conflictivos.

Merecen destacarse también durante el período los conflictos «políticos», las jornadas de lucha convocadas por las organizaciones obreras de carácter clandestino. En el mes de junio hubo dos llamamientos, el primero el día 4, en Madrid; el segundo, el día 11, en el País Vasco. Las noticias sobre los resultados efectivos de estos llamamientos son fuertemente contradictorias, según la fuente de procedencia. En la jornada del día 4, y utilizando únicamente las fuentes de información de la prensa, se registraron paros en 16 empresas (construcción y metal principalmente), y afectaron a unos diez mil trabajadores, como consecuencia de la jornada fueron despedidos 250 trabajadores, y se realizaron algunas detenciones. Si se recurre a otro tipo de información, habría que multiplicar por diez estas cifras.

En el País Vasco, las noticias todavía son más escasas, en la prensa se citaron paros en 31 empresas en la provincia de Vizcaya y once en Navarra, con una cifra de trabajadores afectados que no llega a los 10.000.

Muchísima más importancia en la información ha tenido el inacabado conflicto que enfrentó a los MIR con el INP. Este conflicto no es nuevo, sus reivindicaciones, sus paros, sus constantes problemas con el Colegio de Médicos y con el Instituto Nacional de Previsión —su patrono— ya en 1971 se plasmaron en una gran huelga, y desde entonces, de una forma intermitente, se ha seguido manifestando, unas veces con menos amplitud y otras como ahora, afectando nada menos que a 42 hospitales en toda España.

Los motivos que han ocasionado los diversos conflictos planteados por los MIR han ido cambiando. Según ellos mismos dicen, han ido aproximándose por su contenido y características a las de los demás

CUADRO DE ORDEN PÚBLICO - CUADRO N.º 6

	ALTERACIONES		REPRESION		
	Paros y huelgas	Asambleas, manifestaciones y otras	Multas y otras sanciones	Intervención fuerza pública	Detenciones
Actividades políticas...	1	173	216	156	818
Conflictos laborales...	161	215	—	96	61
Conflictos religiosos...	—	8	17	2	10
Conflictos enseñanza...	79	69	36	30	120
Otros conflictos...	19	17	32	6	67
Totales	260	482	301	293	1.076

estamentos y categorías de trabajadores asalariados del sector sanitario, lo que viene a significar que se aproximan o van identificándose a las reivindicaciones obreras. Esto, que es cierto en cuanto a sus pretensiones, tal como han aparecido en la prensa, no lo es en cuanto a la forma como han sido acogidas por otros grupos, e incluso por los organismos oficiales, ni en el eco que han tenido en los órganos informativos.

Los MIR se suelen quejar —y con razón— del apoyo que reciben sus peticiones de los médicos del «staff»; pero, sin embargo, creemos que bien examinado, este apoyo es inconmensurablemente mayor que el que reciben los obreros de cualquier empresa, no ya de los respectivos «staff», sino también de los administrativos y de los cuadros medios. La razón puede ser de que de todas formas, pese a las diferencias de posiciones dentro de la empresa, los MIR y los médicos del «staff» pertenecen al mismo grupo social y profesional, son del mismo cuerpo, tienen el mismo título. Pero en los términos en que se plantean las reivindicaciones obreras frente a la empresa, esas reivindicaciones tienen su origen en su condición de asalariados, y tan asalariados son los obreros como los administrativos o los técnicos.

A nadie se le escapa el cuidado con el que a no ser en situaciones extremas —como parece ser la presente— los organismos oficiales tratan los problemas que plantean los profesionales titulados superiores de cualquier campo, y aun en

situaciones como la que actualmente plantean los MIR, la respuesta no es ni mucho menos lo rotunda y sin apelación que suelen ser las respuestas a nivel obrero, y en este sentido cabe preguntarse de por qué no se les ha aplicado la reciente legislación sobre la huelga.

La tinta que se ha vertido hablando de este conflicto no es comparable a la que se consumió en conflictos tan tremendamente importantes como el que sacudió a la Seat, en el que el número de despedidos fue al menos diez veces superior. En concreto, el espacio dedicado a los MIR en la prensa diaria ha sido superior al que se ha dedicado al resto de la conflictividad laboral en el mes de junio.

Una de las reivindicaciones de los MIR es el reconocimiento de su Comisión Nacional como único interlocutor válido frente al INP, no es fácil que esta reivindicación sea admitida, pero cuando menos ha podido ser presentada y ha sido considerada y discutida, y aunque no es fácil comparar comisiones a comisiones, no podemos menos de recordar que en los niveles obreros empresariales, las «comisiones» fueron declaradas abiertamente fuera de la ley y perseguidas como asociaciones ilícitas.

Seguramente, el punto más incisivo se plantea cuando se intenta buscar la similitud laboral de la situación laboral de los MIR dentro del campo obrero, y se piensa que su reivindicación principal se sitúa sobre el contrato y la seguridad de empleo, y que ésta es precisamente la situación de los obreros eventuales en el sector de la construcción o en la agricultura, y que son miles los obreros agrarios eventuales hoy en paro, y miles los obreros eventuales de la construcción sin trabajo, a los que hay que añadir los de las empresas de subcontratas en el prestamismo laboral, tan frecuente en sectores de construcción naval y de otras empresas auxiliares. Todas estas situaciones obreras arrastran una conflictividad durante años sin haber logrado sensibilizar al país o al menos esa parte del país que constituyen sus estratos dirigentes.

En definitiva, lo que deseamos plantear al situar este conflicto dentro del marco general de la conflictividad del período es poner en evidencia el largo camino que aún a niveles de toma de conciencia tienen que recorrer los profesionales asalariados para que su proletarianización se complete. ■ EDE.

COMPORTAMIENTOS CONFLICTIVOS (ABRIL, MAYO, JUNIO 1975) - CUADRO N.º 5

GRUPOS	COMPORTAMIENTOS	N.º DE VECES			N.º DE PERSONAS AFECTADAS		
		Abril	Mayo	Junio	Abril	Mayo	Junio
Trabajadores	Asambleas y reuniones	61	45	48			
	Manifestaciones, concentraciones y encierros	17	23	21			
	Paros	68	53	40	58.130 (34)	59.561 (31)	23.680 (13)
	Otros	61	51	22			
Empresarios	Suspensión de empleo y sueldo	16	15	8	1.782 (9)	5.090 (8)	4.221 (7)
	Despidos	27	17	15	707 (19)	668 (10)	2.443 (16)
	Expedientes a cargos sindicales	6	1	3			
	Cierre de la empresa	5	4	4			
	Otros	38	18	21	28	25	8
Fuerzas de Orden Público	Detenciones	7	8	3			
	Desalojos	10	10	15			
	Intervenciones pacíficas	8	16	10			
	Intervenciones violentas	6	3	1			

(1) El número de personas afectadas corresponde a los conflictos sobre los que tenemos este dato. El número de estos conflictos es el que aparece entre paréntesis.