

Para el conflicto obrero el Estado de Excepción fué algo trascendental del que fué, en cierto modo, motivo y consecuencia. Motivo porque tales medidas coactivas respondían a un auge de un conflicto obrero crecientemente político, impulsado no ya espontáneamente, sino por OAC que actúan fuera de la CNS (pero usando de ella) y que coordinan la acción obrera y extinguen la solidaridad. Consecuencia porque el blanco de la represión política que representa el Estado de Excepción va a ser, esencialmente, la clase obrera, sus organizaciones sindicales (OAC, las Comisiones Obreras básicamente) y políticas (distintos partidos políticos en la ilegalidad: el PCE básicamente).

b) Una particular visión del europeísmo

Una de las preocupaciones del gobierno desde el Plan de Estabilización es, sin embargo, la salida a Europa (a nivel económico, esencialmente). Esta visión europeísta de la nueva tecnocracia, que había inspirado -en opinión de muchos- la experiencia "aperturista" del período anterior, es recogida en este momento para justificar el carácter internacional de la lucha contra la subversión. La virulencia del conflicto obrero -vienen a decir- no es sólo patrimonio de España. Ni tampoco lo es la represión sistemática del movimiento obrero.

Es paradójico al respecto observar como Manuel Fraga Iribarne, máximo artífice de la "liberal" Ley de Pronea, justifica el decreto de Estado de Excepción, apelando a los sucesos del mes de mayo de 1968 en Francia:

"Y efectivamente, es mejor prevenir que curar. No vamos a separar a una jornada de mayo, para que luego sea más difícil y más caro el arreglo. . ."

Para continuar con tono amenazante, un tono que poco

tenía en común con el "contrato de pareceres" que él mismo propusiera unos años antes:

"... quiero hacer aquí, en nombre del gobierno, una seria advertencia a los incitadores y a quienes les sigan, a partir de este momento, porque caerá sobre ellos y no son palabras, todo el peso de la ley". (Declaraciones a la prensa el día 24 de enero de 1959).

Pero este tono dramático no es obstáculo para que Fraga muestre el más brillante optimismo respecto a la inquietante situación de la economía española y la solidez de nuestra "salud social". Así, tras confiar en la colaboración de todos los españoles en la "liquidación de estos pequeños brotes", añade en la citada información a la prensa de 24.1.69;

"Nuestra economía, perfectamente recuperada; nuestro progreso, que es verdaderamente ejemplar; nuestra situación de desarrollo en todos los órdenes y muy particularmente en el cultural; el respeto a nuestro turismo y a quienes nos visitan; todo ello hace que nuestro gran país alegre y en paz creadora, tenga que defenderse una vez más, y esta vez afortunadamente con todos los medios que posee para ello" (Declaraciones 24.1.69).

Ciertamente, ante ello se pone en duda la eficaz racionalización del sistema operado por el nuevo personal político del régimen. El triunfolismo, que usa Fraga Iribarne, y que enlaza con los primeros tiempos de postguerra, tiende a mantener una estructura del Estado fosilizada, sin plantear para nada los reales problemas que tanto planteó el bloque en el poder para adaptar a este Estado a sus nuevas necesidades económicas.

Para las clases dominantes pues, pasa a primer plano un elemento que sí garantiza la actual estructura estatal: el control y sometimiento de las clases populares, y especialmente, de la clase obrera. Si esta estructura lesiona algunos mecanismos de la nueva fase de la acumulación de capital, esto pasa a segundo plano. La prioridad de la dominación y del control político, se hace aquí evidente.

c) Hacia un desarrollismo totalitario

Esta tendencia que apuntábamos va a presidir la acción del gobierno en los meses siguientes. Sin abandonar los esquemas tecnocráticos del desarrollismo, se van a vincular con el mantenimiento de un duro corsé que mantenga el orden social.

Uno de los artificios de esta nueva doctrina política, el más destacado, es el Ministro Comisario del Plan de Desarrollo, Laureano López Rodó. En efecto, el día 7 de febrero de 1969, durante el Pleno de las Cortes Españolas en que se aprobó (230 votos a favor, 11 en contra) su II Plan de Desarrollo, reafirmaba su vocación desarrollista:

"... somos un pueblo que ha despertado a un deseo ya irrefrendable de progreso en todos los órdenes. . ."

Lo cual no le impedía afirmar, recordando la necesaria represión:

"... esta España desarrollada de los años 70 que ya tenemos al alcance de la mano, no la haremos con ideologías nihilistas y con violencia callejera. La haremos con paz y libertad. . ."

Esta particular visión del futuro político de España tiene en Luis Carrero Blanco, vicepresidente del gobierno, mantenedor de la ortodoxia del régimen, una sólida garantía de eficacia. En el curso del Pleno de las Cortes que citábamos del 2 de febrero de 1969, defiende clamorosamente la proclamación del Estado de Excepción, con este tipo de afirmaciones:

"Si son frecuente los atentados contra el orden suelen hacerse so pretexto de una demanda de libertad, esto no es más que un burdo enmascaramiento que sólo puede engañar a los ingenuos, porque lo cierto es que en el caos, en el desorden, no hay forma posible de libertad. Ciesando un texto de la encíclica "Gaudium et Spes" el Episcopado español, en su instrucción de 29 de junio de 1966 sobre la Iglesia y el orden temporal a la luz del Concilio Vaticano II, ha reiterado la doctrina de que "como requisito primario e indispensable ha de asegurarse siempre el orden público". Doctrina reiterada en el día de ayer por la Comisión Permanente del Episcopado español".

Para afirmar posteriormente, como justificación del Estado de Excepción, que "El Gobierno quiere proteger la libertad de los ciudadanos". Particularmente expresiva es su interpretación del problema universitario, que sirvió de pretexto para desencadenar la represión contra el movimiento obrero. Dice Carrero:

". . . cada universitario cuesta muchos miles de pesetas al Estado, para que se vea malogrado estérilmente por la insensatez de unos pocos caídos en el ateísmo, la droga y el anarquismo. . ."

En la fusión de estos dos extremos: desarrollismo modernista y tecnocrático y reacción tradicionalista decimonónica ante el desorden social, está pues la clave del futuro desarrollo político del país.

El 25 de marzo del mismo año, se levantaba el Estado de Excepción, "resueltos ya los brotes subversivos". La clase trabajadora, sensiblemente lastimada en la represión de algunos dirigentes sindicales y políticos, ha conservado lo esencial de las OAC. Sobre estas bases se iniciará un período de reconstrucción de las OAC, de Comisiones Obreras, mejor protegidas de la represión y más eficaces en el enfrentamiento político de los trabajadores contra el Estado.

El Estado de Excepción demuestra a los trabajadores que todo conflicto obrero es político. Los años que le seguirán ratificarán esta tendencia. La agudización represiva se vuelve, como un "boomerang" contra el sistema.

d) El gobierno monocolor

El día 30 de octubre de 1969, se realiza una reestructuración del gabinete ministerial: personalidades vinculadas al Opus Dei, fieles colaboradores o discípulos del nuevo inspirador de la política del régimen López Rodó en su mayoría, ocupan la casi totalidad de los cargos. El gobierno parece "homogeneizarse".

Los nuevos hombres de López Rodó serán los nuevos ejecutantes del desarrollismo totalitario del sistema, trabajando sobre el terreno social limpio de impurezas por la acción del Estado de Excepción.

Manteniendo firme el tono tecnocrático, síntoma de eficacia, afirman:

"En suma el Gobierno se propone mantener la paz, acelerar el proceso de desarrollo, elevar el nivel moral, educativo y cultural, fortalecer las garantías jurídicas para todos los españoles y mejorar la distribución de la riqueza, de modo que sean principalmente los trabajadores quienes más se beneficien del aumento de la renta nacional". (Declaraciones el día 1 de noviembre de 1969, exponiendo a la prensa su programa de gobierno, tras la primera reunión del nuevo Consejo de Ministros).

Las repercusiones que algunos comentaristas políticos dan a la reestructuración es importante. Emilio Romero en su artículo "La lira hay que llevarse al desván", el 5 de noviembre de 1969, despide políticamente a falangistas y tradicionalistas, con cierta nostalgia, por su falta de "sentido de la eficacia" (por el cual el Opus les arrebató -según Romero- el poder). En la misma línea se inscribe el artículo de Lucio del Alamo. "Las maniobras del Pisuerga", en el que destaca el papel del nuevo hombre fuerte del régimen: López Rodó, y lamenta la falta de "tradicionalistas, alfonsinos y falangistas" en la nueva formación gubernamental ("Hoja del Lunes", Madrid).

Sin embargo, no hay que esperar mucho tiempo para constatar la evidencia del carácter netamente represivo, también, del gobierno monocolor. Las muertes de los 3 obreros de la construcción en Granada (ante un conflicto obrero meramente reivindicativo, por la mejora del salario mínimo) o de los 2 vecinos del barrio de Krandio (protestando por la contaminación del aire) son suficientemente elocuentes como para que sea preciso insistir más

en este punto.

Este era el precio que había que pagar para hacer realidad las declaraciones de Franco a "Arriba" el día 1 de Abril de 1969, y que son el objetivo básico de la política e ideología del nuevo gobierno:

"No podemos prescindir del mundo capitalista liberal en que vivimos. . ."

"En la capacitación de nuevas minorías está la más rentable de las inversiones de la patria".

Precio que iba a repercutir en el conflicto obrero directamente político. Buena prueba de ello son los casos de protesta contra el Estado de Excepción en el País Vasco (huelga casi general en Vizcaya) y las movilizaciones obreras ante el Consejo de Guerra de Gurgos que pedía 6 penas de muerte a militantes de la ETA a finales de 1970. La clase obrera irrumpió en la escena política del país con una fuerza y una orientación propias.

Estos es el principal saldo con el que se cierra el año 1970.

e) Balance-resumen del período

El período 1967-70, se caracteriza, pues, por el abandono de algunos de los mecanismos de control político tradicionales para ir a un enfrentamiento abierto entre los aparatos coercitivos del Estado y el movimiento obrero.

Los principales conflictos obreros empezarán a saldarse con muertes y heridos (Gernika, Erandio, Eibar) y la acción política contra el sistema se irá, por esta razón básicamente, vi-

culando cada vez más a las reivindicaciones económicas de los trabajadores.

Los acontecimientos posteriores, no hacen sino confirmar esta tendencia. La suspensión del Artículo 18 del Fuero de los Españoles en toda España a raíz de las protestas obreras contra el Consejo de Guerra de Burgos, decretada a primeros de 1971, no hace más que repetir la experiencia del primer Estado de Excepción a nivel nacional. Los resultados de esta acción represiva son cada vez más escasos.

En efecto, la clase trabajadora ha forjado ya sus OAC protegidas de la represión, a la vez que un amplio movimiento popular asegura la solidaridad con el movimiento obrero y evita el aislamiento a que el sistema quiere someterlo. El movimiento universitario y el movimiento popular en los barrios son buen exponente de ello en los últimos años.

Podemos decir, pues, que este período se salda con dos síntomas importantes:

1.- Por parte del régimen, se supera la relativa improvisación en la regulación legal y política de los conflictos colectivos, dada la dimensión que cobran éstos con la instauración de los Convenios Colectivos. Se profundiza al respecto la línea apuntada en la LUE y se establece toda una gama de criterios legal-políticos de resolución de conflictos. Las OAC son puestas en la ilegalidad definitivamente, se valora con mayor sensibilidad el carácter político de cada conflicto laboral. El Decreto sobre Conflictos Colectivos de Trabajo de 1970 no es más que un exponente importante de lo que decimos. Las distintas declaraciones de Estados de Excepción y detención de militantes obreros, lo confirmamos también.

2.- Por parte del movimiento obrero organizado, se realiza un reforzamiento de su organización y una mayor explicitación de sus objetivos políticos. La participación de la clase obrera, impulsada por estas OAC; en la primera línea de las manifestaciones y huelgas políticas contra el Consejo de Guerra de Burgos, es un exponente de primer orden para ver con claridad "lo que ha cambiado ya" en el panorama desolado de las organizaciones sindicales y políticas de los trabajadores españoles después de la guerra civil. Iniciativa creciente de las OAC que acaba de desplazar del desarrollo de los conflictos a la Organización Sindical.

En resumen, se agudiza la polarización política entre el movimiento obrero, organizado y el estado represivo. O lo que es lo mismo, la clase trabajadora entra organizada y conscientemente en la escena política del país encabezando importantes movimientos de protesta contra el sistema. Cada vez más fuerzas políticas -de todas tendencias- se van obligadas a reconocer esta realidad indiscutible.

6. Conclusión.

La síntesis que se desprende del período que hemos analizado está dominada por una idea fundamental: los sucesivos cambios y transformaciones en la superestructura política del país no han alterado en lo esencial los condicionantes rígidos y autoritarios en que debe desenvolverse el conflicto obrero en nuestro país.

Lo que realmente ha provocado esta evolución política del sistema, con la instauración de la contratación colectiva por ejemplo, es la aparición de un movimiento obrero organizado autónomo del sindicalismo vertical oficial. De modo que las es-

pontáneas explosiones de malestar obrero de los años 50 se fueron transformando, a partir de las huelgas de Asturias de 1962, en un todo coherente cada vez más coordinado y permanente.

A este nuevo elemento, la organización obrera autónoma, el sistema responderá con un también paulatino incremento de sus aparatos coercitivos: de ahí las detenciones y deportaciones de militantes obreros, de ahí las múltiples declaraciones de Estado de Excepción y la galopante legislación represiva (Ley de Orden Público, Decreto sobre Conflictos Colectivos de 1962 y 1970).

De este modo el Conflicto Obrero, como decíamos al iniciar este estudio, se configura cada vez más como un enfrentamiento político, polarizado entre un movimiento obrero estructurado al margen de la legalidad y una estructura del estado que agudiza sus aspectos más regresivos y coercitivos.

Buena prueba de lo consciente que es hoy el mismo régimen de esta creciente politización del Conflicto Obrero lo representa el Informe "secreto y confidencial" del Ministerio del Trabajo, de 6 de diciembre de 1971, titulado "Criterios ante una posible situación conflictiva", en el que se daban a los empresarios las directrices para resolver eficazmente cualquier tipo de conflicto obrero.

Sobre el carácter político de los conflictos afirma:

"Un conflicto laboral es siempre un problema político y de Orden Público, incluso cuando aparentemente tiene una naturaleza estrictamente laboral, y mucho más en una situación como la que probablemente se va a producir en los próximos meses en la que la extensión del conflicto constituirá sin duda alguna uno de los obje-

tivos primordiales de las organizaciones políticas ilegales. La autoridad gubernativa debe, por tanto, hacer cuanto esté en sus posibilidades para evitar que se produzca, limitar su extensión o procurar su reducción. Sus instrumentos de acción serán los delegados de Trabajo y de la Organización Sindical, además de los servicios de Orden Público, pero conviene que el Gobernador no se margine del problema ni siquiera en sus comienzos, sobretodo de no existir en ese momento alteraciones del Orden Público, porque en un conflicto de trabajo el orden ya está alterado y es en sí mismo una situación potencial de violencia. (El subrayado es nuestro).

Sin duda alguna ahí encontramos la clave de los condicionantes políticos del conflicto hoy en España. Todo conflicto obrero es una alteración del orden público, es un conflicto político que debe ser tomado en primera mano por la Administración y el Régimen y sus autoridades. La Organización Sindical pierde aquí sus últimos vestigios de Sindicato obrero para convertirse, en boca del Ministerio, en un "instrumento" de reducción del conflicto, de limitación de su extensión, de evitación del mismo en definitiva.

Otros muchos aspectos repetitivos contenidos en este significativo informe no son más que consecuencia de esta visión de base del conflicto. Es así como al Ministerio del Trabajo encarece a los empresarios a:

- "informar eficazmente sobre actividades ilegales, reuniones, etc. y detenciones preventivas de responsables cuando ello sea posible".

- "impedir todo reparto de propaganda ilegal, que debe considerarse incluido en la Ley de Orden Público".
- "evitar la actuación de "piquetes" de huelga, una de las armas principales -afirma- para la extensión y duración del conflicto".
- "no autorizar durante la discusión de un Convenio reuniones masivas o asambleas de base, ni mucho menos realizar reuniones una vez se hayan suspendido las deliberaciones".

Un marco de acción empresarial, de tipo parapolicíaco, que da el traste con toda posibilidad de contratación libre, de expresión normaliza del conflicto obrero.

Es interesante señalar al respecto un factor que parece ser una constante en el período de nuestro estudio: la renesencia política viene de la mano, en general, de las grandes crisis económicas. Este hecho, puesto de manifiesto de forma espectacular a raíz del Plan de Estabilización del año 1959, y de la crisis económica de 1967 (momento de la devaluación de la moneda), es un elemento del cual es consciente también el Ministerio de Trabajo. Así, en el citado informe "secreto" de diciembre de 1971, afirma en uno de sus primeros párrafos:

"Por lo que respecta a la situación general de las empresas, debe señalarse que el proceso de reactivación que se esperaba para la primavera pasada, no empezó a manifestarse hasta el verano, sin que hasta la fecha. . .".

"Deberá ser también exigencia general la de que existan, siempre que sea posible, unos sistemas de resumen

ración que estimulan el rendimiento efectivo, de suerte que el aumento de la productividad esté lo más próximo posible al aumento de las rentas salariales".

(el subrayado es nuestro).

Para pasar, a continuación, a proponer las medidas re-
presivas a que hemos hecho referencia más arriba.

En resumen, podemos afirmar que, a través de la evolución de la coyuntura política, se han ido configurando una serie de pautas inseparables hoy en todo conflicto obrero en nuestro país. Pautas que son expresión de los condicionantes de la estructura del estado sobre el desarrollo del mismo conflicto. Algunas de estas pautas son, pues:

1.- El carácter crecientemente político del conflicto tanto por la acción y coordinación obrera, como por el tipo de respuesta y planteamientos del estado al respecto.

2.- Un nuevo marco de control y represión del conflicto, que retoma los viejos presupuestos políticos de la época autárquica proyectándolos sobre la nueva base legal de la incipiente y singular contratación colectiva establecida en 1958 por la Ley de Convenios Colectivos. En esta labor la autoridad laboral tiende a conferir a la patronal un papel cada vez más activo (4).

3.- La relación, que, por lo general, se observa entre los grandes períodos de represión política y los momentos de graves crisis económicas. Como hemos visto en los casos de 1959 y de 1967.

4.- La influencia de la falta de representatividad sindical en la radicalización del conflicto. La Organización sindi-

cal ejerce, al respecto, una función de aparato del estado de control de los trabajadores y de evitación de conflictos. La utilización de los mecanismos de la CNS por las OAC ha acabado definitivamente con sus ingenuas posibilidades de neutralización del conflicto obrero. Este se desarrolla cada vez más al margen y a pesar de la CS.

Cuatro síntomas que se interrelacionan y se refuerzan unos a otros (de modo que por ejemplo el 2 confiere nueva fuerza al 1, así como también lo hace el 4 respecto al 1º), estableciendo el marco estrecho de relaciones laborales que describíamos al principio. Un marco cada vez menos propicio a la conciliación.

Notas al Capítulo IV

1.- Para una referencia cronológica consúltase el Anexo II

2.- La Ley de 1938 decía, entre otras cosas:

"Corresponde al Estado la organización, vigilancia y control de la institución nacional de la prensa periódica. En este sentido, corresponde al Ministerio encargado del Servicio Nacional de Prensa la facultad ordenadora de la misma". "En el ejercicio de la función expresada corresponde al Estado: 1º. La regulación del número y extensión de las publicaciones periódicas. 2º La intervención en la designación del personal directivo. 3º La reglamentación de la profesión del periodista. 4º La vigilancia de la actividad de la Prensa, 5º La censura, mientras no se disponga su supresión. 6º Cuantas facultades se deduzcan del precepto contenido en el artículo 1º de esta Ley". "Independientemente de aquellos delitos o faltas que se recojan en la legislación penal, se tendrá facultad para castigar gubernativamente todo escrito que directa o indirectamente tienda a mermar el prestigio de la Nación o el Régimen, entorpezca la labor del Gobierno en el nuevo Estado o siembre ideas perniciosas entre los intelectualmente débiles" (Artículos 1, 2 y 18 de la Ley).

Esta Ley, de "emergencia" por razones de guerra, se prolongó hasta 1966.

3.- Los Artículos suspendidos del Fuero de los Españoles son los siguientes:

- 12: Todo español podrá expresar libremente sus ideas mientras no atente a los principios fundamentales del Estado.
- 14: Los españoles tienen derecho a fijar libremente su residencia dentro del territorio nacional.
- 15: Nadie podrá entrar en el domicilio de un español ni efectuar registro en él sin su consentimiento, a no ser con el mandato de la autoridad competente y en los casos y en la forma que establecen las leyes.
- 16: Los españoles podrán reunirse y asociarse para fines lícitos y de acuerdo con lo establecido por las leyes. El Estado podrá crear y mantener las organizaciones que estime necesarias para cumplimiento de sus fines. Las mafias fundacionales, que revestirán forma de Ley, coordinarán el ejercicio de este derecho con el reconocido en el párrafo anterior.
- 18: Ningún español podrá ser detenido, sino en los casos y en la forma que prescriben las leyes. En el plazo de 72 horas todo detenido será puesto en libertad o entregado a la autoridad judicial.

4.- De hecho, esta petición de colaboración político-represiva a la patronal, no siempre conseguida, se combina con una estrecha vigilancia y supervisión de la autoridad gubernativa, lo cual acabará de politizar el conflicto como decíamos en la introducción. Este hecho es tenido en consideración por

el "informe secreto" cuando afirma:

"El Gobernador Civil, por otra parte, y con independencia de la utilización de los resortes de Orden Público, es quien debe de determinar los criterios políticos a seguir y la actuación de las distintas autoridades y Delegados provinciales, que unas veces convendrán, según las circunstancias, provincias, etc., que tenga unos matices y otras requerirá modalidades diferentes".

EL CONFLICTO JURIDICO-LABORAL

Lógicamente a lo largo de nuestro estudio se hace referencia al ordenamiento jurídico sobre el conflicto colectivo laboral.

Sin ánimo de ser exhaustivos en la exposición de dicho ordenamiento, consideramos sin embargo, necesario resumir los aspectos principales de la actual legislación sobre conflictos, y la evolución que la misma ha sufrido en España a lo largo del período que analizamos. Esto es importante por cuanto, no sólo la rigidez de la legislación es causa muchas veces del conflicto, sino porque ella misma explica en diversas ocasiones la evolución y desarrollo de un determinado conflicto.

Ahora bien, los aspectos legales que directa o indirectamente inciden sobre el conflicto no se refieren exclusivamente a la legislación específica sobre los mismos, sino que encuentran su base y origen en otras facetas más amplias de la legislación laboral. Una de ellas es, desde luego, en el caso de España, el mismo marco institucional del sindicato oficial. Es decir, su falta de representatividad, el control político, la falta de suficientes garantías para la actuación de los representantes sindicales, sobre todo a nivel de empresa, las limitaciones en la libertad de reunión, etc., También hay que mencionar como parte de la legislación laboral con una incidencia determinante en el conflicto laboral, la normativa sobre los despidos, y la intervención que tiene la Administración en la elaboración y aprobación de los Convenios Colectivos, o, en su caso, en la determinación de los "mecanismos de obligado cumplimiento".

No es éste el lugar para hacer una exposición de todos estos aspectos que se refieren a las relaciones colectivas de trabajo en España. Si bien ya se dedica un capítulo especial a la Negociación Colectiva y su incidencia en el conflicto obrero, por ser éste un apartado estrechamente ligado con nuestro trabajo, no vamos a tratar ahora de la Organización Sindical ni de los otros aspectos normativos a que acabamos de hacer referencia. Sólo cuando es necesario, se ha hecho ya referencia explícita o se hará a estos determinados aspectos.

Nos limitamos ahora a analizar lo que directamente se refiere a la legislación sobre conflictos colectivos de trabajo. Y para que quede ésta enmarcada en un marco más amplio y coherente, introduciremos unas consideraciones sobre la legislación en materia de conflictos a nivel internacional, seguida de la presentación de algunos puntos especialmente relevantes y contravertidos que puedan aclarar algunos problemas específicos de la legislación española: arbitraje conciliación y huelga política y huelga laboral.

1. La definición legal de la huelga

Una definición clásica de huelga y que suele recogerse por los legisladores, es la siguiente:

"La huelga es una cesación voluntaria del trabajo, pactada y realizada colectivamente por los trabajadores, para la defensa y la reivindicación de sus intereses comunes".

En esta definición, nos encontramos con los siguientes elementos integrantes (1):

Un acto: suspensión o cesación temporal del trabajo. Es un acto de fuerza mediante el cual, en la lucha entre el capital y trabajo, una de las partes intenta obligar a la otra a dar satisfacción a sus deseos e intereses. Un episodio de "guerra caliente" en esa continua "Guerra fría" que ambas potencias del mundo laboral libran día a día por el dominio del mismo.

Por lo que se refiere a los aspectos legales de la "suspensión" de trabajo, ha habido una clara evolución que afecta al mismo concepto jurídico y sociológico de la huelga. Durante el siglo XIX, como todos sabemos, la huelga era considerada como una ofensa criminal, puesto que iba en contra de la "libertad económica". Posteriormente la legislación ha ido reconociendo una realidad que se imponía; las huelgas empezaron a ser consideradas como una ofensa civil. El patrono debía probar ante los tribunales civiles, que, con ocasión de la huelga, se había provocado una violación en el contrato de trabajo, y que el paro había sido causa de un daño considerable. En la historia del sindicalismo nos encontramos con una célebre sentencia del Tribunal Supremo de Inglaterra (2), por la que los obreros debían pagar una cantidad grande de dinero al patrono. Las reacciones que esta sentencia provocaron fueron muy fuertes, y en parte, fueron el motivo de la ley de 1886, por la que se exoneraba a los huelguistas de toda compensación por daños causados durante la huelga. Una legislación similar existió ya en casi todos los países antes de la guerra de 1914.

En una última etapa en la que hoy nos encontramos la legislación sobre la huelga es mucho más flexible, habiéndose aceptado el derecho de huelga por muchas Constituciones nacionales, según las normas y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Esta última etapa, supone, evidentemente, un cambio en la naturaleza jurídica de la huelga, en el sentido de que no se la considere ni como violación ni como rescisión del contrato de trabajo, sino como mera suspensión. "Más que de una rescisión en la relación de trabajo, debe hablarse de la suspensión de las dos obligaciones de trabajar y retribuir. De hecho, en la huelga, mientras estén en suspenso estas dos obligaciones, permanecen eficaces las otras obligaciones y derecho, que, aunque de una manera marginal, permanecen relacionadas a las otras dos, y con ellas constituyen la compleja relación de trabajo" (3).

Esta doctrina es aceptada hoy por los Tribunales Franceses e Italianos, sobre todo en las sentencias de los tribunales sobre cuestiones de seguridad social, cuando los obreros han iniciado una acción de cesación de trabajo: todos sus derechos permanecen intactos: "La huelga no rompe el contrato de trabajo". En Estados Unidos de América las sentencias de la "National Labor Relations Board" se ajustan a las normas de la Ley Taft-Hartley, según las cuales los huelguistas tienen derechos a sus antiguas ocupaciones, debiéndose despedir a los que habían sido admitidos durante el tiempo de huelga.

Unos autores: los trabajadores, Hablando de los autores conviene recordar que hay una diferencia entre la acción de los trabajadores y de los patronos, cuando éstos utilizan el lock-out o cierre. Por su parte el legislador normalmente equipara las condiciones de la huelga con las de cierre.

Una finalidad: defensa y reivindicación de intereses comunes, dentro del ámbito de las relaciones y condiciones de trabajo. En el problema de la flexibilidad, se oculta uno de los

Sobre este punto de la finalidad de la huelga hay que añadir que históricamente, tanto el conflicto obrero en su sentido más amplio como en su expresión más concreta en forma de huelga, ha tenido y tiene una dimensión de un alcance más profundo. Si bien por un lado es un instrumento de lucha que depende de la estrategia y táctica de cada momento, dentro del juego coyuntural del sistema capitalista y de la relación de las fuerzas existentes, no es menos cierto, como ya quedó dicho en el Capítulo I, al hablar del concepto de conflicto obrero, que la huelga y el conflicto son también un instrumento para alcanzar los objetivos globales de la clase obrera, mediante la superación del sistema capitalista: entremos aquí en el ámbito político de la huelga y del conflicto, considerado éste como conflicto social.

2. Los textos legales.

a) La legislación nacional

Una de las primeras declaraciones que se han hecho por parte del Estado ha sido la de la Constitución Mexicana de 31 de Enero de 1917. En su artículo 123 dice:

XVII - "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

XVIII - "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

247

La constitución francesa de 1946, contiene en su preámbulo una disposición según la cual "el derecho de huelga se ejerce en el marco de las leyes que la reglamentan". Una disposición similar figura en la Constitución italiana del mismo año.

Podríamos decir que en estos países, y en otros que tienen declaraciones similares, se ha pasado de un régimen de libertad de huelga, a un régimen de "derecho" y de limitación de la huelga, con todas las consecuencias que ello pueda comportar, y de hecho comporta, para la estrategia de la lucha obrera.

b) Los textos internacionales

Hasta años bastante recientes no encontramos ninguna declaración explícita en documentos internacionales sobre el derecho de huelga.

Fuó precisamente la Carta Interamericana de Garantías Sociales, adoptada en 1946 en Bogotá por la Organización de los Estados Americanos, la primera manifestación documental de rango internacional sobre el derecho de huelga. Por otro lado, en el art. 8 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, se hace también una referencia al derecho de huelga "ejercido de conformidad con las leyes de cada país". Aún siendo importantes estos textos, el documento de carácter internacional que he llegado a mayores posibilidades y precisiones es la Carta Social Europea, firmada el 18 de octubre de 1961, por los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros del Consejo de Europa.

En el art. 6 de la Carta Social Europea hay una referencia explícita al Derecho de Huelga. El proyecto inicial preveía que los Estados reconocerían el derecho de los trabajadores y de los empleadores a emprender "acciones colectivas en caso de conflictos de intereses. Los miembros trabajadores de la Comisión permanente de la conferencia tripartita propusiera la sustitución de este texto por una disposición que dejara bien sentada la libertad fundamental de los trabajadores, de los países interesados, y reconociera el derecho de éstos a declararse en huelga. Como quiera que los trabajadores aceptaron la inclusión de una referencia a las obligaciones que se derivan de los convenios colectivos, y que varios gubernamentales se pronunciaron en favor del derecho de huelga, la Comisión, con el asentimiento de la Conferencia tripartita, sugirió la redacción del texto definitivo, reconociendo "el derecho de los trabajadores y de los empleadores a acciones colectivas en caso de conflictos de intereses, con inclusión del derecho de huelga, a reserva de las obligaciones resultantes de los convenios colectivos en vigor".

En este texto hay dos elementos importantes: la referencia a los convenios colectivos, y la referencia implícita a la acción de los empleadores, que coloca a ambas partes en pie de igualdad.

A pesar de que la Organización Internacional del Trabajo no dispone de ningún texto explícito en el que se reconozca el derecho de huelga, en bastantes de sus Recomendaciones hay referencias implícitas al mismo. Así, por ejemplo, la Recomendación de 1951 sobre conciliación y arbitraje voluntarios, reconoce que, cuando un conflicto debe someterse a un procedimiento de conciliación o arbitraje "debería celebrarse a las

partes que se abstengan de recurrir a la huelga y al lock-out, mientras dure el procedimiento de conciliación". Otra disposición de este instrumento estipula que "ninguna de las disposiciones de esta Recomendación podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga". Referencias similares a ésta que acaba de mencionarse, pueden encontrarse en otros textos de la O.I.T., como en el Convenio 87 sobre Libertad Sindical, y en la abundante jurisprudencia emanada por el Comité de Libertad Sindical, que es miembro del Consejo de Administración de la misma O.I.T.

c) Las limitaciones al derecho de huelga

La legislación cuando reconoce el derecho de huelga no se contenta sólo con el simple anuncio de tal derecho, sino que en sucesivas disposiciones y reglamentaciones lo limita, estableciendo una serie de condiciones que, en determinados casos, hace prácticamente inoperante o ineficaz el derecho de huelga.

Partimos de un hecho, pues; la huelga está reconocida por muchos estados. Pero ¿bajo qué condiciones y cómo se puede ejercer?

Nos referimos, pues, a las condiciones que se imponen a los protagonistas del conflicto para el ejercicio del derecho de huelga, tales condiciones pueden afectar tanto a la preparación de la huelga (votación previa, preaviso, conciliación . . .) como a su desarrollo (ocupación completa del trabajo, garantía y seguridad de las personas e instalaciones, realización pacífica de la propaganda, etc.).

En principio las leyes suelen exigir que antes de suspender el trabajo se cumplan una serie de formalidades: someter

a votación directa o indirecta -a través de los representantes de los trabajadores- la decisión de ir a la huelga. La mayoría de votos exigida varía, por ejemplo, de un 51% en el Ecuador a un 75% en Dinamarca. Otras legislaciones se limitan a aceptar el hecho de que la mayoría de los trabajadores abandonen efectivamente el trabajo. Algunas legislaciones (Canadá, México, etc.) sustituyen el trámite de la votación previa y secreta por la exigencia de que la huelga sea declarada por el Sindicato o Sindicatos que representan a la mayoría. Surge, sin embargo, la dificultad de determinar cuál es el sindicato más representativo. Vemos que en Estados Unidos se requiere un porcentaje determinado de actividades en relación con el total de la empresa, por debajo del cual no se considera representativa a la entidad sindical correspondiente.

El preaviso suele ser una de las condiciones más extendidas y aceptadas por todas las legislaciones. Se considera como un plazo necesario de reflexión y negociación, o de "enfriamiento" que suele variar de 5 o 6 días (Brasil y México) hasta 1 ó 2 meses (Filipinas y Estados Unidos). La conciliación previa se exige muchas veces como un requisito que debe llevarse a cabo, bien directamente por negociaciones entre las partes, bien mediante la intervención de un mediador.

A pesar de estas limitaciones ocurren muchos conflictos y huelgas que no se ajustan a ellas. No olvidemos que el conflicto laboral se da en un contexto dinámico, donde entran en juego una serie de factores imponderables, uno de los cuales es la oportunidad o la urgencia del momento de la lucha. Esta es la razón por la que ocurren las huelgas "Salvojes" o no oficiales: es decir, no respaldadas por los propios sindicatos, o que no se ajustan a los procedimientos.

La aparición creciente de huelgas "salvajes" en la escena europea en los últimos años es el signo más claro de la inviabilidad de las actuales limitaciones legales y de la actitud "excesivamente legalista" que han adoptado algunos dirigentes sindicales.

Para el período de realización de la huelga la ley también determina las condiciones. No todas las manifestaciones conflictivas tienen la misma "protección" de la ley. Muchas legislaciones exigen que la suspensión del trabajo sea total y completa (4). Así en Francia el "trabajo a ritmo lento" se ha considerado por la jurisprudencia como abuso del derecho de huelga que entraña falta laboral grave.

Entre otras prescripciones durante el período de realización de la huelga están las que se refieren a la prohibición a los huelguistas de permanecer en los locales de trabajo, y las que garantizan la seguridad de las personas e instalaciones así como la conservación de las mercancías perecedoras.

Cuestión más curiosa es la que plantean los llamados piquetes de huelga. La legislación y la jurisprudencia de la mayoría de los países reconocen la legitimidad de esta práctica a condición de que se limite a una actividad de información, a un llamamiento a la solidaridad o a esfuerzos pacíficos de persuasión; por el contrario se prohíbe en general que los piquetes de huelga empleen amenazas o violencias. Algunos autores, sobre todo en Francia, dividen los piquetes de huelga en ofensivos y defensivos, y sólo admiten como legítimos a estos últimos. En el Reino Unido, la ley de 1906 estipula que durante un conflicto de trabajo es legal circular alrededor de los lugares de trabajo con objeto de recibir o comunicar informaciones, o persuadir pacíficamente a una persona que no trabaja

o se abstenga de trabajar.

En los Estados Unidos, la ley de 1959 Landrum-Griffin Act. ha introducido una reglamentación estricta de los piquetes de huelgas que complementa la ley fundamental de relaciones laborales (Walt-Hortley Act.) de 1947. La Ley define detalladamente los casos en que la actividad de los piquetes de huelga sea dentro de la que según la terminología de la legislación americana se considere como práctica "desleal" de trabajo.

d) ¿Es posible la conciliación y el arbitraje?

A parte de las limitaciones que acabamos de comentar sobre el ejercicio del derecho de huelga, casi todos los países que reconocen dicho derecho imponen distintos instrumentos de conciliación y arbitraje, como medio para impedir la declaración de huelga.

En la mayor parte de los países del continente americano se deja a las propias partes que solventen sus conflictos económicos o de intereses, y sólo se recurre a los sistemas de carácter oficial cuando las partes no pueden llegar a un acuerdo. Para ayudar a las partes a llegar a una solución, la legislación de casi todos los países establece un sistema de conciliación.

La conciliación es facultativa en los Estados Unidos, donde los patronos y los sindicatos deciden libremente recurrir o no al Servicio Federal de Mediación y Conciliación o a instituciones análogas establecidas en el ámbito de los Estados, y es en cambio obligatoria en el Canadá y en la mayor parte de los países de América Latina. En estos últimos la legislación dispone, por regla general, que no podrá declararse legalmente una huelga o un cierre patronal, sin que se hayan agotado los

procedimientos de conciliación. La legislación de casi todos ellos prevé un sistema voluntario de arbitraje al que se puede acudir si fracasan los intentos de conciliación.

En concreto, por lo que se refiere a los Estados Unidos, la ley Laff-Hartley sostiene la doctrina fundada en el principio de que el arreglo del conflicto entre las partes sociales corresponde en primer lugar a la negociación colectiva. El papel del Estado se limita a facilitar la realización de este acuerdo colectivo, a canalizar y reglamentar la utilización de los medios violentos como la huelga y el cierre.

Si pasamos del continente americano a Europa nos encontramos con situaciones similares. Así, por ejemplo, en Inglaterra se tiene como norma fundamental la de que de los sistemas que las partes adopten voluntariamente han de tener preferencia sobre las establecidas legalmente. Además, aunque se acuda a un Tribunal Industrial de Conflicto y Conciliación, los laudos no obligan a las partes. En este sentido más que hablar de arbitraje debería hablarse únicamente de conciliación. Tanto el arbitraje como la conciliación pueden tener lugar antes o después de dar comienzo la huelga. Por otro lado el Ministerio de Trabajo también tiene facultad en Inglaterra de nombrar "comisiones de investigación" o "tribunales de investigación", con la misión de informar parcialmente acerca de todos los aspectos del conflicto. La publicación de estos informes constituye un medio de forzar a las partes, ante la presión de la opinión pública, a llegar a un acuerdo (5).

Como vía de ejemplo ilustrativo recordemos también los sistemas que van más lejos y prohíben absolutamente las huelgas al establecer un arbitraje obligatorio, cuando las partes no

consiguen ponerse de acuerdo, nos referimos a los sistemas establecidos en Australia y Nueva Zelanda, donde funcionan los procedimientos de arbitraje obligatorio, con resultados escasos! si tenemos en cuenta que las huelgas, a pesar de su ilegitimidad, se producen con relativa frecuencia.

e) La huelga política y la huelga político-laboral

Nos encontramos ahora, como ya hemos dicho en líneas anteriores con uno de los aspectos más relevantes del conflicto obrero y de la huelga: se trata del problema de la finalidad política de la huelga, y su limitación, por parte de las legislaciones, por poseer este carácter político. En realidad son pocas las legislaciones que condenan explícitamente este tipo de huelga. Así, por ejemplo, la ley 2920 (11 de junio de 1951) de la República Guineana considera ilegales "las huelgas fundadas en motivos políticos", o la de 16 de junio de 1936 de Venezuela, que las declara contrarias al orden público.

En los países en los que no hay una legislación explícita sobre la ilegitimidad de la huelga política, ha sido la jurisprudencia la que se ha encargado de asentar doctrina. En Inglaterra, lo más importante de las sentencias dictadas al respecto ha sido la recaída en 1926 en el procedimiento seguido por el Sindicato Nacional de Marineros y Maquinistas contra Reed. Por su parte los tribunales franceses han acogido repetidas veces la tesis de que las huelgas políticas, suponen un abuso del derecho de huelga, y son, por lo tanto, ilegales.

Después, que el problema de la huelga política y de sus limitaciones es fuente de una gran controversia interpretativa, sin duda debido a que tanto las legislaciones vigentes como la jurisprudencia están concebidas en las circunstancias

de un contexto socio-económico y muy distinto al actual.

Comentando la jurisprudencia francesa, F. Givord escribe: "En el mundo moderno las interferencias son tales entre la política, la economía y lo social, que es muy difícil trazar una línea divisoria entre huelga política y huelga profesional" (). Por otro lado es una ley de ciencia política es que todo hecho económico (como leyes, en su conjunto, el conflicto laboral) tiene un contenido político. Es pues, difícil tanto para la jurisprudencia, como para el sociólogo que intenta analizar el significado y los límites de un conflicto político-laboral, hacer afirmaciones categóricas.

Como afirma Gubbels, parte de la confusión viene de no distinguir la huelga puramente política y la huelga destinada a presionar sobre el poder político. A este respecto conviene tener presentes unos cuantos hechos cada vez más decisivos en la vida económica y social de la sociedad capitalista.

1º: La presencia del Estado en las relaciones económicas y sociales es infinitamente más decisiva que lo había sido hasta ahora. No solamente su política laboral, su actividad legislativa en materias de trabajo y seguridad social, sino, sobre todo, en la planificación económica, en las llamadas políticas de rentas y salarios, de tal manera que los jefes de empresas ven reducidas más y más sus áreas de decisión.

2º: El Estado, pues, es responsable de muchas de las decisiones que afectan a los trabajadores.

3º: El Estado, por su parte, se transforma en empresario, a través de las cada vez más crecientes, industrias o empresas nacionalizadas, o a través de su intervención como socio junto con el capital privado en empresas de economía mixta.

4º: El Estado, en definitiva defiende unos intereses que coinciden con los intereses de la clase patronal. De ahí que podemos llamarlo también Estado capitalista.

En consecuencia, la complejidad de la economía moderna, hace que la suerte de los trabajadores dependa de un mecanismo cada vez más complicado, en el que figura como una de las piezas más importantes y decisivas, el Estado capitalista.

Ante esta realidad podemos distinguir dos tipos de huelga que hasta ahora eran clasificadas simplemente como huelgas políticas:

- Huelgas políticas con objetivos económicos o profesionales inmediatos: son huelgas profesionales que afectan al orden político, por razón de la intervención del Estado en asuntos económicos. En este caso son políticas por razón de su interlocutor, no por razón de sus objetivos.

- Huelgas políticas con objetivos profesionales mediatos: no sólo es política por razón de su interlocutor, sino por razón de su objetivo. Los aspectos profesionales de este conflicto quedan ampliazados a un plazo más largo, y tienen como meta no sólo los objetivos económicos y profesionales, sino sobre todo el cambio de toda la infraestructura económica de las relaciones de producción.

3. Evolución de la legislación española sobre conflictos laborales.

Por su particular importancia, como ya hemos dicho, parece oportuno hacer mención especial de la evolución de las sucesivas disposiciones legales españolas en España después de la guerra civil en lo que se refiere a regulación de conflictos

colectivos de trabajo.

El punto de partida podemos encontrarlo en las Leyes Fundamentales de postguerra en las cuales, como es sabido no se reconoce el derecho de huelga y se lo considera un delito de "lesa patria" (fuero del trabajo, 1939-9). A partir de ahí ha existido un proceso de adaptación de estas disposiciones a la nueva realidad política, con todas las limitaciones estructurales que ya hemos analizado.

De este modo, la situación antedicha viene reforzada por el artículo 222 del Código Penal que tipifica la huelga como sedición, siendo reforzada esta tendencia por dos leyes: la Ley de Seguridad del Estado de 29.3.1941 y la Ley de Rebelión Militar de 2.3.1943. Todo ello responde al criterio vigente en este momento de monopolio por parte del Estado del control y resolución directa de todos los conflictos.

La Ley de 24 de abril de 1952 sobre Convencios Colectivos Sindicales, viene a modificar, en cierto modo la situación. Mediante esta disposición se pretendía, como ya hemos analizado anteriormente, una negociación más directa patrono-obrero que dinamizara la economía y facilitara la introducción de los nuevos métodos en la organización del trabajo. En la práctica, como aludimos también, fué una fuente de concienciación de los trabajadores, un motivo permanente de conflictividad.

Una importancia especial tiene el Decreto sobre Conflictos de Trabajo de 22.3.1952, que va a introducir algunos rasgos nuevos a la regulación del conflicto obrero:

1.- Intenta diferenciar, en el seno del conflicto, lo que son motivaciones políticas de las estrictamente laborales.

2.- Maximiza las gestiones, trámites e instancias en la resolución, con lo que se pretende impossibilitar el conflicto.

3.- Confiere a los representantes facultades decisorias sobre la resolución de los conflictos, que da un nuevo carácter al enfrentamiento colectivo.

Pasa a su carácter restrictivo, este decreto es la primera disposición legal que reconoce "de facto" el conflicto obrero, desde el fin de la guerra civil.

Es significativo, por su parte, que sea en el año 1965, en pleno proceso "liberalizador", en el que aparece el siguiente documento significativo en parecida línea que los anteriores, dando un tono paralegal, al curso autoritario que domina las relaciones laborales: la Reforma del Artículo 272 del Código Penal, que introduce, como modificación al anterior texto, la exigencia de pruebas y explicitación de fines para poder asignar a la huelga un carácter sedicioso. Dice textualmente el nuevo redactor:

"Serán considerados actos de sedición los patronos y obreros que, con el fin de oponerse a la seguridad del Estado, perjudicar su autoridad, perturbar su normal actividad o, de manera grave, la producción del petróleo o mercancías o alterar la regularidad del trabajo".

La diferencia social en el respecto la diferencia que

establece la legislación española entre conflicto y huelga, tal como señala la sentencia del 22.XI.67 del Tribunal Supremo, en función de criterios empíricos, pero evidentes.

Este hito importante en la evolución legal del conflicto obrero lo representa, el Decreto regulador de Conflictos Colectivos de Trabajo del 22 de mayo de 1978. La orientación de esta nueva disposición viene expresada bastante claramente en su exposición de motivos:

"... este decreto tiende a que las relaciones de trabajo se desarrollen por cauces propios, incluso en situaciones de anormalidad laboral, conciliando las exigencias de la propia marcha de la producción con la libertad y de las partes para hacer valer sus legítimos derechos y aspiraciones, dentro de un sistema especializado con propósito prevenir y resolver, en su caso, los conflictos que se plantean en el plano socioeconómico, mediante soluciones de concordancia y equitativa satisfacción de los derechos e intereses de los afectados, evitando las consecuencias extremas de la falta de entendimiento, que se traducen siempre en perjuicios graves para la economía nacional, los propios trabajadores y la buena marcha de las empresas". (El subrayado es nuestro).

Y, tras anticipar toda la obligación de tramitación de la solicitud del conflicto y de los organismos sancionadores del mismo, afectó la siguiente afirmación sobre la ilegalidad de la huelga:

"... podrá declararse que el caso o casos ocurridos anteriormente implican la suspensión de los efectos

tos de trabajo durante el tiempo de interrupción de la prestación laboral, cuando conste:

- a) que los enlaces sindicales o vocales del jurado de empresa hubiesen formulado ante la dirección de la misma, con quince días de antelación al comienzo del paro, reclamación formal por escrito denunciando el incumplimiento de las condiciones de trabajo contenidas en disposiciones legales o en convenios, y este incumplimiento pueda originar perjuicio grave a los trabajadores de imposible o muy difícil reparación, siempre que dicho escrito no fuese contestado, dentro del término de referencia, afirmando subsanar, en un plazo prudencial, los hechos denunciados o demostrando la inexistencia de los fundamentos de la reclamación.
- b) Caracterizadas las negociaciones para el establecimiento o revisión de un convenio colectivo sindical, la empresa o empresas requeridas para el nombramiento de vocales en la comisión deliberadora; rehusaran hacerlo; dejasen de comparecer los nombrados u obstaculizaran de modo patente y notorio el normal desenvolvimiento de las negociaciones, previa denuncia formal y estricta de la otra parte ante el organismo sindical competente, presentada con una antelación mínima de siete días . . ." (El subrayado es nuestro) (Artículo 137).

Igualmente significativa es la referencia que se hace al posible "lock-out" de las empresas, con la suficiente ambigüedad como para hacerla aplicable sin problemas:

"Las empresas no podrán cerrar los centros de trabajo o interrumpir sus actividades con ocasión de conflictos colectivos, salvo que se acredite o conste por notoriedad que el cierre se hubiera efectuado: para prevenir daños inmediatos de las personas o en las cosas; para evitar ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias anejas, o porque la inasistencia reiterada del personal impida el proceso normal de la producción".

Esta situación de rigidez institucionalizada de las relaciones laborales que ratifica este decreto, respuesta patronal a la acción obrera en los últimos diez años en España, va a frustrar las intenciones conciliadoras de la resolución de los conflictos. Esta ha sido y será agudizada por la creación de cargos sindicales a raíz de conflictos, que va a mermar, la ya deficiente representatividad del sindicalismo oficial.

En resumen, pues, subsisten todavía los grandes líneas de fuerza que marcan desde la guerra las relaciones legales de trabajo: la ilegalidad de la huelga, la presencia de la CNS y la Administración para "evitar" el conflicto, la facilidad de la cierre patronal para proclamar el "lock-out" y la falta de unos diálogos obreros por la inexistencia de una auténtica representatividad de los trabajadores.

Notas al Capítulo V

- 1.- CORTES, J. Dececho de huelga.
Madrid, 1965, págs. 10-11
- 2.- GARCIA-NIETO, J.M. The sight to strike.
London, 1968, pág. 56.
- 3.- SCOTTO, I. Scopia di diritto corporativo del spinero.
Roma, 1958, pág. 132.
- 4.- Cfr. CORTES, J., op. cit. pág. 66.
- 5.- Idem., pág. 66

VI

LAS VARIABLES SOCIO-LABORALES

En el capítulo I, quedó ya indicado cómo el conflicto obrero era el hilo conductor, a través del cual íbamos a orientar el análisis dinámico de la evolución socio-laboral en España durante la última década.

Trataremos ahora de desarrollar con más detención la panorámica socio-laboral, intentando perfilar en profundidad algo que ya quedó insinuado en la enumeración del "elenco de indicaciones" (cap.II), igual que hemos hecho al tratar del "marco económico" y del "marco político". En definitiva tratamos ahora de responder a las preguntas que ya quedaron enunciadas anteriormente: ¿Cuáles son las relaciones de producción en la formación social española actual? ¿Cómo se transforman y qué sentido y signo tienen las transformaciones que se pueden determinar en la trayectoria actual? ¿Cómo han evolucionado las diferentes clases sociales en nuestro país y que nuevas capas y fracciones de clase han venido apareciendo en la sociedad de clase? ¿Qué características propias se manifiestan en el seno de las relaciones de producción capitalista propias de la formación social española? En suma ¿cómo analizar la actual formación social española y la lucha determinante que en ella afrontan el trabajo asalariado y el capital?.

Nuestro intento no es exhaustivo, y sólo vamos a dejar constancia de aquellas variables socio-laborales que tienen una incidencia determinante en lo que suele llamarse "condiciones de trabajo y fábrica". Una de estas variables evidentemente se encuentra en el proceso de la determinación de dichas condiciones de trabajo a través de la negociación colec-

tiva, y del nivel de salarios. Aunque en el presente capítulo haremos referencia a ambas, creemos oportuno dedicarles sendos capítulos específicos, dada su importancia, y su incidencia en el hecho conflictivo, aspecto central de nuestro análisis.

1. La fábrica. El empleo y las condiciones de trabajo

Para comprender como funciona el mecanismo real de la explotación directa del trabajo hay que proceder al análisis, tanto de los aspectos estáticos como dinámicos de la vida de fábrica, donde se materializa la esencia de la relación antagónica trabajo asalariado-capital, generadora de lo que denominaremos conflicto de fábrica o conflicto obrero. Recordemos que las relaciones técnicas y sociales de producción propias de la gran industria capitalista se diferencian de las predominantes en la manufactura capitalista en la que todavía existía la unidad entre el trabajador y su medio de trabajo. En la gran industria las relaciones sociales y técnicas de producción se caracterizan por ser el capitalista, al mismo tiempo, propietario y el que controla y dirige el proceso de producción global mientras que el trabajador individual se encuentra totalmente separado de los medios de producción, no es su propietario ni tampoco los controla, y por ello se encuentra totalmente sometido al capital, social y técnicamente. Tal como ha escrito Marta Harnecker, "esta coincidencia entre relaciones de propiedad y apropiación real, para utilizar la terminología de Marx, que hacen que la propiedad jurídica del capitalista se transforme en una propiedad real y que hacen que la separación del trabajador de sus medios de producción sea total, es lo que da el carácter completamente irreversible al proceso de desarrollo capitalista en esta etapa"(1). Aún cuando en la formación social española se entrelazan varios modos de producción, existiendo todavía

relaciones de producción procedentes de vestigios precapitalistas, (especialmente en ciertos sectores, agrícolas en los que todavía puedan hallarse formas de producción tradicionales, así como en el artesanado y en la pequeña manufactura industrial de carácter familiar) lo predominante y decisivo son las condiciones propias de la gran industria que orienta, no tan solo el desarrollo capitalista, sino también la lucha obrera(2).

2. La evolución de la población activa

Como se viene comentando frecuentemente, las variaciones de la población activa a lo largo de las últimas décadas es de una importancia fundamental para analizar la condición obrera. La transferencia de la mano de obra del campo a la ciudad, y más concretamente del sector primario a la industria y de ésta hacia los servicios, viene claramente expresada por las siguientes cifras: En más de un millón setecientos mil trabajadores aumentó la población activa en la industria durante el período 1957-67, mientras la agricultura disminuía sus efectivos laborales en más de un millón de personas; por su parte los servicios aumentaban en más de un millón de activos. Las transformaciones que la población industrial, ha sufrido a nivel sectorial tienen su reflejo preciso en la estructura de fábrica. Una de las características de la composición de la fuerza de trabajo actual, es la tendencia predominante a una mayor proporción de cuadros técnicos, mandos y de burocracia administrativa en relación con la mano de obra directa e indirecta, es decir, el trabajo manual. Este fenómeno, que supone un giro notable respecto a la composición de la fuerza de trabajo correspondiente a la década de los años cincuenta, y que se ha producido como consecuencia del desarrollo tecnológico de la industria moderna, que ha ido penetrando en nuestro país gracias, sobre todo, al

crecimiento desarrollo de las inversiones extranjeras, va acompañado -y a su vez viene a ser consecuencia de lo que sigue- de notables variaciones de la relación existente entre capital fijo y capital variable que se viene imponiendo en determinadas industrias: química, petróleo, energía eléctrica, electrónica, e incluso en determinadas empresas "de punta" del sector metalúrgico y textil.

a) Las categorías profesionales y los "mandos intermedios"

Pero el aspecto que más nos interesa destacar en este punto, no es tanto la referencia de los cambios de composición de la población activa -es decir, la constatación estadística y estática del fenómeno, cuanto la incidencia que él mismo tiene para el movimiento obrero. Los cambios de composición de la fuerza del trabajo van acompañados por una mayor extensión de las categorías laborales y por una ampliación incesante del abanico de salarios. La extensión de las categorías laborales puede tener mayor o menor incidencia en la distribución de las clases sociales según su amplitud y la práctica social con que el capital los maneja. Es decir, si bien las categorías laborales no se constituyen en categorías sociales hasta llegar a ciertos niveles, si lo hace a partir de ciertas "cotas". Y así, aún cuando generalmente los obreros manuales divididos, por ejemplo en peones, especialistas y oficiales se incluyen habitualmente a sí mismos en una misma clase social, no se excluye, que individualmente puedan darse casos de "autoconciencia social-profesional" con tendencia al desclasamiento como mera consecuencia de una superior calificación. Sería el caso de aquellos trabajadores que son conscientes de su capacidad técnica o intelectual pero que, abocados a realizar para siempre tareas manuales de relativa envigadura viven aislada o individualmente su frus-

tracción, envidiando en todo caso a quienes han podido estudiar, sin sumarse a los esfuerzos y luchas colectivas de sus compañeros en quienes ven, con frecuencia, tipos que se rebelan porque no "dan para más" profesionalmente.

Pero cuando el trabajador "asciende" a puestos de mando, cuando entra en esa ambigua categoría denominada "mando intermedio" considera, frecuentemente, que su ascenso tiene no tan sólo carácter laboral, sino que va acompañado de una determinada resonancia social. En términos tan queridos a la sociología institucionalizada, diríamos que ciertos ascensos en la escala laboral comportan un cambio de "status" y no tan solo del "rol" correspondiente.

Los méritos necesarios para ascender en la jerarquía de la empresa están predeterminados por los intereses del capital que ve en el mundo intermedio no sólo un "organizador del trabajo" de sus subordinados sino al mismo tiempo -e incluso, sobre todo- un "vigilante" capaz de "dominar" a los trabajadores y de hacerles cumplir las órdenes emanadas de la dirección. Habitualmente no se elige para tales puestos a los más competentes, sino a los más "fiables", aquellos en quienes se pueda depositar la "confianza". Los manuales de valorización de méritos utilizados para valorar la "gratificación" de aquellos trabajos difícilmente cuantificables por piezas o por tiempo incluyen un factor de valoración denominada "confianza" o bien sentido de la "responsabilidad" que traducido al lenguaje común quiere decir sumisión a la empresa. Sir Frederick W. Taylor, veía "como ideal" de trabajador manual al "hombre orangután" según su "teoría sobre la división del trabajo", "el cerebro en la oficina, el brazo en el taller", la nueva organización del trabajo basada en la psicología social y en el revivimiento de las relaciones humanas, sigue operando sobre el ideal del mundo intermedio oc-

mo "perro guardián" de los intereses del capital en la vida cotidiana de la empresa.

Estas afirmaciones pueden verificarse analizando la estructura ideológica sobre lo que se basan los llamados Cursos de Mandos Intermedios que se imparten por toda la península en número nada despreciable. En tales cursos se percibe la importancia creciente del proceso de formación y de conformación en los actuales o futuros mandos intermedios a los que se trata de imbuir una concepción interclasista de las relaciones entre el trabajo y el capital, así como la convicción de la posible resolución de los eventuales conflictos que puedan presentárseles en su tarea cotidiana mediante las técnicas de relaciones humanas, psicología social y demás procedimientos de manipulación de las conciencias. Cuando en tales cursos se presenta la "eventual posibilidad" de un desacuerdo del mando intermedio en las órdenes procedentes de la dirección (desacuerdo que puede tener su origen en la comprensión de la injusticia que entraña la orden correspondiente), los profesores de tales cursos deben insistir en la obediencia del mando hacia la dirección, en la sumisión indiscriminada a quien detenta el poder en la empresa. Poco a poco -por si tenían dudas- los mandos intermedios asumen el papel de fieles servidores del capital, de perros guardianes al primer nivel. Cuando el conflicto obrero les plantea donde están sus propios intereses, inician la ruptura como semejante papel.

Al redactar el cuestionario de su "encuesta obrera", Marx incluía este tema bajo la siguiente formulación: "Número de vigilantes y contramestres y de otros empleados que no sean asalariados ordinarios". En suma, el proceso de producción capitalista ha necesitado siempre este tipo de asalariados que re-

presentan el control permanente de los intereses del capital en el proceso mismo de producción. La figura del mando intermedio ha adquirido hoy particular relevancia con el desarrollo tecnológico de la industria y constituye, en este nivel, uno de los escalones de la "reconversión" y ascenso de la mano de obra calificada en las empresas avanzadas.

Por otra parte la división profesional del trabajo opera ya en la misma escuela. La importancia que la escuela profesional tiene en la división de clases sociales, y en la reproducción de las mismas dentro del proceso social, requiere un estudio especial. Baste ahora señalar la importancia que la "formación" recibida en las escuelas profesionales tiene no tan solo como preparación técnica del obrero sino, sobre todo, "ideológica" de acuerdo con la consistencia y sumisión que los planes de estudios profesionales tienen en relación con las necesidades del proceso de producción capitalista.

b) El Pluriempleo y las relaciones de producción

El I Informe de FOESSA, ya ponía de relieve la importancia del pluriempleo como reverso paradójico de los niveles existentes de paro, superiores, según el Informe a los facilitados por las fuentes oficiales. El pluriempleo es un "cáncer" que acaba con la resistencia psíquica de los cuadros profesionales de los grandes centros urbanos. La pasión de "estar" y de "ganar" -más y más dinero para el ejecutivo, para el "buen profesional"- incita a la absorción de empleos por parte de quienes esperan así situarse en los verticilos del poder. Al más alto nivel, se hace conocida el "pluriempleo" de nuestros financieros monopolistas que acumulan puestos en los consejos de administración y giran así en la rueda del "bourgeois" laboral lamentándose a sí mismo, como víctima de la acumulación de

"responsabilidades intransferibles".

Pero hay otro tipo de pluriempleo. El que cualquier trabajador asalariado manual o administrativo, tiene que realizar para poder, simplemente, mantenerse y reproducir su fuerza de trabajo. Los horarios intensivos permiten doblar otro trabajo por la tarde; con ambos "se llega" a fin de mes, si se ha logrado "limitar" el número de hijos en una sociedad que sigue ensalzando las alabanzas de la familia numerosa y oponiéndose en nombre de los "valores cristianos" a los métodos científicos de control de natalidad. Es la más refinada super-explotación del hombre. Ya no le queda tiempo para nada. La combinación de trabajos urbanos es hoy múltiples. La "distancia profesional" entre un trabajo y otro es, tantas veces, diametral. Y tantas veces también, ni un trabajo ni el otro, responden a las aspiraciones vocacionales del asalariado.

En el citado informe de FOESSA, se especifica que, aún "cuando el salario no llega a cubrir las necesidades vitales más arremiantes resulta, por lo menos irónico indagar por la satisfacción del trabajo en sí", si bien mediante el índice de satisfacción con el trabajo construido, se pueda concluir que "a medida que se asciende en la posición socioeconómica del nivel de satisfacción es mayor". En una encuesta realizada entre 757 alumnos de una escuela profesional nocturna de Barcelona (preparación, oficialía y maestría) que responden a la tipología de "trabajadores de día-estudiantes de noche", se puso de relieve que casi la mitad de ellos deseaban cambiar de trabajo y que tan solo un tercio de ellos se sentían satisfechos con el que hacían. Al mismo tiempo se destacaba que a mayor edad, más insatisfechos. Tanto en el Informe de FOESSA, como en la citada investigación entre trabajadores y estudiantes de noche, se ve la inadap-

ción del trabajador a su tarea. En el análisis de FOSSA se pone de relieve también que en el periodo 1965-69, aumenta el descontento por las malas condiciones de trabajo y así mismo "los obreros se distinguen de los empleados porque los primeros señalan más el salario bajo y el trabajo cansado, y los segundos, la monotonía, dificultad de ascenso y posibilidad de despido", entre los inconvenientes aducidos.

Aún cuando la batería de preguntas de ambas encuestas deja el análisis del problema en un nivel primario e insuficiente propios de la sociología de las actitudes (según el marco teórico propio de la metodología funcionalista que excluye a priori los problemas generados por el antagonismo existente entre trabajo asalariado y capital y que por lo tanto excluye aspectos sociales del trabajo obrero), no deja de ofrecer ya una idea clara de la "satisfacción" que los obreros manuales hallan en su trabajo. Asimismo, en una encuesta realizada en Francia por la JUCOJ entre jóvenes de 15 a 25 años, se destacaba que estos jóvenes trabajadores no tenían más que un siete por ciento de probabilidades de triunfar en su vida profesional, que se sentían ansiosos ante el aumento del paro entre los jóvenes, que no veían más por venir que la promoción colectiva de su clase y se preguntaban si se puede llegar a ser un hombre permaneciendo peón asalariado (3).

La constatación de tales situaciones ha llevado a los "ideólogos" de la sociología del bienestar a desarrollar la famosa teoría de la satisfacción a través del ocio o del reconfortante "consumo y cállate". Según estas teorías hay que admitir la alienación obvia la enorme que provoca la división social del trabajo, hay que ser conscientes de que tal división es irremediable, e irresoluble sus consecuencias en una sociedad avanzada donde los "aptitudes" determinan las "funciones" y que debe bus-

corra la realización personal en el ocio, fuera del lugar de trabajo, en la "libertad" que la vida social organizada "garantiza" en la gran urbe. Se trata así de justificar la reproducción perpetua de la división social del trabajo propia del modo de producción capitalista, particularmente la división entre trabajo manual e intelectual, hasta el fin de los siglos. Esta división resulta necesaria para la perpetuación del dominio de clase del capital. La convicción de que es así y no puede user de otro modo es una de las penetraciones ideológicas más arraigadas en la sociedad capitalista. Su quintesencia viene dada por la famosa teoría del que vale, triunfa, nazca donde nazca. Los modelos de "self-made-man" al uso, lanzados por los medios publicitarios adaptados a la psicología de masas, aparecen abundantemente en el cine, revistas, novelas, biografías, etc. . . . Aún cuando la sociología de la educación haya probado la falsedad de la "igualdad de oportunidades" y los radicales condicionamientos que el origen de clase supone para el ascenso social y cultural en la sociedad capitalista, el "triunfo" se sigue presentando a los ojos de la multitud como consecuencia de las propias virtudes, voluntad y capacidad personal, encamoteándose las auténticas causas del éxito social de los "self-made-man".

3. Los accidentes de trabajo

Al analizar las condiciones de trabajo, Marx ya dedicaba una gran atención a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como a toda la problemática conexa con ellos, es decir, a las medidas de seguridad e higiene, protección de las leyes en caso de accidentes, existencia o no de servicios médicos en la propia empresa, etc. Al cabo de noventa años (la encuesta de Marx, está redactada alrededor de 1880), estos aspectos de las condiciones de trabajo, siguen siendo contro-

los en el análisis del trabajo de fábrica. El "desarrollo" industrial y tecnológico no siempre lleva aparejado consigo una mejora de las condiciones de trabajo, ni de las condiciones de seguridad. En ciertas fases de la mecanización industrial la relación entre maquinismo y accidentes llega a ser angustiosa.

Por ejemplo, la introducción de ciertas máquinas como las prensas para trabajar metales, junto con el destajo, han acrecentado en los países industrializados un notable incremento de los accidentes laborales. El número de víctimas de la especulación inmobiliaria que conlleva circenses condiciones de trabajo en la construcción, hace crecer año tras año el número de víctimas: así el número de muertos en este sector ha pasado en España de 205 al año 1959, a 404 en 1968.

La cadencia del trabajo, la necesidad de alcanzar un buen rendimiento lleva al operario, generalmente, a prescindir de las precauciones necesarias para conservar su integridad. Cuando el coste de reproducción de la fuerza de trabajo resulta barato, el capital apenas se preocupa de instaurar una auténtica política de seguridad. Así Georges Friedmann ya señalaba en su obra Problemas humanos del maquinismo industrial que "estimulado por el trabajo a destajo, por la racionalización que exige de él un ritmo intenso para ganar cada día el salario medio, el obrero llegará a descuidar todas las precauciones que dependen de él: antejos, méscoras, etc. El constructor de máquinas no comprende bastante que estos medios de precaución atoran a menudo y por así decirlo ponen en desventaja al obrero pagado por piezas. Considerando las disposiciones del obrero (muy influidas por la estructura económica y social, en que se desenvuelve la empresa), los psicofísicas pruebas que la seguridad descansa lo más posible en aparatos automáticos, consiguiéndola a pesar y aún en contra

del obrero mismo. Hay aquí una patética contradicción que no se explica fuera de las condiciones sociales". En diversas ocasiones nos hemos ocupado, de este tema y de las implicaciones que tiene para la lucha obrera. Aún cuando se quiera evitar la retórica y el dramatismo, la cohorte de víctimas provocadas por los accidentes laborales o por las enfermedades profesionales (silicóticos, etc. . .) es realmente un espectáculo que sólo puede resumirse con imágenes patéticas (4).

El número de accidentados laborales crece sin cesar en nuestro país. Según recientes informaciones facilitadas por el director del Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, doctor González de la Puerta, "más de dos mil personas mueren anualmente en España" por esta causa. Una cifra superior al millón y medio de accidentes laborales se vienen produciendo cada año desde 1965; las pérdidas ocasionadas por los mismos en 1969 equivalen al nueve por ciento de la renta nacional y al 40 por ciento del presupuesto total del Estado. En 1969 se registraron más de 3.000 casos de enfermedades profesionales. Estos datos han permitido comentar a "nuestro Diario" que "por diversas y lamentables razones, España ocupa uno de los primeros puestos entre los países con accidentes de trabajo. Casi se encuentra a la cabeza de los de Europa".

De hecho los accidentes de trabajo son previsibles y por tanto pueden evitarse, si existe una política de seguridad en la empresa. Pero esta política penetra en las empresas cuando lo que se denomina "coste económico de los accidentes" justifica la inversión requerida para poner en marcha los servicios adecuados para la prevención de accidentes. Es decir sólo cuando la relación entre el coste económico de las acciones y el valor de la inversión requerida para una política de seguridad es favor

reble a esta última, se la pena en marcha. Y así la política de seguridad penetra con notable retraso en la construcción respecto a otros sectores como el siderúrgico o químico, ya que en aquella el costo de reproducción de la fuerza de trabajo es más bajo que en estos últimos. Esto es perfectamente lógico y coherente con el modo de producción capitalista que trata la fuerza de trabajo como una mercancía y cuyo planteamiento esencial es el de su reproducción ampliada.

La reproducción de la fuerza de trabajo de un obrero calificado metalúrgico es superior, sin duda, a la de un peón de la construcción. Por ello la política de seguridad en la construcción va notablemente desfasada en relación con la correspondiente a los demás sectores. Y así la construcción absorbe el mayor porcentaje de muertes laborales. Las vidas humanas, como los plátanos sobrantes que pueden provocar un descenso de precios, son mercancías que bien pueden desecharse impunemente en una sociedad cuya lógica es la de los costos y el máximo beneficio.

A medida que el proceso tecnológico se hace más complejo y la preparación profesional del trabajador requiere mayores inversiones y así su reproducción se encarece notablemente (por las necesidades de mayor nivel de formación teórica, plazos más dilatados para adquirir experiencia en la tarea concreta que se le asigna, por la importancia del equipo capital que maneja o supervisa, etc.) el capital tiende a ocuparse del cuidado y mantenimiento de la fuerza de trabajo. Se ponen así en marcha las campañas nacionales solicitando la colaboración y cuidado de trabajadoras y empresarios, se difunden cursos de formación en seguridad, se crean servicios médicos de empresas que mediante las técnicas de provisión y de revisión periódicas de la mano de obra contribuyan a la dilatación del período activo de la fuerza de trabajo calificada.

Las leyes laborales se han ido ocupando de este tema en los países capitalistas. En todos ellos existen legislaciones sobre accidentes de trabajo, más o menos proteccionistas para el trabajador. En la mayoría de ellos la legislación ha avanzado al compás de las luchas obreras promovidas a partir de reivindicaciones relacionadas con las condiciones de trabajo. La legislación de nuestro país en este campo es de las más ambiguas y de menor alcance. No podemos ahora extendernos en un análisis detallado de este tema, pero comparando, por ejemplo, las recomendaciones que la SIT propone a los países miembros en cuanto a homologación de exigencias de protección de los diversos tipos de máquinas con la legislación sobre accidentes de trabajo del Estado Español, se puede determinar el bajo nivel de exigencia respecto al empresario y por tanto la imposibilidad casi práctica que existe de responsabilizarlo a la hora de determinar las causas del accidente (5). Según los datos publicados habitualmente por el Anuario Estadístico, los casos contenciosos que llegan a Magistratura del Trabajo motivados por accidentes de trabajo suponen el 12 por 100, del total de asuntos, lo cual indica la cantidad de litigios que surgen en torno a las indemnizaciones que se plantean como consecuencia de los riesgos que el trabajador sufre en el proceso de producción (6).

Sí, por otra parte, comparamos el grado de severidad creciente que se aplica en cuanto a la responsabilidad respecto de los accidentes de circulación y el correspondiente a la responsabilidad patronal respecto a los accidentes laborales, podemos determinar con precisión la existencia de "dos medidas"; en la primera existen probabilidades de que se accidenten o sean víctimas de la imprudencia ajena miembros de nuestras clases altas o de nuestra burguesía media, de el jefe del taller, o de la fábrica, o del gerente, al que en el accidente no es nunca el empresario,

ni los altos ejecutivos. Las víctimas son quienes han nacido para ello y quienes pueden serlo, vidas baratas, fácilmente reproducibles. "Les pidieron mano de obra y trajeron seres humanos. . .", ha dicho Max Frisch. La fuerza de trabajo es frágil, pero lo que importa es el coste de su desaparición o de su sustitución. Recientemente se han dictado normas que permiten quitar el carnet de conducir al "imprudente" conductor que comete infracciones, con o sin consecuencias. Nuestros correctos motoristas ordenadores del desorden circulatorio tienen casi potestad para ello. ¿Ha pensado alguien que una serie reiterada de accidentes de trabajo pueda ser causa de supresión o retirada de la licencia de fabricación para el empresario responsable, tantas veces, de los accidentes de trabajo?

Si atendemos a las estadísticas facilitadas periódicamente por el Ministerio del Trabajo, sobre motivaciones de los conflictos colectivos, los accidentes de trabajo y las condiciones de trabajo provocan alrededor del 10 por 100 del total de conflictos para el año 1969. Los sindicatos están planteando incesantes luchas para que se dedique una mayor atención a su problema, para alcanzar unas pensiones que no sean meramente irrisorias, pensiones que los colica al final de sus días en una situación de marginalidad social, cuando ya lo han dado todo en el teajo o a la mina. Recientemente, grupos de mineros asturianos tuvieron que encerrarse en algunas iglesias para llamar la atención sobre sus problemas, originando la toma de posesión de los obispos titular y auxiliar de Oviedo, quienes en una exhortación pastoral señalaban que "la reclusión en los templos, que viene produciéndose desde hace algún tiempo por personas de diversas tendencias y con los más variados objetivos, es una consecuencia de que fallan otros procedimientos y caminos que deberían ser normales para esta clase de accidentes".

Así pues, todo pone de manifiesto el escaso interés del capital por mantener una fuerza de trabajo irredenta, improductiva y no productiva. En Asturias la batalla de Hunosa por evitar los paros provocados con motivo del fallecimiento por accidente de los compañeros -expresión de una solidaridad humanitaria obrera tradicional- fueron prácticamente inútiles. Los trabajadores se enfrentaron con las sanciones propuestas. En Andalucía, se reacciona frecuentemente de la misma manera: si un compañero muere, los trabajadores paran.

En suma, los accidentes laborales, las condiciones de trabajo en general, expresan las relaciones antagónicas capital-trabajo con toda la violencia propia de la clase dominante que explota sin límite la fuerza de trabajo y que en el proceso mismo de producción no duda en someter al trabajador a riesgos incesantes con tal de acelerar el proceso de acumulación. El beneficio del capital se genera sobre la sangre de la clase obrera. Ese es uno de los signos del "humanismo capitalista", algo de lo que contiene lo que fríamente llamamos apropiación de la plusvalía absoluta y relativa.

Junto a las consecuencias más visibles propias del accidente o de la fatiga física, hallamos otras consecuencias igualmente graves de la vida de la fábrica, procedentes de la fatiga nerviosa, mal del siglo. Por muchos conceptos podríamos decir que las sociedades industriales corresponden a la era de los paquímetros; entre otros, el que aquí nos interesa corresponde a las condiciones del trabajo desmenzado, parcelario, sin sentido. Charlot expresó las consecuencias del trabajo en cadena, repetitivo y aislado en sus inolvidables escenas de "Tiempo eterno". La fábrica, como mecanismo. El obrero anulado por la visión de los tornos, arrojado en labor tratando de superar unas fuerzas que

en realidad son botones del abrigo de una honorable señora. Termina en manos de la policía. Al expresar fuera de la fábrica el agotamiento mental que el trabajo repetitivo le ha provocado tratando de reivindicar su derecho a la libertad, reciben "justo premio" lo que la sociedad le reserva: la represión sistemática, cárcel o manicomio. La fuerza de trabajo debe manifestarse siempre correcta, serena, equilibrada, sumisa y armónica. De lo contrario, sus proposiciones se consideran como el producto de un delincuente o de un loco (7).

Una vez más el sistema dominante entra en conflicto radical con las necesidades propias de la clase obrera que reclama, no tan solo el desarrollo de las fuerzas productivas sino también un cambio radical de las relaciones técnicas y sociales de producción que tienden a eliminar el encadenamiento del hombre a un trabajo parcelario, desmenzado y agotador. Para ello es necesario acabar con la división social del trabajo imperante en las sociedades capitalistas dando un giro radical al desarrollo y aplicación de las ciencias del trabajo. En el marco de la ideología dominante esta tarea resulta inviable, pero las diversas experiencias llevadas a cabo en algunos países socialistas para romper con la división social del trabajo propia del modo de producción capitalista, especialmente las desarrolladas en China, muestran las inmensas posibilidades de ruptura con tal división social del trabajo y exponen las posibilidades de acabar con su "perpetuidad", pese a las enormes dificultades que ello supone. He aquí como se manifiesta un obrero metalúrgico italiano a su regreso de un viaje a China, en este punto: "Una cosa que me parece importante es el lazo entre el trabajo manual y el intelectual. En China, el obrero interviene directamente y aplica la técnica para modificar su trabajo, para mejorarlo. (...) Es lo más importante que he observado. (...) He comprobado que la máquina debe haber-

se a semejanza del hombre. Ves, cuando visitas una fábrica en China, te cogen de la mano y te conducen y te hacen pasar de largo todas las máquinas automáticas, las más modernas, para llevarte a ver la preciosa máquina que se han apañado durante su tiempo libre o en la que han modificado dos tornillos y tres pernos. Para mí, todo está ahí. En una fábrica acapitalista, lo primero que enseñan a un visitante es la máquina más bella" (3).

En este punto, todo está ahí.

4. Las relaciones de Producción y el salario

En las sociedades industriales avanzadas, las relaciones de producción tienden a cristalizar en un proceso de nuevo perfil jerárquico, donde el autoritarismo tecnocrático establece una sutil represión sistemática dentro de la fábrica y fuera de ella, dando mayor efectividad a la apropiación real de los bienes producidos por parte del capital y asegurando la eficacia técnica de las condiciones para la reproducción ampliada de las relaciones de producción (9). Los convenios colectivos, junto con los reglamentos de régimen interior, tienden a ser cumplidos reflejos de los criterios de capital en cuanto a las normas que deben regir las relaciones -técnicas y sociales- de producción. Al mismo tiempo las leyes de mayor rango, reflejan los criterios del bloque dominante en cuanto las normas que deben regir las relaciones sociales y políticas entre trabajo asalariado y capital en el contexto global del país. Las condiciones del contrato de trabajo y las causas de rescisión del mismo son objeto central de la negociación colectiva. El tema del despido libre -por el cual vienen luchando nuestros empresarios, pues consideran que tienen las manos atadas en esta y cuando se flexibiliza gracias a la ampliación, dilación, del alcance de motivos por los cuales un trabajador puede ser despedido en el contexto del convenio o del reglamento

de régimen interior.

Para la producción central del capital a la hora del convenio en la de determinar el salario, es decir, la de prede-terminar el valor de la fuerza de trabajo y, a ser posible, blo-quear, congelar el precio de dicha mercancía para un periodo de-terminado (uno o dos años). Si bien en la mayoría de los conve-nios se añaden cláusulas relativas a la escala móvil de salarios, tal como veremos más adelante, ello no supone variación real del propio de la fuerza de trabajo, sino mera adecuación del mismo (en el mejor de los casos) a la evolución global del coste de las mercancías necesarias para el proceso de producción.

Tal como señala Marx "el salario es el precio de una de-terminada mercancía, de la fuerza de trabajo. Por tanto, el sala-rio se halla determinado por las mismas leyes que determinan el precio de cualquier otra mercancía". En este caso concreto de a-cuerdo con las condiciones propias del mercado de mano de obra que hoy opera en el cuadro global de la programación capitalista. Este marco opera a partir de la tecnología y de la organización capitalista arraigadas en su intrínseca y propia dimensión de cla-so, y así actualmente el movimiento obrero ya no se enfrenta con-tra el capital en el marco de una economía competitiva, sino que lo hace contra un capital organizado y concentrado que utiliza para la compración de los salarios las técnicas de clase propias de la sociedad industrial avanzada. En suma, "la lucha contra el capitalismo ya no es una lucha contra una imposibilidad de plani-ficar, sino contra las estructuras de clase de la planificación capitalista" (11). Estas estructuras incluyen, entre otros instru-mentos, con la política de control, los convenios colectivos, la acción para la función obrera como "organización científica del trabajo" y otras técnicas de explotación y "organización

científica del trabajo" y tantas otras tácticas de la "racionalidad capitalista" bajo las que se ocultan operaciones ideológicas de notable importancia para la reproducción del sistema.

Según la ordenación del salario fijado por Decreto de 21 de setiembre de 1960 (Decreto que actualiza el articulado vigente hasta entonces sobre el salario de acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, adecuándolo al tejido tecnológico-jurídico propio de la Ley de Convenios Colectivos de 1958). "se entiende por salario la remuneración en dinero o en especie que percibe el trabajador por cuenta o bajo dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazos determinados o por duración indefinida, como contraprestación directa del esfuerzo que realiza y del resultado que con él obtiene" (11). Este Decreto introduce directamente la figura del "resultado" (al subrayado es nuestro) que no figuraba explícitamente en la Ley de Contrato de Trabajo, vinculando así jurídicamente la definición del salario al concepto de productividad, para un mejor desarrollo de la plusvalía relativa. Así, pues, esta definición del salario articulada con la Ley de convenios Colectivos, expresa notadamente la tendencia a estructurar los salarios para una mayor y más eficaz acumulación del capital que así se apropiará de la plusvalía relativa incrementada gracias al uso extensivo de las técnicas propias de la llamada "organización científica del trabajo" a las que nos hemos referido anteriormente (12).

Para el modo de producción capitalista, "el salario no es más que un nombre especial con el que se designa el precio de la fuerza de trabajo, o lo que es lo mismo precio del trabajo, el nombre especial de esa peculiar mercancía que sólo toma cuerpo en la carne y la sangre del hombre", es decir, "la fuerza de trabajo es una mercancía, al igual que el arroz" (13).

La contabilidad de las empresas trata el costo de la mano de obra como cualquier otra partida del presupuesto contable. Las diversas técnicas de control presupuestario y de costos se ven obligadas a estandarizar las diversas partidas previstas en el plan general de producción; y así los salarios vienen tratados como partidas que deben "normalizarse" y "estabilizarse" controlando r \acute{e} gicamente sus variaciones a corto, medio y largo plazo. En este sentido nada ha cambiado sustancialmente en la consideraci \acute{o} n econ \acute{o} mica del salario en una sociedad capitalista avanzada. Los cambios se refieren a la necesidad de planificar tambi \acute{e} n la evoluci \acute{o} n de los salarios, necesidad que se desprende de la necesidad m \acute{a} s amplia de "planificar" y de "programar" el proceso, costo, lanzamiento y venta de los diferentes productos en el cuadro general de los planes de la compa $\acute{n$ ia. La pol \acute{e} tica de rentas en que ha venido a desembocar la necesidad aludida en el marco global de la econom \acute{i} a de una naci \acute{o} n trata precisamente de controlar la evoluci \acute{o} n de los salarios comprimi \acute{e} ndolos o mediatizando las eventuales reivindicaciones que puedan plantearse a nivel de sector o de empresas, por parte de la clase obrera.

Por otra parte, "en todos los pa \acute{i} s en que domina la forma de producci \acute{o} n capitalista, la fuerza de trabajo se paga despu \acute{e} s de haber funcionado el tiempo establecido por el contrato; en todas partes, pues, el trabajador avanza al capitalista el valor de uso de la fuerza de trabajo; \acute{e} l la deja consumir por quien la compra antes de que \acute{e} ste la haya pagado; en todas partes, pues, el trabajador concede un cr $\acute{e$ dito al capitalista". (En las relaciones mercantiles habituales, -sin entrar ahora en los problemas que plantean las ventas a plazos- el consumidor paga antes de consumir el producto. Esto es a la inversa en el caso de la fuerza de trabajo. El trabajador no percibe su salario hasta una semana o un mes despu \acute{e} s de haber vendido la producci \acute{o} n de su fuerza de trabajo. En

te aspecto de las relaciones económicas entre el trabajo asalariado, y el capital llegan a alcanzar caracteres graves en los múltiples casos de quiebras, suspensión de pagos, bancarrota o simplemente de crisis financiera de la empresa. Los conflictos colectivos planteados por reclamación de salarios o primas adeudadas por la empresa a los trabajadores vienen siendo en España frecuentes.

La evolución y nivel de salarios son por si solos un claro indicador de la desigualdad radical dominante en la formación social española. Hasta el año 1956 los salarios vanían determinados por las correspondientes ordenanzas laborales dictadas por el Ministerio del Trabajo, pero en la práctica las escalas de salarios han tendido a desarrollarse de acuerdo con las necesidades ampliadas de las diferentes categorías laborales y según la complejidad tecnológica de las diferentes tareas industriales.

A partir de 1956 se inicia "por presiones puramente sociales", lo que Jané Sola ha denominado "un tímido intento legislativo sobre el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG)". En principio, como el coste de vida difiere de unas regiones a otras, siguiendo el ejemplo galego se diferencian por áreas. En 1956 (Decreto de 16 de octubre) se establecieron tres zonas: 1ª) Madrid y grandes capitales, 36 ptas. día; 2ª) 33 ptas.; y 3ª) 31 ptas.". Más tarde, en enero de 1963, ante las reivindicaciones sociales que se habían ido generando extensivamente a partir de la aplicación de la ley de Convenios Colectivos de 1958, la Administración fija de forma definitiva el SMIG, único para todo el territorio nacional al nivel de 60 pesetas, con constitución a revisarlo "periódicamente", revisión que ha sufrido los frenos correspondientes a la política de congelación de salarios e-

plificada en las diversas fases de ciclo expansión-recesión. He aquí la serie de SMIG a partir de 1963:

Enero	1963.	Todo	trab.	mayor	18	años...	60	ptas.
Octbre.	1966	"	"	"	id.	...	84	"
Octbre.	1967	"	"	"	id.	...	96	"
Enero	1969	"	"	"	id.	...	102	"
Abril	1970	"	"	"	id.	...	120	"
Abril	1971	"	"	"	id.	...	136	"
Abril	1972	"	"	"	id.	...	156	"

Añadamos simplemente que las evaluaciones del llamado salario mínimo vital -o lo que es lo mismo, de la reproducción física de la fuerza de trabajo, que vienen siendo calculadas por diferentes instituciones, incluidas las patronales, lo cifran actualmente alrededor de las 500 pesetas diarias para una familia media (matrimonio con dos hijos en edad escolar). Por su parte las reivindicaciones de los trabajadores no bajan hoy de esta cifra. El desfase es obvio, y nos permite evaluar la parte que ha correspondido a la clase obrera durante los años del "crecimiento económico" calificado desde las mismas esferas oficiales como los años de "málagre económico" español.

El SMIG constituye -valga la expresión- la plataforma mínima de partida que el capital se fija en cuanto el precio de la fuerza de trabajo, el mínimo necesario para la reproducción que le resulta imprescindible. Al compás del desarrollo industrial la estructura del salario se ha ido haciendo progresivamente compleja y las diversas técnicas de determinación del salario (calificación del trabajo, los diversos y complicados sistemas de primas, las diversas formas de pagos complementarios, etc. . .) conducen a valores cuantitativos del salario que resultan de la agregación de diferentes elementos que se evalúan según técnicas y

critérios diferentes. Ya en un Informe sobre la coyuntura económica" publicado en 1961 por el Instituto Nacional de Previsión se señalaba el abordar el tema de los salarios: "Resalta la gran cantidad de conceptos retributivos que integran la retribución al trabajo, pues las encuestas han permitido clasificar hasta noventa conceptos distintos, aunque su número efectivo ha de considerarse superior al centenar, ya que se procedió a algunas agrupaciones. Esta proliferación de conceptos, debido en su mayor parte a la imaginación de las empresas, crea serios problemas de definición en cuanto se opera sobre las actuales retribuciones, aspecto de gran interés para los Seguros Sociales en razón a que su recaudación gira, precisamente, sobre ellas".

Esta llamada "imaginación de las empresas" no es, por supuesto, una "imaginación" azarosa sino una "imaginación" orientada a lograr el precio más económico de la fuerza de trabajo. Teniendo en cuenta la incidencia que el salario base tiene en cuenta a la cotización para Seguros Sociales, las empresas "imaginan" o "inventan" mil caminos diversos con tal de lograr un salario real o efectivo que cotice lo menos posible. Es decir, analizando el salario en función de la parte que cotiza y la que no lo hace a efectos de Seguridad Social el citado informe ya subraya que "se ha podido advertir como, en conjunto, el incremento experimentado por los salarios reales de 1958 a 1960, ha sido del 12,25 por 100 en media por trabajador, pero que el aumento de los conceptos incluidos como salarios de cotización, fué sólo del 7,44 por 100, lo cual revela un menor crecimiento de éstos, que supone una regresión respecto al conjunto".

Tal como ya hemos señalado anteriormente, a partir de la promulgación de la Ley de Convenios Colectivos de 1958, la política de salarios tiende a situarse en el marco de la política de

rentas de acuerdo con el principio de dependencia de los aumentos salariales de los aumentos de productividad. Este principio queda ya explicitado en el artículo 1 de la citada Ley de Convenios Colectivos cuando se dice, "los convenios colectivos sindicales tienden a fomentar el espíritu de justicia social y el sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores, y la elevación de la productividad" (el subrayado es nuestro). La "elevación de la productividad" acelera el proceso de acumulación de la plusvalía relativa, gracias a la difusión sistemática de las técnicas "taylorianas" que alcanzaron un gran impulso en el marco de los convenios colectivos. El sistema de los incentivos permite al capital variar a corto plazo los niveles de producción según la evolución de la coyuntura y su propia situación en el mercado. De hecho, la dirección de la empresa tiene las manos libres para modificar las tasas de incentivo y para variar los tiempos normales de fabricación, pues cualquier modificación en el método de trabajo justifica las revisiones de los tiempos y, como consecuencia, las primas correspondientes. A ello debe sumarse la habitual política de horas extraordinarias que sirve de amortiguador de la coyuntura y permite mantener un importante ejército de reserva, que quedaría absorbido caso de que se operara sobre las jornadas normales.

5. La organización del trabajo y las técnicas de incentivos

Las empresas modernas utilizan también con amplia extensión las técnicas de calificación del trabajo ("job evaluation") que permiten elaborar la escala de salarios base según la valoración del trabajo realizado, a partir de algunas convencionales que pretenden calcular "objetivamente" el precio de cada una de las tareas. En cuanto las técnicas de valoración del trabajo

son gruesas medidas relativas del precio de la fuerza de trabajo que dependen del mercado de mano de obra, del nivel tecnológico alcanzado y de la relación de fuerzas existente entre trabajo asalariado y capital, en un país y en una situación determinada. La calificación del trabajo permite ampliar los grupos salariales en una distribución más amplia que la señalada por la reglamentación del trabajo. La escala de salarios que determinan dichas técnicas tienden a ampliar el abanico de salarios de acuerdo con las condiciones técnicas del proceso de producción, haciendo depender el salario base del obrero de una serie de factores determinados, no según criterios científicos, sino según la combinación de una serie de variables dependientes fundamentalmente de las condiciones sociales inherentes y del mercado de mano de obra. El valor propiamente dicho del trabajo según el punto de vista obrero tiene escasa o nula relevancia en la valoración que del mismo se hace. En cualquier caso el valor añadido por la pericia del trabajador se mide por las leyes mercantiles y no por la satisfacción social o colectiva.

La tendencia predominante es, pues, la de ampliar el abanico de salarios fomentando con ello la división de los trabajadores a partir del mismo salario diferencial, determinado según técnicas complejas y al margen de cualquier intervención obrera. Las técnicas de "job evaluation" tienen como finalidad -aquí radica una de sus justificaciones ideológicas- el fomento de la "desorganización" obrera en la fábrica a partir del mismo proceso técnico de producción y otorga al corazón mismo de la vida obrera el mercantilizar el contenido del trabajo producido según las necesidades y conveniencias de la ley de valor propio del modo de producción capitalista.

La clase obrera no debe ser pasiva ante la política

tica de división y de destrucción de la solidaridad propia de los técnicos salariales, y ha reaccionado contra ellas en defensa de las tendencias igualitarias expresadas en el famoso "de cada uno su trabajo, a cada uno según sus necesidades". Desde las luchas sostenidas por los sindicalistas norteamericanos contra la implantación del "taylorismo", hasta las denuncias de los sindicalistas europeos al exponer la ideología de clase latente y la carencia de base científica de las técnicas de organización del trabajo, la clase obrera no ha cesado de luchar contra la política del capital orientada hacia la división y la desorganización de la unidad solidaria de los trabajadores. Hoy la respuesta obrera en este punto viene expresada por el contenido de las plataformas reivindicativas en las que, de forma insistente y unitaria viene apareciendo la reivindicación "aumento del salario base igual para todos, independientemente de las categorías". La defensa de esta reivindicación, de notable formulación igualitaria en la casi totalidad de plataformas reivindicativas elaboradas durante las luchas del metal, construcción, textil, transportes, etc. . . de Barcelona durante los años 1970/71 refleja un notable desarrollo de la conciencia de clase proletaria entre las masas.

Además del salario base calculado según el "job evaluation", el salario real está constituido por otra parte que no afecta a la cotización y que constituye lo que habitualmente se denomina salario dependiente de la producción o prima, en el lenguaje corriente. Las primas o incentivos a la producción constituyen un elemento esencial de la apropiación de la plusvalía relativa característica del capitalismo avanzado, de hecho el obrero no puede subsistir sin el "plus" de los salariales y así intensifica su ritmo de trabajo para alcanzar el límite salarial mínimo de

tal, necesario para la reproducción de su propia fuerza de trabajo.

La política de incentivos a la producción permite al capital un control automático -o así cree que será- de la disciplina y del rendimiento obrero. Basta analizar una muestra de los convenios colectivos más significativos de nuestro país para verificar la simpatía que en su entramado jurídico-económico-técnico tienen los sistemas de primas, especialmente los más difundidos entre nosotros, los sistemas Bedaux y Combet. En general, los empresarios intentan de reducir al mínimo la normativa laboral aplicando una política de salarios que le permita actuar lo más libremente posible en las relaciones contractuales. Los trucos y escavatajes que los cerebros empresariales utilizan para burlar a los trabajadores en cuanto a la valoración del propio incentivo de producción, se pone de relieve en este texto de Louis y Jean Danty-Lafrenco cuando, para justificar la utilidad del sistema Rowan de incentivos, escriben: "Conviene subrayar muy particularmente el hecho de que el sistema Rowan es perfectamente comprendido por los obreros. Se les presenta de la siguiente manera: Tendéis diez horas para hacer este trabajo. Os pago, desde luego cualquiera que sea el tiempo invertido, vuestro salario base por el tiempo que hayáis tardado. Pero, además, si realizáis una economía del 10 por 100 sobre las diez horas, os doy una prima del 10 por 100. Si la realizáis del 20, por 200, tendréis el 20 por 100 en más de vuestro salario base. Para el 30 por 100, tendréis el 30 por 100, etc. Esta presentación les parece a todas luces equitativa. No hay más cuestión de reparto. Al contrario, ven a perder la igualdad del porcentaje de aumento del salario y del porcentaje de economía de tiempo. Esta igualdad es un buen aliado. Este sistema, en fin, es el único que sea equitativo, pues

los obreros no perciben ni en el Rowan ni en el Halsey la totalidad del beneficio de mano de obra resultante de la economía de tiempo. Pero, para el que conoce la clase obrera, la importancia psicológica de esta apreciación no puede ser menospreciada. En la reacción de una multitud, y el comportamiento de una multitud, una torpeza de detalle puede entrañar un ostracismo definitivo. Esta apariencia de equidad vale siempre el salario Rowan un buen recibimiento" (14). (Los subrayados son nuestro). Como puede observarse este texto es como la quintesencia de las coberturas ideológicas que el capital desarrolla para camuflar la sutil apropiación de la plusvalía que viene practicando al compás del desarrollo "tayloriano". En la gran industria la composición del salario final es, pues, la agregación de un conjunto de partidas que la empresa determina según criterios unilaterales y en las que la intervención pública se diluye en el conjunto de recursos con que el capital cuenta para regularlo de acuerdo con sus objetivos orientados hacia la reproducción ampliada de las actuales relaciones de producción y de la máxima acumulación.

La utilización, de las técnicas de apropiación de la plusvalía relativa, está siendo incesantemente causa de conflictos obreros relevantes. Así, según las estadísticas facilitadas habitualmente por el Ministerio de Trabajo sobre conflictos colectivos se sabe que durante el año 1969 el 74 por 100 de éstos se halla motivado por disconformidad con la remuneración del rendimiento o por problemas causados por la organización del trabajo. A este porcentaje habría que añadir, seguramente, parte de los conflictos motivados en el marco de un convenio colectivo o a la hora de su aplicación (16 por 100), para dar una idea de los conflictos generados por los convenios en relación con cuestiones relacionadas con las técnicas de apropiación. Vamos, pues, la im-

dancia de los incentivos en la causalidad conflictiva. Esto es fácilmente comprensible si se tiene presente que el salario es un elemento sustancial de las relaciones sociales de producción, y que las primas acentúan y agudizan las contradicciones propias del sistema de producción capitalista.

Pero las estadísticas del Ministerio de Trabajo que acabamos de citar dicen poco, ya que nada precisan sobre el alcance y duración de los diversos conflictos. Si recordamos las causas de importantes conflictos obreros desarrollados durante estos últimos años, hallaremos en su origen problemas vinculados con la política de incentivos. Importantes conflictos como el de Laminación de Bandas en Frio de Bilbao (noviembre 1966-mayo 1967), tuvieron su detonador en el conflicto generado en torno a las primas al rendimiento. En esta, como en tantas otras ocasiones, la clase obrera mantuvo una heroica lucha económica en defensa de sus intereses, lucha que contribuyó al desarrollo de su fuerza organizativa. En la mayoría de las plataformas reivindicativas por las que hoy combate la clase obrera eso incluye el "no a las primas, a los descuentos, o las premias (sobres), etc.". Aún cuando las primas permitan alcanzar, circunstancialmente, el total de la semana, la clase obrera ha manifestado siempre su repulsa contra estas "cadena de oro" con las que se pretende enmascarar su explotación. La clase obrera no puede admitir que los aumentos salariales signifiquen una intensificación de los ritmos de trabajo. Ello supondría un retroceso a los beneficios sociales del progreso técnico. Mientras el lado del capital es "a más productividad, más salario", el lado reivindicativo de los trabajadores, en este punto, se resume en "más salario, menos trabajo, más organización autónoma de clase", negándose a aceptar la política patronal que trata de hacer aumentar salariales tan solo cuando de prisa va el lado del capital. Una vez más verificamos en es-

ta oposición al antagonismo existente entre trabajo asalariado y capital. Este proceso es dinámico e incesante. El capital exige insistentemente mayores rendimientos por parte de los trabajadores ofreciendo a cambio un aumento de la parte variable del salario, el incentivo; cuando los obreros alcanzan ciertos niveles salariales como fruto de su esfuerzo agotador y de sus rendimientos elevados, el capital utiliza de nuevo las "técnicas de organización" con el fin de reducir el valor de dichos primas mediante la reducción de los tiempos normales concedidos. Lógicamente el capital tan solo desea pagar los salarios de subsistencia, de mera reproducción de la fuerza de trabajo. En este proceso envolvente, en el que se pone de relieve el sentido económico, y social de las primas de producción, aparece netaamente el carácter de la relación social de producción antagónica que las constituye. Y así la incidencia de la plusvalía relativa en las relaciones de producción se refleja en el carácter que tiene hoy las luchas reivindicativas de fábrica, que ya no son tan solo luchas por el aumento de los salarios, sino también luchas para mejorar las condiciones de trabajo, contra la intesificación del rendimiento (que se refleja en el aumento de la fatiga tanto física como nerviosa), en definitiva contra las nuevas técnicas de explotación capitalista a las que venimos aludiendo (medidas de tiempos, sistemas de incentivos, etc. . .).

6. Conclusión

El análisis que acabamos de realizar sobre las relaciones de producción en el seno de la formación social española y de los cambios sufridos como consecuencia del crecimiento de las fuerzas productivas tienen su expresión histórica en el proceso de la lucha de clases que se desarrolla a nivel económico, ideológico y político. La lucha social es un movimiento que se

produce entre las clases antagónicas a nivel de la estructura económica tiene su manifestación explícita a nivel de fábrica en el conflicto obrero.

Notas al Capítulo VI

- 1.- HARNECKER, H., "Los conceptos fundamentales del materialismo histórico", México, 1971
- 2.- GUTIN, A.C., "Trabajo y seguridad española 1972"
Documentos informativos del I.F.L., Barcelona, 1972 pág. 5 yss.
- 3.- IOIART, P., "Los jóvenes trabajadores de 15 à 21 ans dans la France d'aujourd'hui", Paris, 1965.
- 4.- Sobre este tema se empieza a difundir entre nosotros una más amplia literatura que trata de romper la indiferencia que existe ante el tema en los medios técnicos y dirigentes. Por nuestra parte tratamos de exponer algunos aspectos del problema en nuestro trabajo. "La deshumanización de los accidentes de trabajo", "Cuadernos para el diálogo", núm. 25, octubre 1965, así como en algunos párrafos o capítulos de España del Sur, Ed. Tecnos, Madrid, 1965 y de Historia de Andalucía, Ed. Cuadernos para el Diálogo, Madrid, 1971.
- 5.- El tema de la responsabilidad empresarial como causa del accidente de trabajo y de su tipificación en la legislación española es relevante por la imposibilidad, justamente, de determinar dicha responsabilidad, aún cuando realmente exista. Rara vez se logra demostrar tal responsabilidad, que se produce generalmente por negligencia en materia de prevención. Sólo en casos catastróficos se reclama, con mayor o menor vigor.

Algunas sentencias han tratado de reflejar el "vacío" de la legislación y aún cuando éste es definitivamente ambiguo en este punto, tal como hemos señalado, han optado de la responsabilidad empresarial, como una causa única y exclusiva. Re-

neralmente los abogados laborlistas que atienden de defen-
ca de los trabajadores en magistratura difícilmente logran
obtener tal responsabilidad. Piensese en el margen de impu-
nidad en que deja el empresario tal circunstancia, además
del perjuicio económico que supone para el trabajador o su
familia en caso de muerte, ya que, caso de verificarse la
responsabilidad de la empresa, ésta debe abonar una indemniza-
ción complementaria de la obtenida como pensión a través
de los organismos correspondientes de la Seguridad Social.

6.- Según el Anuncio del Instituto Nacional de Estadística casi
el 12% de los asuntos resueltos en las Registraturas de Tra-
bajo en 1965, fueron por litigios sobre accidentes de traba-
jo.

7.- En el trabajo citado en la nota 9, La deshumanización de los
accidentes de trabajo, se expone hasta qué punto llega el re-
finamiento psicológico de las sociedades capitalistas que
tienden a "identificar" accidentado y delincuente como con-
secuencia de un proceso en el que se analiza la predisposi-
ción para el accidente como el resultado de una actitud psi-
cológica de rebeldía ante la sociedad.

8.- "Les Temps Modernes", núm. 301-302, agosto-septiembre 1971,
núm. especial dedicado al tema "L'usine et l'école", Temple-
re en guise d'introduction de Franco Placchia.

9.- Para mayor precisión sobre relaciones técnicas y relaciones
sociales de producción, así como sobre derecho de propiedad,
propiedad real y posesión efectiva, véase, entre otros traba-
jos, el cap. II dedicada a "Las relaciones de producción" del
citado libro de Producción y relaciones de producción de
Walter D. Mignolo.

10.- Cf. La introducción a la antología de textos de los "Quaderni Rossi" publicada en francés bajo el título "Lutte ouvrières et socialisme d'aujourd'hui" por ed. François Maspero, París, 1960.

11.- Si se compara la definición de salario contenida en este Decreto en relación con la que se perfila en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, se percibe claramente la adaptación a nivel jurídico de una nueva concepción de las relaciones de producción y en ese sentido de regulación del salario de acuerdo con las necesidades de acumulación basadas no tan solo ya en la plusvalía absoluta, sino también en la plusvalía relativa ~~absoluta, sino también en la plusvalía relativa,~~ propia de una nueva fase de capitalismo avanzado. Todo el sistema de primas, bonos, plusas, etc. . . aparecen en el Decreto de 1960 articulados con la finalidad de intensificar la productividad laboral, es decir, del rendimiento obrero. La explotación basada en la plusvalía relativa se regula pues, jurídicamente en dicho Decreto.

12.- "El aumento de la plusvalía relativa resulta esencialmente del crecimiento de la productividad del trabajo gracias al empleo de nuevas máquinas, de métodos de trabajo más racionales, de una división del trabajo más intensa, de una mejor organización del trabajo, etc. El crecimiento de la plusvalía relativa puede resultar igualmente de una intensificación del trabajo humano (. . . Esta intensificación puede ser resultado de diferentes procedimientos: aceleración del ritmo de trabajo; aceleración de la velocidad de las máquinas; aumento del número de máquinas y operarios, etc. Es particularmente en la fase más avanzada del capitalismo, caracterizada por la llamada "organización científica del

trabajo" (sistemas Taylor, Bedaux, Gombert, etc., trabajo por piezas y salario por rendimiento, primas de producción, cronometraje u otros métodos de medida de tiempos, etc.) que la intensificación del trabajo ha acrecentado enormemente la plusvalía relativa acumulada por el capital".

"La incidencia de la plusvalía relativa en las relaciones de producción se refleja en el carácter que tienen hoy las luchas reivindicativas de físicos que ya no son tan solo luchas por el aumento de los salarios sino también luchas por mejorar las condiciones de trabajo, contra la intensificación del trabajo (que se refleja en el aumento de la fatiga tanto física como nerviosa), contra las nuevas técnicas de explotación capitalista, a las que se acaba de aludir (sistemas Taylor, Bedaux, Gombert, cronometraje, primas, etc.)".
Juan N. García Nieto, Introducción al movimiento obrero (Historia, organización y lucha obrera). Instituto de Estudios Laborales, Barcelona, 1971.

13.- MARX, K., "Trabajo asalariado y capital", Barcelona, 1970.

14.- DANTY-LEFRANC, L., "Evolución de la remuneración del trabajo" Madrid, 1966. Puede observarse el "elevado nivel" que los autores manifiestan del comportamiento de las masas en su práctica social, al representar al asalariado como una "multitud" (117). Suponemos que los autores no se han preocupado de aproximarse ni a través ni a la historia del movimiento obrero y al movimiento social y solidario de tales "multitudes".

VII

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y SU INCIDENCIA CONFLICTIVA

Una investigación cuyo núcleo de análisis son los conflictos laborales debe necesariamente encuadrar a la contratación colectiva dentro de su marco de referencia. La Contratación Colectiva participa, en el fenómeno conflictivo interpretando simultáneamente dos papeles: enfrenta a grupos con intereses antagónicos, y al mismo tiempo encuadra dicho conflicto dentro de unos límites determinados que lo conducirán a su resolución.

Estas dos fases han sido cuidadosamente separadas por la literatura anglosajona que distingue entre el "collective bargaining" o proceso negociador y el "collective agreement" o punto de equilibrio al que se llega tras la negociación. En nuestra literatura, si bien no tan claramente definidas, estas dos etapas vendrían a corresponder al proceso llamado de "negociación colectiva" y al de "contratación colectiva".

Decir que la Contratación Colectiva provoca el conflicto no quiere decir que sea el origen del mismo. El conflicto obrero es consecuencia del modo de producción capitalista y sólo puede entenderse a partir del mismo. Es por otro lado un conflicto inevitable que en determinadas circunstancias puede originar un cambio estructural del modo de producción que lo provoca.

La Contratación Colectiva, no alega una realidad conflictiva, muy al contrario nace de ella y sólo tiene sentido en ella. La Contratación Colectiva, sucesiva, sin embargo, al conflicto dentro de unos límites determinados, límites que tal como veremos varían según la sociedad analizada, pero que en cualquier caso salvaguardan un tipo de equilibrio, el que exige por las necesidades del modo de producción capitalista.

Al enfrentarse en una serie de negociaciones a representantes de fuerzas antagónicas el proceso negociador "provoca" el conflicto. El enfrentamiento puede derivar en lucha abierta, huelga, bajo rendimiento etc. o simplemente llegar a una resolución pacífica. Cuál será el resultado del enfrentamiento, dependerá de una serie de factores que serán estudiados más adelante. Lo que importa es resaltar nuevamente que bien a través del conflicto abierto o de la negociación pacífica (en el sentido de no derivar en conflicto abierto) el proceso negociador ha de acabar en un compromiso determinado. Ya veremos como este compromiso vendrá en muchos casos determinado por elementos exteriores a los sujetos de la negociación.

1. Problemas en el análisis de la contratación colectiva en España.

El retraso peculiar de la investigación en España coloca al analista en una posición de dependencia cuando quiere enfrentarse a la realidad de su país. El fenómeno de la Contratación Colectiva en España es reciente y por lo tanto el vacío metodológico inevitable. Añadir a la abundante literatura foránea presenta el problema de reflejar realidades parciales o absolutamente diferentes a las de nuestro país.

Es un hecho que entre la teoría y la realidad social se establece una dialéctica que necesariamente ha de reflejar la realidad en la que se inscribe. La literatura más abundante sobre Contratación Colectiva se encuentra en sociedades basadas en multi-sindicalismo que han sido definidas como "sociedades plurales". Transplantar teorías nacidas de una realidad a la situación española sería evidentemente absurdo. La tarea del investigador en España ha de ser precisamente la de crear un cuerpo teórico que se ajuste a la situación real y no al revés, y que

tiendo de dicho serio metodológico, hemos de reconocer que el camino hacia esa "teoría sobre la Contratación Colectiva en España" pueda pasar por los textos extranjeros: siempre y cuando sean convenientemente cribados.

La razón de la posibilidad del trasplante hay que buscarlo en los elementos comunes al modo de producción capitalista.

Que las sociedades capitalistas puedan encuadrarse en una tipología que vaya del "totalitarismo" a las llamadas "sociedades pluralistas" no quiere decir que su lógica interna difiera. Los antagonismos básicos entre capital y trabajo, el mecanismo de acumulación de plusvalía, etc. provocan en el fondo los mismos conflictos, si bien mediados en cada caso por la realidad concreta en la que se encuentran. En cualquier caso el estudio de la Contratación Colectiva, instrumento regulador que ha sido definido por A. Flaxbary como "ese gran invento social que ha institucionalizado el conflicto" (1), puede básicamente adaptarse a partir de cuerpos teóricos que respondan a realidades sociales parcialmente diferentes.

Otro problema con el que hemos de enfrentarnos al utilizar como marco de referencia análisis teóricos nacidos en otras latitudes es el de la utilidad con el que han sido pensados dichos análisis.

Las teorías, tal como ha sido indicado anteriormente, nacen en una realidad social concreta. Las teorías además están pensadas en función de unos problemas determinados. Qué es un "problema" no es algo que pueda ser definido de una vez por todas. Los problemas con los que se trabaja en el campo de la sociología pueden ser entendidos de diferentes maneras. Así, puede decirse que una determinada clase o grupo social "tiene un problema" cuando se

rarlos como elementos naturales de la vida cotidiana. Es pues lógico suponer que el cuerpo teórico de las ciencias sociales esté fundamentalmente pensado en función de lo que las clases y grupos dirigentes consideren como "problemas".

2. La economía burguesa y la contratación colectiva

Básicamente el cuerpo teórico que se posee referido a la Contratación Colectiva debe entenderse dentro de la problemática que trata de resolver la economía política burguesa. El mecanismo de la oferta y la demanda ha sido históricamente su principal núcleo de análisis, y dentro de este núcleo es en el funcionamiento de la oferta y la demanda en la determinación de salarios donde la teoría económica ha puesto su mayor énfasis.

Los análisis sobre Contratación Colectiva nacieron como consecuencia de los defectos que la "teoría de la productividad marginal de los salarios" (que se fundamentaba en el libro juego de la oferta y la demanda) presentaba en la comprensión del mecanismo salarial. El crecimiento de los sindicatos y del método de Contratación Colectiva en la determinación de salarios decentó a la economía política hacia el estudio del mecanismo de la contratación.

Este determinado enfoque plantea el problema de estar basado en una problemática distinta a la perseguida en nuestro análisis.

Para nosotros el estudio de la Contratación Colectiva se centra en su relación con el conflicto obrero. Pretendamos saber lo que es el conflicto de la entidad obrera, lo modificado el conflicto de la entidad conflictiva, que formas le ha dado y cómo, por otro lado, lo previene, como elemento altamente prevencido y fo-

cilibrando situaciones conflictivas que de otra forma resultarían indispensables.

La divergencia en el análisis es sólo relativamente aparente. Ya se ha señalado que en la Contratación Colectiva el conflicto y su resolución se fundan en una unidad dialéctica. Todo análisis referido a la C.C. debe necesariamente tomar en consideración ambos aspectos. Bajo este enfoque los análisis teóricos sencillos que contamos y a los que vamos a referirnos nos pueden ser de utilidad.

V. Alien (2) ha analizado el proceso de evolución teórica de la economía burguesa con gran claridad. "De repente, dice, la situación cambió. Todos los aspectos referidos al trabajo se convirtieron en objeto de interés nacional. El nivel de salarios influenciaba el nivel de precios que a su vez influenciaba la demanda de exportaciones. ¿Cuáles eran las causas que determinaban el nivel de salarios? Las huelgas reducían el producto nacional. ¿Cuáles eran las causas que provocaban las huelgas? Las actitudes obreras estaban influenciadas por tradiciones largamente establecidas. ¿Cuál era su historia? El pleno empleo había desplazado al "látigo económico" sobre los obreros. ¿Cuál podía ser su sustituto?".

La teoría sobre C.C. encuadrada en dicho proceso, debe por lo tanto referirse al fenómeno conflictivo y al análisis de sus fuerzas. Que su centro de interés se desocante a problemas de determinación del mecanismo salarial debe sin embargo marcar necesariamente su análisis. Por otro lado su marco de referencia, la sociedad capitalista, debe a estos análisis un carácter dialéctico que difícilmente puedan ser de utilidad en un análisis como el nuestro en el que el conflicto se analiza como motor histórico del cambio social.

A pesar de todo y teniendo en cuenta esas limitaciones, el cuerpo teórico de que disponemos no puede ser rechazado en su totalidad. La metodología que utilizamos para el análisis de la C.C. en España, se basa por tanto en análisis surgidos de otras realidades y con otras perspectivas a las nuestras, adaptando a - aquello que pueda ser adaptado e intentando a su vez iniciar el desarrollo de un cuerpo teórico propio, más en relación con nuestra propia situación histórica.

3. Aproximación teórica de la contratación colectiva.

Fueron los, sucesos sobre los que a través de sus dos obras más importantes "Industrial Democracy" (3) y "The history of Trade Unionism" (4) desarrollaron la más influyente teoría sobre la C.C. que se ha poseído durante mucho tiempo. Para los Wobbs la C.C. era uno de los métodos utilizados por los sindicatos "para mantener y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores", siendo los otros métodos los de la "seguridad mutua" y los de la "promulgación de leyes".

Es importante hacer notar desde un principio cómo los Wobbs no consideraban a los empresarios como elementos interesados en la negociación colectiva. La razón deriva en parte, de su visión histórica de la C.C.

Para ellos la C.C. era el equivalente a la negociación entre el obrero, aislado y el empresario. Dada la situación de inferioridad del obrero frente al empresario individual el primero había optado por negociar a nivel colectivo para así librarse de la extrema dependencia de las leyes de la oferta y la demanda. De esta forma, la negociación a nivel individual, quedaba desplazada por la negociación a nivel colectivo. Este análisis ha sido últimamente discutido por A. F. Smith (5). El problema reside en

si verdaderamente el fenómeno de la negociación a nivel individual, un proceso de mercado, puede trasladarse sin más al fenómeno de la negociación colectiva, considerando a ésta también como un puro proceso de mercado. La respuesta debe encontrarse en el análisis del término "negociación". El proceso de negociación supone que intereses antagónicos del mercado, compradores y vendedores, oferta y demanda, llegan a ajustar sus diferencias en el acto del cambio.

Algo parecido ocurre en la negociación colectiva pero con marcadas diferencias.

Cuando un sindicato (ya veremos hasta que punto y con que reservas debemos aplicar este término a organizaciones laborales españolas) negocia un contrato colectivo, representa frente al empresario un espíritu colectivo y trasladada de alguna manera a la mesa de negociaciones el conflicto que en el mercado de trabajo se establece entre compradores y vendedores de fuerza de trabajo. En ese sentido se podría decir que la contratación colectiva reemplaza a la negociación individual. Sin embargo no son dos alternativas completas aunque de hecho puedan coexistir.

El efecto de la negociación de un contrato colectivo es poner ciertos límites a la libertad de los negociadores en el mercado del trabajo pero no extinguir completamente su libertad, por lo que el mercado de hecho puede seguir funcionando. Estos límites pueden ser muy estrictos. Cuando no lo son el convenio fijará estándares mínimos subsistenciales a partir de los cuales la negociación individual actuará libremente. Si los límites son muy estrictos las posibilidades de negociación individual se reducirán muy drásticamente. En un límite extremo y sólo por un caso reflejados en la C.C. puede darse el caso de que de ella se derivara la

no reemplazando, a la negociación individual.

La diferencia entre regular y reemplazar es importante al abrir todo un campo nuevo de análisis que la rígida comparación entre negociación individual y colectiva no permitía entrever.

La C.C. no obliga a nadie a comprar o vender fuerza de trabajo. Su misión es en realidad la de asegurar que cuando la fuerza de trabajo es vendida o se compra su precio y otros términos de la transacción se ajustarán con lo previsto en el Contrato Colectivo. Las provisiones del Contrato Colectivo son de hecho un cuerpo de leyes cuya misión consiste en regular los contratos de trabajo. La Comisión Colectiva es por tanto un organismo creador de leyes, hecho este que no tiene contrapartida en la negociación individual. Las leyes pactadas a través de la negociación colectiva persisten sea cual fuere la actitud individual de los miembros afectados por las mismas.

El hecho de considerar a la negociación colectiva como un cuerpo legislativo supone un cambio en el enfoque teórico de la misma. Para analizar las propiedades de la negociación colectiva tendremos que compararla, no con la negociación individual sino con los otros mecanismos reguladores que posea todo cuerpo social.

4. La negociación colectiva como un cuerpo social

Elemento esencial para poder comparar la negociación colectiva con otros mecanismos reguladores que puedan encontrarse en un determinado sector de la actividad económica es la caracterización de los autores de las leyes. Cabe señalar que en muchos casos hablando de ley o regulando la prestación de trabajo, se hace como si pres-

don encontrar estas fuentes diferentes con carácter legislador: la acción unilateral de los sindicatos, la acción unilateral de los empresarios, regulación estatal, regulación tripartita, costumbres y prácticas aceptadas por la sociedad global y por último la regulación bipartita empresarios-trabajadores a través del proceso de negociación colectiva.

Evidentemente que no se puede hablar de estas fuentes como si actuaran independientemente unas de otras. La separación Estado-empresarios puede ser válida como elemento de análisis, pero no como realidad social. La comunidad de intereses que representan ha de verse reflejada en su misma actividad legisladora. En este caso podría resultar un sofisma hablar de fuentes legisladoras distintas. Sin embargo, y cuando analizamos la C.C. en España, este punto se verá más claro; no podemos hablar de comunidad de intereses "de bloques" entre el Estado y la clase patronal. La actividad legisladora estatal responde a una composición de clase que no es homogénea incluso dentro de la misma clase que le da forma y ha de afectar por tanto de forma diversa a la clase patronal.

Y lo que resulta evidente es que si dentro de la clase patronal podemos encontrar intereses divergentes, estos intereses se convierten en antagónicos cuando es la clase obrera y la patronal las que se enfrentan. La lógica del modo de producción capitalista enfrentan necesariamente a las dos clases en conflicto. La clase patronal espera que la fuerza de trabajo le será ofrecida a un precio que le permite un "excesivo" margen de beneficios. Por su parte, la clase obrera espera obtener un salario que le permita un nivel de vida que le permita disfrutar de un nivel de vida digno. La clase obrera espera que el salario sea suficiente para cubrir sus necesidades básicas y para poder disfrutar de un nivel de vida digno. La clase obrera espera que el salario sea suficiente para cubrir sus necesidades básicas y para poder disfrutar de un nivel de vida digno.

y más cualificado trabajador, para un determinado puesto de trabajo. La clase obrera lucha sin embargo por conseguir trabajo para todos y evitar el desempleo. La clase patronal busca obtener por medio de la ley o por cualquier otro medio que la mano de obra sea todo lo móvil posible, tanto geográficamente, como a nivel ocupacional. La clase obrera, en oposición, busca una mayor seguridad en el trabajo y la posibilidad de planificar el máximo tanto sus vidas como las de sus familias. Los patronos intentan planificar la producción y distribución de bienes y servicios sobre una base calculada "a priori" de costes y riesgos previstos y desearían a su vez obtener una garantía de que dicha planificación se cumpliría sin ninguna interrupción. Por su parte la experiencia diaria de la clase obrera le enseña que sin la posibilidad de poder interrumpir la marcha del trabajo es imposible para ejercer presión sobre los empresarios.

El antagonismo de intereses entre capital y trabajo, es tan obvio que sólo elementos ciegos por odio de clase (paradojicamente) pueden llegar a negarlo. A partir de dicho antagonismo es fácil entender cuáles son los principales intereses que se intentan defender a través de la Contratación Colectiva.

El profesor Otto Kahn-Freund (6) resume los propósitos de la negociación colectiva diciendo que: "a través de la negociación colectiva con el trabajo organizado, los empresarios intentan que la planificación de la producción, distribución, etc. no se verá frustrada por interrupciones en el trabajo. A su vez, los trabajadores intentan que los salarios y otras condiciones del trabajo sean garantizados para permitirles una adecuada existencia económica en la medida de la ley y la dignidad humana".

Aunque la relación entre el trabajo organizado y el empresario no siempre es armoniosa, la negociación colectiva es una herramienta

y trabajadores intentan garantizar a través del convenio. Para los empresarios el convenio ha sido sobre todo una fórmula para conseguir la paz en la industria. Para los trabajadores ha sido la de conseguir unos estándares en la regulación de su trabajo. Ya veremos más adelante cómo el término "paz industrial" no es tan inocente como parece. El empresario no está dispuesto a pactar la paz en su industria a cualquier precio sino que busca dicha paz en un determinado contexto que le permita utilizar al máximo la fuerza del trabajo. Este hecho, se verá más claro al analizar la C.U. en España.

5. La contratación colectiva como relación entre poderes antagonistas.

Si los intereses que enfrenta a la clase obrera y patronal son antagónicos es de esperar que el resultado de la negociación colectiva sea el reflejo de un enfrentamiento de fuerzas. El contrato supone un equilibrio que, por estar basado en fuerzas cambiantes, variará al ritmo que varíen las fuerzas que le dieron forma. ¿Cuáles son las variables que determinan la fuerza de las partes contratantes?

Ya se ha dicho al principio de este capítulo que la sociología de las relaciones industriales en el mundo occidental ha estado fundamentalmente preocupada por determinar el mecanismo de formación y variación de los salarios, a partir de un cierto momento de la contratación colectiva. Toda la literatura que se posee en relación a las determinantes del poder de las partes pagantes está necesariamente centrada hacia la determinación de dicho mecanismo.

Como se hizo ya en el capítulo anterior, se ha determinado en qué medida se puede decir que la fuerza de las partes pagantes...

aplicación a la realidad española. Sin embargo alguno de sus elementos es válido y en cualquier caso nuestra intención es también la de dar una breve referencia de la literatura referida a estos aspectos.

Los diversos estudios que analizan la teoría de los salarios a través de la Contratación Selectiva se pueden resumir en tres tendencias principales. La primera es la de aquellos autores fundamentalmente preocupados con la naturaleza de la política salarial de los organismos obreros. La segunda está más concentrada en el análisis del poder de las partes negociadoras mientras que la tercera centra su atención en el proceso y mecanismo de la negociación.

Dunlop (7) y Ross (8) son los principales representantes de la primera tendencia. Dunlop desarrolló para su análisis un modelo económico de los sindicatos. Este modelo analizaba a los sindicatos como unidades, tomando decisiones puramente económicas, teniendo como su máximo objetivo la maximización de salarios o otras dimensiones de empleo de sus miembros, o, de otra forma, una combinación óptima entre salarios y empleo.

De esta forma los sindicatos a la hora de negociar deberían estimar la elasticidad de la demanda de los servicios de sus miembros para así intentar maximizar la combinación salario-empleo.

Ross criticó este modelo por el hecho de que, según él, "el volumen de empleo depende de un determinado nivel salarial de forma tal que si el nivel salarial se eleva o baja se produce un cambio en el nivel de empleo y el efecto de un determinado nivel salarial es indistinguible de un cambio de nivel de demanda y capacidad de producción".

Como sustituto Ross desarrolló una "teoría política de los sindicatos". Para Ross un sindicato es una institución política operando en un entorno económico, pero cuyas decisiones se lo pueden entender a nivel político. El primer objetivo de los líderes sindicales es mantener el sindicato como institución y su objetivo secundario es el de mantener la posición política de los líderes dentro del mismo. Para alcanzar dichos objetivos el problema esencial de los líderes es el de reconciliar lo más eficazmente posible las distintas posiciones de grupos con encontrados intereses, tales como la misma base sindical, los patronos y en algunos momentos el gobierno. El sistema de cómo los diversos intereses pueden ser reconciliados es, según Ross, a través de una política salarial basada en los términos de "igualdad y justicia", más que en los tradicionales fuerzas de la oferta y la demanda. El criterio de igualdad a la hora de negociar es determinado por los sindicatos, a partir de los niveles salariales est establecidos en otras industrias o dentro de la misma industria.

La controversia Dunlop-Ross, ha gozado del favor de ser analizada por numerosos autores. Quizás el mejor resumen de esta y otras teorías pueda encontrarse en H.M. Levinson (9) al que remitimos al lector interesado.

Chamberlain (10), es quizás el representante más sobresaliente de la segunda tendencia. Chamberlain, define el poder de las partes negociadoras en función del costo que para cada parte supone llegar a un acuerdo contra el costo de no llegar a dicho acuerdo. De este forma podemos expresar el poder de las partes según la siguiente formulación:

	Costo para B de no llegar a un acuerdo con lo propuesto por A
PODER NEGOCIADOR DE "A"	-----
	Costo para B de llegar a un acuerdo con lo propuesto por A

	Costo para A de no llegar a un acuerdo con lo propuesto por B
PODER NEGOCIADOR DE "B"	-----
	Costo para A de llegar a un acuerdo con lo propuesto por B

De acuerdo con la formulación anterior, cuanto mayor sea el costo de un empresario por no llegar a un acuerdo (por ej. soportando una huelga) en una negociación al costo de llegar a un acuerdo (atendiendo a las demandas de los representantes obreros) mayor será el poder negociador de los sindicatos. Inversamente, cuanto mayor sea el costo para los sindicatos de no llegar a un acuerdo (llamando a los trabajadores a la huelga) en oposición al costo de llegar a un acuerdo (atendiendo a las exigencias de la empresa) mayor será el poder negociador de la empresa.

La formulación de Chamberlain resulta sin duda atractiva en el análisis del proceso negociador. Sin embargo sus ambigüedades son formidables. La más grave es que su formulación no da ninguna orientación en la difícil tarea de identificar las variables que afectan de modo más relevante a las fuerzas en conflicto. Por otro lado el mismo concepto de poder en la formulación de Chamberlain varía a medida que el proceso de negociación avanza hacia su solución definitiva.

La tercera tendencia actualiza sus principales supuestos tanto en Walton y McKersie (11). El punto de partida en su análisis

sis se basa en el hecho cierto de que en el proceso negociador algunas partes actúan dentro de un cierto margen de incertidumbre que proviene no sólo del hecho de que hay costas difíciles de calcular sino también porque cada parte desconoce en cierta medida las reales intenciones de su oponente y su habilidad y deseo de llegar a acciones agresivas para alcanzar sus objetivos. De esta forma esta tercera tendencia basa sus análisis en la estrategia y tácticas desarrolladas en el proceso negociador más que en el papel desempeñado por variables de tipo económico o político.

Su análisis intenta primordialmente destacar los métodos utilizados por cada una de las partes, descubrir las "verdaderas" demandas de sus oponentes y al mismo tiempo las "tácticas" usadas para influenciar la percepción de sus oponentes en relación a su verdadera situación.

Este tipo de análisis es ciertamente atractivo pero presenta también serias limitaciones. Los resultados a los que se llega tras el proceso de negociación deben venir en cierta forma influenciados por las tácticas utilizadas en dicho proceso. Lo que resulta altamente dudoso es que dichas tácticas deben ser consideradas como una variable independiente sin tener en consideración otro tipo de variables de tipo económico o político de comprobada influencia en el resultado final del proceso negociador.

6. Un intento de síntesis. Los análisis de H.H. LEVINSON

Levinson, en un estudio de los procesos de negociación colectiva en seis industrias de la Costa del Pacífico en los E.U., sistematizó los análisis arriba mencionados en un cuadro teórico que él divide en variables económicas, variables políticas y variables de poder negociadora directa. Los resultados de su investigación son definitivamente válidos, aunque, una vez más, son neces-

sería repetir que las posibilidades de adaptación de sus análisis sean limitadas.

Levinson define las variables económicas como aquellas que reflejan las condiciones de oferta y demanda en el mercado laboral y en el mercado de productos. Las tres variables más importantes aisladas para el análisis empírico son: 1) los ratios de concentración (grado de competencia en el mercado de productos, monopolio, oligopolio, etc.) 2) el nivel de beneficios en las empresas y 3) fuerza de los trabajadores afiliados al sindicato (control de la organización sobre la fuerza de trabajo).

La relación entre estas tres variables se había establecido antes del estudio de Levinson en el sentido de que la variable con más influencia en el poder de las fuerzas pactantes se encontraba en la posibilidad de control por parte de la organización sindical de la fuerza de trabajo en una industria determinada y adelantados al grado de concentración de la industria.

Los análisis de Levinson confirmaron esta relación aunque con nuevas perspectivas. Levinson encontró que las posibilidades de control de la fuerza de trabajo por parte de las organizaciones obreras estaba relacionada con las facilidades que la industria ofrecía para la entrada de nuevos competidores. Es decir, si la estructura de la industria permite el establecimiento de nuevas empresas cuyo control escape a las organizaciones obreras, la posibilidad de control sobre la fuerza de trabajo disminuyen, disminuyendo al mismo tiempo el poder para presionar sobre condiciones de trabajo más favorables. La facilidad para que los nuevos competidores entren en la industria depende de la estructura de la industria, de la fuerza de la demanda, de los ratios de concentración de la industria, de

esta forma, cuando el capital requerido para entrar en grande, o cuando hay control de patentes, etc. las posibilidades de establecimiento se hacen difíciles. Dadas estas barreras, y si las organizaciones obreras han sido capaces de establecerse en toda la industria o en una gran parte de ella sus posibilidades de control de la fuerza de trabajo y su poder en el proceso negociador se habrán visto muy reducidas.

A su vez, y esto es importante señalarlo, no necesariamente una industria altamente competitiva y atomizada supone debilitamiento de las posibilidades de control por parte de las organizaciones obreras. Cuando una industria con esas características se ve reducida, por el tipo de producto, o por otras circunstancias a concentrarse geográficamente, las posibilidades de organización se ven también facilitadas.

Las variables políticas son definidas por Levinson como aquellas que presionan sobre los líderes sindicales para igualar o superar condiciones logradas por otros líderes en distintas negociaciones para así mantener o superar la fuerza de la organización (por mayor afiliación o mayor soporte) y elevan a su vez el prestigio de los líderes. Por supuesto que estos factores "motivacionales" deben tomarse en consideración dentro de un determinado marco económico. Las posibilidades de las organizaciones sindicales de actuar de acuerdo con dichas "motivaciones" estarán fuertemente condicionadas por las variables de tipo económico o político. Así, por ejemplo, una industria deprecada no podrá aunque quiera igualar los salarios y otras condiciones de trabajo obtenidas en industrias más prósperas. Lo mismo vale respecto a las posibilidades de acción sindical como huelgas.

Las variables de poder propiamente dichas se definen como aquellos factores, que afectan directamente la habilidad por parte de las organizaciones obreras, de ir a la huelga y de mantener dicha posición, y la de los patronos para resistirlas.

Las variables de poder propiamente dichas han sido relacionadas con el número de trabajadores cubiertos por la contratación colectiva, asumiendo que a mayor número mayor será la fuerza para presionar huelgas y por tanto para obtener mayores concesiones por parte de los patronos. Esta medida sin embargo, presenta serias limitaciones, sobre todo en casos como el de nuestro país donde difícilmente pueda hablarse de participación efectiva en la negociación de convenios. Pero unido a este hecho hay que contar también que en ciertos casos determinados miembros de la clase obrera no son lo suficientemente militantes como para ir a la huelga salvo en casos muy especiales. Característica es por ejemplo la falta de militancia de los llamados "White-Collars" o trabajadores de cuello blanco, aunque sobre este aspecto tampoco son válidas las generalizaciones. Baste para ello comprobar la militancia de ciertos sectores bancarios en nuestro país, militancia del que este estudio da cuenta debidamente.

A la falta de militancia de cierta base obrera, debe unirse en otros casos la reluctancia de algunos líderes sindicales a adoptar acciones directas. Nuevamente las generalizaciones no son válidas y tienen más razón de ser en situaciones donde el sindicato ofrece en sí mismo un medio de vida y donde al ser líder ofrece posibilidades de altos "standars" de consumo y de ascenso en las carreras políticas de los sindicalistas. En cualquier caso y en cualquier circunstancia es posible encontrar los mismos fenómenos en otros países.

A su vez el poder que puede ofrecer, las organizacio-

nes sindicales debe venir contrarrestado, por la fuerza que puedan oponerle los patronos. Entre los factores que han sido aislados como importantes se encuentran el tamaño y fuentes financieras de las empresas, su habilidad para presentar un frente común ante las organizaciones obreras, el grado de diversificación de sus operaciones y en general una serie de variables a las que dedicaremos especial atención en el análisis más concreto de la situación española.

Para terminar nos parece importante hacer una breve referencia al trabajo de Milton Barber(12) que viene en cierta forma a completar el variado campo de análisis ofrecido por Levinson. En su estudio sobre relaciones entre organizaciones obreras y empresarios a nivel de fábrica Milton Barber, diferencia las llamadas influencias de tipo "voluntario" y las de tipo ambiental. Respecto a las de tipo "voluntario" señala que las partes participantes en la negociación colectiva pueden variar; 1) en sus planes a largo plazo o en sus motivos; 2) en sus standards; 3) en la percepción de su situación; 4) en sus expectativas con respecto al futuro; 5) su inclinación a llegar a un acuerdo con la parte contraria; 6) su visión de su propio poder y de las posibilidades de alcanzar sus objetivos; 7) su habilidad en la negociación.

En definitiva lo que Milton Barber, está insinuando, es que en el proceso de negociación si bien el medio ambiental es importante, y en ese medio las variables propuestas por Levinson, tendrían todo su sentido, también hay que tener en cuenta como las partes contratantes, ven ese medio ambiental, como lo interpretan, y en consecuencia como lo reflejan en cuanto a su propio poder. Las inclinaciones de Barber, son válidas en cuanto se vinculan con los poderes de la negociación. En el análisis que se da de los procedimientos obreros que pueden ser utilizados por las partes en variables

cuantificables establecidas en un conocimiento de la misma realidad que las producen.

7. La contratación colectiva en España

La Contratación Colectiva, aparece oficialmente en España, por ley de 24 de abril de 1958. Decimos "oficialmente" en cuanto viene respaldada por un cuerpo legislativo, hecho éste que tal como veremos es algo que significativo. En cualquier caso sería absurdo pensar que con anterioridad a esa fecha no existiera algún tipo de negociación colectiva, si bien atenuada, en un cierto número de empresas españolas.

Negociación colectiva, tal como hemos visto en este trabajo supone el establecimiento de leyes entre dos grupos de los cuales uno, al menos, actúa como colectividad. Esta negociación ocurre desde el mismo momento en que la fuerza del trabajo aparece organizada (oficial o extraoficialmente), organización que ha de tenerse a diversos niveles y que como consecuencia dará origen a negociaciones adaptadas a dichos niveles. En qué puntos, a qué niveles y en qué industrias la clase obrera española fué capaz de desarrollar un cierto tipo de negociación colectiva es difícil de advertir. En cualquier caso lo que sí es cierto es que con anterioridad a 1958, las condiciones de trabajo venían fundamentalmente impuestas por la acción unilateral del Estado a través de las Reclamaciones de Trabajo.Cuáles fueron las causas que motivaron el cambio legislativo va a ser objeto de análisis en el presente apartado. A través del estudio de las causas podemos ir descubriendo las principales características y condiciones del problema de la C.C. en España.

e) la contradicción del desarrollo de la ciencia

Ya se ha comentado anteriormente que un sistema capitalista de producción crea clases antagónicas con lógicas opuestas. A la lógica de la eficiencia y productividad del capitalista se opone la lógica de la estabilidad del obrero, a la lógica del beneficio la lógica de la seguridad. Este enfrentamiento se resuelve momentáneamente por un equilibrio de poderes al que se llega tras el proceso negociador, equilibrio momentáneo hasta que, por razones determinadas, las fuerzas vuelven a desequilibrarse. El desarrollo tecnológico es el motor fundamental de dicho proceso. A través de él la estructura de la mano de obra cambia, aparecen nuevas ocupaciones y trabajos, los viejos desaparecen, nuevos centros industriales crecen, mientras zonas enteras prósperas declinan inexorablemente. Pero el desarrollo técnico que causa cambios estructurales en la fuerza del trabajo es a su vez afectado por esa estructura. Los obreros con una categoría laboral o con una conciencia que se hace innecesaria con el cambio tecnológico pueden adoptar posturas opuestas al cambio. La misma falta de preparación técnica puede dificultar la tecnificación, o una estructura excesivamente rígida frenar la movilidad. Hay por tanto una evidente relación dialéctica entre fuerza de trabajo y tecnificación que el capital intenta solucionar de la forma más rentable posible.

Esta dialéctica del desarrollo principal del origen de la Contratación Selectiva en España, y las líneas siguientes van a desarrollarse a su vez.

Estas se refieren a los problemas de un sistema estatal como el de los países en desarrollo, la oposición a los sistemas de negociación colectiva, la estructura de salarios, etc. En este caso es necesario que se presente un cuadro de los datos más importantes.

Uno de los problemas que salta más a la vista, en las Reglamentaciones de trabajo, es el de su excesiva rigidez. Al fijar las remuneraciones por categorías laborales (muy generales), se equipara en principio a industrias de muy diversa categoría, con métodos de producción diferentes y exigencias técnicas distintas. La clase obrera no tiene porqué verse tentada en principio a ejecutar trabajos de mayor dificultad y esfuerzo si éstos no le suponen una mayor remuneración. Por otro lado se están pagando salarios iguales a trabajos que pueden ser muy diferentes (de acuerdo con la diferencia de industrias antes mencionadas) e incluso se pueden pagar salarios menores a trabajadores realizando tareas de mayor dificultad o esfuerzo causado por su menor categoría laboral. Evidentemente que un cuadro tan rígido es difícil de sostener por la industria en expansión y que el legislador tuvo buen cuidado en señalar que las Reglamentaciones de trabajo, fijaban mínimos legales a partir de los cuales se podían pactar salarios superiores. Es de suponer que en la situación española de postguerra, con elevado número de parados, represión indiscriminada y capacidad negociadora de los trabajadores, prácticamente reducida a la nada, las diferencias entre las reglamentaciones y los salarios reales deberían de ser nulas o muy pequeñas. A medida que el proceso tecnológico capazó a desarrollarse con fuerza es de suponer que las necesidades de romper la estructura de mano de obra se harían cada vez más apremiantes. Este proceso de ir de avanzar hacia una negociación negociada más o menos clara, más o menos válida en los que se pactarían salarios por encima de los mínimos establecidos por las reglamentaciones.

El problema que plantea la esta parte de la situación española, que es el de su "heterogeneidad" que llamando de alguna manera

Si la estructura de las Relaciones Laborales giraba en torno a los reclutamientos, todo salario pactado fuera de ellos "encajaba" a dicha estructura y por lo tanto a su control. Es decir, frente a los problemas de un mercado de trabajo rígido y de baja productividad (aunque con alta tasa de plusvalía fruto de la explotación) se unía el de una falta de control de un elemento tan esencial como el de los negociados salariales. La Ley de Convenios es un intento de cambio estructural, para readaptar el cuerpo legislativo a una realidad cambiante, mientras que al mismo tiempo se intentaba dinamizar dicha realidad.

b) Baja al sistema de la negociación

El término "productivity bargaining" ha sido acuñado por la literatura anglosajona y su concepto responde a la definición de un tipo determinado de negociación. La "Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations" (18) define "productivity bargaining" como: "Un tipo de negociación que combina salario y trabajo. No es, dicen, un término excesivamente preciso pero podría ser definido como un acuerdo en el que ventajas de una u otra clase, tales como salarios más elevados o mejor horario de trabajo, se dan a los trabajadores a cambio de un acuerdo por su parte de aceptar cambios en las prácticas de trabajo o en los métodos o en la organización del trabajo que han de llevar a una mayor eficiencia del trabajo". Más adelante la misma publicación señala que: "Se debe distinguir entre "productivity agreement" y un acuerdo para introducir un nuevo sistema de remuneración por rendimiento con el propósito de dar mayores salarios a cambio de una mayor producción. El último tipo de acuerdo no implica necesariamente un cambio en las prácticas de trabajo que se encuentran en el ámbito de la negociación colectiva. Este tipo de acuerdos son diseñados para proporcionar un mecanismo para

ducción y demuestran que no sólo el término del "productivity agreement" se puede elevar la producción en el trabajo. El llamado "productivity agreement" se eleva en circunstancias donde las condiciones de trabajo necesitan cambiarse".

Lo que la literatura anglosajona llama "productivity agreement" es sin duda alguna el mejor retrato que se puede hacer de la actividad negociadora en España a través de la contratación colectiva. Y es curiosa constatar como este tipo de negociación que tomó carta de naturaleza desde el primer momento en España, es una aplicación lejana difícil de conseguir en un país con gran tradición sindical como es Inglaterra. La razón de esta situación paradójica vale la pena comentarse.

Tal como se ha indicado anteriormente el "productivity bargaining", que de ahora en adelante identificaremos con el convenio de empresa (aunque la comparación sólo sea relativamente válida y exclusiva para el caso español) resulta en cambios en las condiciones de trabajo. Estos cambios suponen trastocar un sistema de categorías laborales que si bien pueden considerarse en algunos casos como injustas (trabajador con mayor salario por superior categoría pero realizando menor trabajo) suponen para el trabajador una estabilidad y seguridad frente al futuro. A su vez este tipo de convenio intenta romper unas determinadas prácticas y costumbres que se establecen a lo largo del trabajo y cuyo análisis resulta tremendamente complejo. Estas prácticas o costumbres que pueden nacer como una protección más a la categoría laboral adquirieron con el tiempo la forma de derechos adquiridos, derechos que quedan a su vez a guisa de freno ante el cambio tecnológico o de la organización del trabajo. El hecho de querer trastocar una categoría laboral, centralizar y racionalizar, y todo tipo de cambios laborales que se han producido en el trabajo colectivo, suponen

mento, a que frenca la productividad. Estos cambios suponen sin embargo un precio elevado para la clase obrera (pérdida de categoría, deterioro profesional, inseguridad en el trabajo) y es lógico suponer que oponga resistencia. Una forma que tiene el capital de vencer esa resistencia es negociar el cambio. Negociar el cambio puede suponer el ofrecimiento de mejoras salariales, viviendas, seguros de vida, etc. Sea cual sea el sistema el empresario busca sobre todo el cambio negociado. Es natural que en el proceso negociador se produzcan conflictos, el empresario cuenta en cierta forma con ellos, pero lo que es fundamental es que una vez llegado al acuerdo la negociación se cumpla. El elemento cooperación es esencial para llevar a feliz término cambios en los métodos de organización del trabajo, y eso no sólo porque la experiencia acumulada del proceso es esencial en la determinación de esos cambios sino porque, además, la complejidad del trabajo en fábricas que se intenta racionalizar a través de los cambios de métodos hace prácticamente imposible un control total y constante de la producción. Se intenta a través del acuerdo que sea la misma clase obrera quien se controle a sí misma y eso sólo es posible cuando el pacto ha sido negociado.

Nos preguntábamos líneas atrás sobre la razón o razones del uso de este tipo de convenio en España y las dificultades como contraste de imponerlo a la clase obrera inglesa. Sin entrar a discutir el tradicionalismo del sindicalismo inglés, cause que se aduce como importante en su oposición al cambio, hemos de hacer notar que no siempre es posible "negociar" un cambio lo suficientemente ventajoso como para que los trabajadores, se sientan inclinados a vender sus "derechos". El hecho de que la ganancia de una racionalización sea el costo general del producto presentará problemas serios a la hora de negociar. Otras

veces las ganancias ofrecidas no compensan las posibles pérdidas. Por último hemos de señalar que en un sistema como el inglés, donde el sindicalismo tiene un poder reconocido, las posiciones se hacen mucho más estables (puesto que están mejor defendidas) y por lo tanto mucho más ajenas a un cambio sin las debidas garantías.

En el caso español, sin embargo, es ilusorio hablar de fuerza sindical. Si las empresas debían modernizarse o adoptar métodos de trabajo que nos acercaran a los módulos de la Organización Científica del Trabajo, no se debía a que el poder de los grupos sindicales se opusiera al cambio, sino a causas complejas mediamente estudiadas que se han venido a resumir en la falta de competitividad y por lo tanto de competitividad de las empresas y el desmoronamiento de la estructura de gerencias en los empresarios de una política de inversiones. Según cuales sean las causas uno debe necesariamente preguntarse por las razones que pudo tener el bloque dominante en adoptar un sistema de regulación industrial que no se apoyará primariamente en la fuerza sino que consista en el control aparente, a la autonomía industrial y a promover implícitamente una divergencia de intereses entre obreros y patronos. Las razones, han sido sucesivamente apuntadas en párrafos anteriores y pueden quizá resumirse en tres líneas de la legislación a la Lpy de Convenios Colectivos (44): "La Organización Sindical, según la ley de 1962, se funda en la determinación de condiciones laborales que concuerden los mínimos acordados en las relaciones laborales y, por otra parte, que en el establecimiento de estos mínimos se tengan en cuenta las condiciones de los propios trabajadores, así como las de sus hijos y dependientes".

El proceso regulatorio de la negociación colectiva del que antes hemos hablado aparece brevemente en este párrafo. Sus efectos sin embargo van a diferir parcialmente del planteo teórico desarrollado en la primera parte de este trabajo, fundamentalmente debido al complejo problema de la representatividad de los negociadores. La cooperación obrera, tal como está planteada en los regímenes capitalistas de tendencia más liberal está basada en una representatividad obrera real y en un control obrero de sus representantes. Este será el siguiente punto a analizar. Pero antes vale la pena continuar el estudio, siquiera brevemente, de cuáles pudieran haber sido los motivos que más influyeron en la adopción de la Contratación Colectiva.

En primer lugar vale la pena señalar la necesidad de un cambio de esta "doctrina" frente al mundo exterior en especial los E.U.A. y la comunidad europea. En los años 50 España, afronta un proceso de apertura que exige por múltiples motivos el presentar una cierta imagen de aceptable democracia. Esto es, desde luego, un punto importante para quienes no desean. Más importante es el hecho de que una cierta forma de Contratación ya existía en ciertas industrias estratégicas, y tal como se ha señalado anteriormente este hecho facilitaba un control estricto de los salarios. La subida al poder del nuevo equipo del Opus Dei, con un futuro Plan de Desarrollo, la perspectiva hacía necesario iniciar una política laboral que permitiera liberar dicho plan con un mínimo de estabilidad respecto a elementos tan importantes como el de los salarios.

Por otro lado, y como consecuencia de las dificultades que España se encontraba en un momento de crisis económica y política. Tal como se indica en la Ley de Convención Colectiva de la Industria y Comercio de 1958, el gobierno de Franco, en un momento de crisis económica y política, se vio obligado a adoptar una serie de medidas que permitieran la estabilización de los salarios y la mejora de las condiciones de trabajo de los obreros.

condante, que ha de arrancar no sólo de una revolución y perfeccionamiento de utillaje y de la técnica, sino elevantemente de la modificación de las condiciones en que el trabajo se presta y del mayor ímpetu con que se brinda". Este proceso industrial exige unos cambios difícilmente aceptables por la clase obrera. Años atrás estos cambios se hubieron adaptado sin mayores miramientos dada la extrema situación de indefensión en que se encontraba la clase obrera. Para el año 1958, sin poder hablar de una clase obrera organizada hay que constatar una serie de conflictos importantes que hablan de un resurgimiento del movimiento obrero. Ante esta situación es natural que el nuevo equipo tecnológico mirara con buenos ojos la adopción del sistema de negociación colectiva. A partir de él se debería lograr, o al menos con sería la intención, aislar los conflictos al nivel en que se discutiera el convenio. De esta forma se lograría evitar por un lado los conflictos colectivos generalizados (que había sido la tónica de los últimos conflictos), mientras que por otro lado se tendría un control mayor de las fases conflictivas. Hasta que punto esta táctica dió resultado y hasta que punto la contratación colectiva fermentó, más que canalizó, el conflicto obrero es algo que ha de ser objeto de futura discusión.

c) La representatividad sindical

Elemento esencial dentro de la dinámica del convenio es el cumplimiento de lo pactado a través de la negociación. El empresario que puede en cierta manera permitir e incluso desear un cierto grado de conflicto en el proceso negociador, cuando que, una vez llegado al acuerdo, las normas pactadas se cumplen y la paz industrial se restablece. Sin embargo, cuando se ha utilizado el diálogo de pliegos negociados de negociación que incluye a los representantes,

En primer lugar la negociación debe ser una verdadera negociación. Para ello es necesario que las partes en litigio se enfrenten haciendo uso de su voz y voto. Ya indicamos antes que el convenio en su proceso creador de legislación llegaba a un equilibrio que era un equilibrio de poderes (equilibrio no significa desde luego igualdad de poder). Evidentemente que la Ley, separada de los poderes del Estado, puede promover un cierto tipo de negociación a través del cual se llega a unos acuerdos. Pero la Ley, tal como dice el profesor Otto Kahn-Freund (15) "no es una fuente de poder", la ley puede en todo caso ser una técnica para la regulación del poder social, pero nada más. Que la negociación colectiva sea una verdadera negociación exige entre otras cosas que los representantes obreros sean verdaderos representantes, es decir, que sean directamente elegidos por ellos y que lo sean además con unas garantías democráticas apropiadas.

Pero el voto periódico, electoral no es suficiente. El trabajador debe participar en el proceso negociador. Como lo puede hacer es un problema a resolver en cada momento, pero lo que sí es necesario es que el trabajador mantenga un control cierto sobre sus representantes para que estos expresen en cada momento el sentir de sus electores.

El proceso negociador debe a su vez reflejar el estado de fuerza de las partes. Los representantes obreros al negociar deben estar convencidos que lo negociado es "lo que se puede conseguir", y que se debería haber conseguido "lo que se debía de haber conseguido", al menos en el momento de la negociación. Por último, el control periódico de la actividad de los representantes obreros es necesario para mantener los

¿Hasta qué punto la Organización Sindical española cumpliría con esos requisitos? ¿Hasta qué punto podría cumplirlos o hasta qué punto podría o puede la realidad social española adoptar un régimen de contratación colectiva con esas características?

Emporramos por ahora una diferenciación tipológica del convenio. El sistema de negociación de un convenio puede ser "dinámico" o "estático".

En su forma dinámica las partes crean unos organismos bilaterales con igual número de representantes a cada lado y en algunos casos con un presidente "independiente". Para el funcionamiento de estos organismos las partes crean unas regulaciones indicando su organización (lugar y hora de procedimientos) pero dejando a las partes libertad en el proceso creador de leyes substantivas tendientes a regular salarios y otras características de la prestación del trabajo.

El procedimiento estático supone que las partes se juntan para negociar, negociar y, una vez llegado a un acuerdo se separan hasta que llega el momento de una nueva negociación.

La diferenciación es importante porque además de los elementos técnicos a favor, y en contra de ambos tipos de negociación, flexibilidad del proceso para ventajas para la planificación del negocio, presenta un elemento de dato importante de carácter.

Hay dos tipos de conflicto que pueden presentarse en todo proceso negociador. Uno podría ser llamado "conflicto de derechos" y el otro "conflicto de intereses". El primero es el conflicto de intereses que se produce cuando una parte quiere imponer un cambio de condiciones de trabajo (salario, jornada, etc.). El segundo es el

darle por propia voluntad de las partes "origen" unos privilegios derivados de su poder. Sin embargo, todo acuerdo no es por sí mismo. Un acuerdo no puede pretender cubrir todas las posibilidades presentes en la prestación del trabajo. Hay por tanto un "punto de partida" que debe "interceptar" el acuerdo y que es por tanto fuente de nuevos derechos.

En el caso del proceso negociador dinámico ambos tipos de conflictos y su resolución aparecen entremezclados y muchas veces es difícil establecer claramente las diferencias. En el segundo caso el proceso negociador resuelve los conflictos de derecho dentro de las condiciones de interés de manera de otro organismo. Tanto negociaciones representativas como el estado de fuerza, en negociaciones negociadas en igual modo cumpliendo la función del proceso de negociación; pero si no ocurre así, se volverá a entrar en las mismas contradicciones señaladas anteriormente para el proceso de negociación.

El sistema conflictivo adoptó, claramente desde el primer momento el sistema estático y esto por varias razones. Adoptar el sistema dinámico supone una organización obrera que la España, por causas políticas conocidas, está lejos de poseer. Exige además un grado de colaboración Trabajo-Capital, que tampoco existe. Pero sobre todo el sistema estático supone un control por parte del Estado de los derechos pactados en la negociación que corren inherentemente bajo el proceso dinámico. A este punto hemos de dedicarle particularmente más espacio, pero ya de entrada me señala una de las corrientes flujos (o fuerzas) de nuestro sistema.

El primer flujo que se produce es un flujo de negociación que se produce en el momento de la negociación, pero ya de entrada me señala una de las corrientes flujos (o fuerzas) de nuestro sistema.

681
contratantes, problema que a su vez va unido a otro, en cierta
manera diferente, que es el reconocimiento de una de las partes
a la otra como pactante.

Una de las funciones de la ley para el proceso negocia-
dor es la de "promover" dicho proceso. El legislador, en nuestro
caso el Estado, puede estar interesado en "forzar" la negocia-
ción, sobre todo forzando sobre empresarios que en principio apa-
recen reacios o reacios.

Las razones de por qué el Estado pueda estar interesa-
do en dicho impulso, deben entenderse a partir de los dichos en
apartados anteriores sobre el proceso de evolución tecnológica
y necesidad de adaptar las estructuras a dicho proceso. La legis-
lación española, en clara en este aspecto y su legislación tiene
el carácter de positivo (positivo no como juicio, moral sino en
cuanto impone el entrar en negociación, opuesta a la función ne-
gativa, de la ley que se imponía directamente pero que ofrecía
ventajas a quienes entraron en negociación). El artículo 11
del Reglamento del Ministerio de Trabajo, Orden de 22 de julio
de 1968, recoge los puntos esenciales de dicha función.

Punto diferente es el de conocer la identidad de los
sujetos o grupos sociales que la ley promueve a negociar, punto
que plantea el ya comentado problema del reconocimiento. Recono-
cimiento es primer lugar de las partes pactantes respecto a sus
representantes, y reconocimiento en segundo lugar de cada una de
las partes respecto a la representatividad de las partes contra-
rias. Esto nos lleva directamente al análisis de la representati-
vidad obrera.

El artículo 69 de la ley de 24 de abril de 1958, dice:

"A los efectos del otorgamiento del oportuno convenio, se reconoce capacidad para convenir en nombre de los empresarios y trabajadores a sus correspondientes representaciones profesionales en el seno de la Organización Sindical, según el ámbito del convenio. Cuando estos limiten su ámbito a una sola empresa, se considerará que tienen personalidad bastante para establecer la representación legal de la Empresa, de una parte, y de la otra, los vocales jurados de empresa o los enlaces sindicales que representan los intereses sociales del personal afectado por el convenio".

El problema de la representatividad obrera en España se centra primordialmente en el análisis de la Organización Sindical Oficial. Si el problema de la representatividad se centrara únicamente en una técnica electoral habría que reconocer que dentro de ciertos límites la Organización Sindical Española, por lo menos a nivel de empresa presenta en ciertos aspectos un grado de autenticidad. Las sucesivas elecciones a enlaces y jurados han gozado de una relativa libertad para poder considerar que los trabajadores han tenido normalmente la suficiente información para elegir a los que consideraran más capaces. Este grado de representatividad, es difícil de mantener a medida que se asciende en los niveles jerárquicos de la Organización Sindical. A esos niveles el control político sobre las elecciones es mayor y la presión directa sobre los elegidos hace que su actuación pierda el carácter de pseudolibertad que existe a niveles inferiores.

El problema sin embargo no queda resuelto como un sig (la mano de obra representativa). Para el logro del representa (de la parte de la parte de la parte) representa de sus regra

sentados y si a su vez no tienen estas capacidad de control sobre sus actuaciones. Y es precisamente aquí donde se plantea el problema de las dualidades, en la representación obrera en España.

La Organización Sindical, si bien permite esa cierta libertad de elección de la que hemos hablado, circunscribe al elegido dentro de un marco determinado de actuación. Se le señala que es lo que puede discutir, se le ponen controles a su capacidad reivindicativa, se le exige adaptar sus peticiones a los planes generales elaborados por el Estado; no se le permite un contacto democrático con sus representados a nivel de asambleas de fábrica u otros medios y no se admite, sobre todo, la posibilidad de cualquier tipo de acción industrial, tipo huelga, para forzar la negociación.

Al no disponer del control de los fondos de la organización los trabajadores se encuentran en una situación de indefensión para mantener una acción directa eficaz.

A su vez los trabajadores no pueden controlar a sus representantes. No pueden verificar si en el ejercicio de su mandato se alinean con el empresario o si debido a coacciones personales no se atreven a actuar a la altura que se les exige. Se puede producir, y de hecho se produce en algunos casos una separación entre delegados y representados que resta de efectividad a la negociación de los primeros.

Como forma de paliar esos inconvenientes, unido a un rechazo político, de la Organización Sindical, llevó a los trabajadores españoles a unirse en la medida de sus posibilidades en unas organizaciones sindicales autónomas y democráticas, Las Comisiones Obreras.

Las Comisiones Obreras, han sido en general organizaciones estrictamente representativas de los trabajadores, sintiéndose estos identificados con su línea de actuación reivindicativa y política, con tendencia a participar en las elecciones sindicales, "penetrando", así en la organización oficial del sindicato organizado por el Estado. Los representantes obreros elegidos han presentado, pues, normalmente una doble personalidad, políticamente fieles a la línea de Comisiones, pero actuando bajo las organizaciones sindical oficial y siguiendo sus reglas.

Esta doble juego ha dado lugar a una serie de contradicciones con resultados diversos. Por un lado los representantes obreros estaban unidos a los representados no solamente con el frío vínculo del voto sino además por una comunidad política de intereses. La política de estos representantes a la hora de la negociación no respondía por lo tanto a la política oficial defendida por la CNS, sino a la política y fines de Comisiones Obreras. En la medida que el proceso negociador pudiera mantenerse en dicho plano la negociación ofrecía una mayor autenticidad y confianza al empresario ofrecía garantías de cooperación post-negociación. Este hecho es el que ha podido llevar a ciertos empresarios "avanzados" a preferir negociar con representantes de comisiones.

Sin embargo aceptar como política general, a las Comisiones Obreras, como las verdaderas representantes de los trabajadores, presenta una serie de problemas de tipo político y económico que ni el Estado, ni la Organización Sindical, ni muchos empresarios están dispuestos a aceptar. Por esta razón la posibilidad de mantener líderes obreros desempeñando el doble papel en las negociaciones ha sido siempre una cuestión de grandes dificultades. La participación de líderes obreros en negociaciones, si bien ha sido obligada para dar un cierto aire de autenticidad a las negociaciones ha

servido también como control de dichos líderes para su aislamiento y posterior depuración. Las posibilidades de actuación según los cánones "sindicalistas" de comisiones, se ha visto repetidas veces dificultado haciéndose en la práctica muy difícil de lograr la política de utilización de los cauces legales. A pesar de todo las organizaciones obreras autónomas han seguido apoyando casi de forma general, la política de negociar las condiciones de trabajo a través de los convenios y ello a pesar del reconocimiento de hecho de las dificultades de una negociación real y a pesar de la poca identificación de muchos trabajadores con lo pactado en los convenios. El análisis de esta problemática nos llevaría a perfilar la relación entre los convenios y el conflicto obrero, hoy en España.

Notes on Faculty of Law

- 1.- FLANDERS, H., "Collective bargaining: from Kenyon to Durkheim"
London, 1970, pag. 251
- 2.- ALLEN, V., "The need for a sociology of Industrial Relations"
London, 1971, pag. 17
- 3.- WEBB, S. and B., "Industrial Democracy"
London, 1902
- 4.- WEBB, S. and B., "The history of trade unionism"
London 1902
- 5.- FLANDERS, H., "Collective bargaining: a theoretical analysis"
London, 1970
- 6.- KENN-FREUND, G., "Labour and the law"
London, 1972
- 7.- BURTON, S.F., "The back of the hand: Henry Wood"
London, 1907
- 8.- RUSSELL, A.W., "Trade union policy"
Berkeley, 1966
- 9.- LEVINSON, H.C., "Determining persons in collective wage bargaining"
New York, 1966
- 10.- CHAMBERLAIN, H.C., "Collective bargaining"
New York, 1961
- 11.- CALTON, C.C., ANDERSON, C.C., "A critical theory of labor"
New York, 1961

- 12.- BERGER, C., "Plant Unions: management relations: from practice to theory"
Illinois, 1965
- 13.- Research paper n° 4, Royal commissions on Trade Unions and Employees' associations
London, 1967
- 14.- Convenios Colectivos, Sindicales, Regulações Sindical es-
pãñola
Madrid, 1970
- 15.- MAHN-FREUND, G., op. cit.

VIII

VALORACION DEL CONFLICTO OBRERO EN LA DECADA 1960-701. Introducción

Todo lo dicho hasta ahora, constituye el análisis de aquellos elementos que determinan la actual formación social española, y su relación con el desarrollo y evolución del conflicto obrero.

Tal como ya se indicó desde un principio, el mencionado análisis y descripción de la actual formación social española en su relación con el conflicto y la misma elaboración de las hipótesis, están basados en datos que hemos ido codificando y desarrollando, de acuerdo con una metodología que ya quedó descrita en la introducción a este trabajo.

Nos resta, sin embargo, profundizar más algunos aspectos necesarios, en la comprensión del conflicto obrero, hoy en España. De todas las hipótesis que se enunciaron en el Capítulo II, tres de ellas; las consideramos las más importantes y significativas, no sólo por su relación directa con el conflicto, sino porque prácticamente engloban el resto y son, además, las determinantes de lo que hemos llamado "variables" socio-laborales".

Nos referimos a estas tres hipótesis:

- a. Coyuntura económica, desarrollo económico y conflicto obrero
- b. Orden jurídico, administración pública y conflicto obrero
- c. Contratación colectiva y conflicto obrero.

Tratamos ahora de hacer, una verificación más amplia de estas hipótesis, a la luz de los datos obtenidos sobre cada conflicto, y de otras fuentes de información de que disponemos. Con esto se pretende llegar a conclusiones que, con todas las limitaciones propias de este tipo de trabajos, las estimamos de una significación de gran valía.

2. Conjuntura económica, desarrollo económico y conflicto obrero

En el Capítulo III, se desarrolló ampliamente el marco económico de la década de los sesenta, en que se desenvuelve el conflicto obrero. Aunque allí ya se hacían alusiones a realidades económicas íntimamente vinculadas a situaciones conflictivas (estabilización, congelación de salarios, política de empleo, etc.), y aunque, también, en el desarrollo de las hipótesis 1ª y 2ª quedó ampliamente expuesta la relación conjuntura económica-conflicto obrero, hemos creído necesario elaborar un modelo analítico más acoplado al enfoque de nuestro estudio, y que se aparte de los esquemas clásicos funcionalistas, como le ocurre, por ejemplo, en buena medida (y con eso no queremos minimizar sus méritos) a J.M. Maravall en su libro Desarrollo económico y clase obrera 4(1).

Nuestro modelo (cfr. Anexo V) trata de evitar los escollos con los que, a nuestro juicio, tropieza Maravall, y que pueden resumirse de la siguiente manera:

- 1ª - Su atención a la legislación laboral española en cuanto a
- desende libro
 - desende de trabajo
 - libertad sindical

2º - Derivado del 1º, aceptación, un tanto apriorística para el caso español, de la correlación positiva entre coyuntura económica expansiva e incremento de las huelgas, Maravall cita 5 estudios (todos ellos de autores anglosajones) de los cuales 4 llegan al resultado de correlación positiva, y uno descubre correlación negativa en el período estudiado (2).

3º - Confusión entre coyuntura económica expansiva y desarrollo económico. Maravall, apoya también la aplicación de la correlación positiva con argumentos que no relacionan el conflicto con la coyuntura económica sino con el desarrollo; "no existen ~~afirmos~~ argumentos razonables de que la pobreza y la alienación estén en relación directa con la conflictualidad. Esta exige unas determinadas condiciones de desarrollo, de bienestar, de libertad y de cultura (3). Afirmación que no parece avalada por la experiencia histórica española o de otros países, especialmente si se atiende a los conflictos planteados., por el campesinado, (el libro de Díaz del Moral, por ejemplo, aporta suficientes datos (4), y si no se olvidan los inicios del sindicalismo.

Para España y para el período estudiado debemos citar los conflictos del marco de Jerez y recordar que en 1966, la tercera causa más importante de conflicto fué el Decreto sobre Salario Mínimo: motivo que intervino en 111 conflictos (datos Sindicato). Hay argumentos, a favor de la ley, y muchos, a favor de los nosotros, que demuestran que pobreza y conflictualidad no se contraponen.

Vamos, pues, que se pasa de afirmar que hay relación directa entre expansión económica y conflictividad a afirmar que también existe relación de ésta, con el desarrollo económico.

Revisaremos, pues, en primer lugar la segunda afirmación. El desarrollo económico va acompañado de concentración monopolista y ésta sí que está relacionada directamente con el conflicto: fomenta la concentración obrera y por tanto facilita la organización y la solidaridad, las dos armas principales de la clase obrera. Pero este desarrollo económico va acompañado de un desarrollo de los Aparatos Ideológicos de Estado y de una concentración en manos del Estado o de particulares de los medios de difusión, lo que refuerza el desarrollo del control ideológico de la clase obrera por parte del bloque dominante. Al incrementarse el nivel de consumo, se fomentan las reivindicaciones económicas, lo que puede incidir en un aumento de la conciencia sindical; pero el standard de vida a conseguir es mayor y puede influir en la disminución de la combatividad, por miedo a perder este standard de vida, lo que a su vez depende de: correlación de fuerzas, seguridad que ofrezcan las cajas de resistencia sindicales, posibilidad de pérdida de empleo.

Por otra parte, si bien al incrementarse las fuerzas productivas se desarrolla la contradicción entre éstas y las relaciones de producción, en el capitalismo moderno se desarrollan a la par los mecanismos de integración en la empresa.

En resumen la relación desarrollo económico-conflictividad dependerá de:

- 1 - grado de conciencia de clase, a) el desarrollo la fomenta (aumento de las contradicciones); b) y reduce (comunicación de reservas).

2 - Grado de desarrollo de las organizaciones obreras:
 a) el desarrollo económico lo facilita (mejor comunicación, cajas de resistencia, b) pero fomenta su institucionalización, reduciéndose la combatividad.

3 - a) desarrollo de los aparatos ideológicos del bloque dominante.

b) y de los mecanismos de integración en la empresa: en relación directa con el desarrollo económico.

Es interesante recordar que la filosofía del régimen español, se apoya, en su visión del futuro, en la creencia de una correlación totalmente negativa entre desarrollo económico y conflictividad. Para ello debería darse: 1b, 2b, 3b, 3b; y reducirse 1a y 2a. Pero la rigidez política elimina 2b, aumenta 1a, reduce 2a, hace olvidar la necesidad de 3b, y reduce los efectos de 3a.

Más adelante, nos extenderemos sobre los efectos de la rigidez política. Volvamos ahora a la relación coyuntura económica-conflictividad.

La afirmación de una correlación positiva entre coyuntura y conflictividad se basa en el siguiente razonamiento: en época de expansión, los sindicatos están en situación de fuerza, aumenta la demanda de trabajo, las reivindicaciones económicas pueden ser aceptadas: el incremento de costes quedará absorbido por el más fácil incremento de precios y por el aumento de la costura de pedidos. Por el contrario, en situación de recesión aumenta el desempleo, los sindicatos reducen el costo de mano de obra, los sindicatos pierden fuerza.

Este razonamiento supone: existencia de sindicatos con capacidad de presionar, por tanto sindicatos cuyo objetivo es presionar, no meramente negociar o arbitrar que es el papel de la Organización Sindical española; medios de presión, es decir derecho de huelga; y por último, libertad de despido en caso de recesión. Elementos que como ya hemos dicho no entran en la legislación española.

Poro hay un elemento que también falta al anterior razonamiento: Keynes vió la necesidad de cambiar el esquema clásico de equilibrio económica. Estaba probado que los sindicatos hacían que los salarios fueran rígidos a la baja. Del mismo modo unas organizaciones obreras con elevado sentido de solidaridad pueden hacer rígido a la baja el nivel de empleo. No habrá reducción del nivel de empleo sin conflictos. Los recientes conflictos de los portuarios británicos son un indicio.

Otra aportación Keynesiana, incide en el mismo sentido. Se trata del llamado efecto cremallera: los consumidores son reacios a la reducción del nivel de consumo; por tanto en una reducción del nivel de renta, el consumo disminuirá menos que proporcionalmente, disminuyendo el ahorro en mayor proporción. Esto sólo es posible cuando existe nivel de ahorro. No se dará, pues, una reducción del poder adquisitivo sin tensiones en la clase obrera. En España, esta reducción viene con forma de supresión de horas extraordinarias.

Falta de despido libre, derecho de huelga y libertad sindical. Veamos como inciden estas peculiaridades en la relación coyuntura económica-conflicto.

1. Falta de despido libre: en ciertos casos incide en sentido favorable al negocio (éxito) es decir fomenta conflictos

en época de recesión. Tomemos el ejemplo del conflicto de Talleres S.K., prov. Madrid en 1967. La empresa presentó solicitud de expediente de crisis que fué denegada por la Delegación Provincial del Trabajo. Al mismo tiempo los trabajadores protestaron por la solicitud. En respuesta a la protesta la empresa despidió a 310 trabajadores y expulsió a 8 representantes sindicales. Parte de los despedidos fueron readmitidos. El objetivo patronal de la reducción de plantilla se había conseguido, gracias al conflicto.

Más sofisticados resultan los casos en que puede presumirse que se ha utilizado el conflicto para presionar a las Delegaciones Provinciales de Trabajo, o a la Nacional a aceptar un expediente de crisis. Entre 1967 y 1969, hemos recogido información de 8 casos de expedientes rechazados que fueron aprobados tras un periodo conflictivo. Algunos tras 4 denegaciones (Materias Industriales, Tarazona 1969), otro aceptado por la Delegación General, habiendo sido rechazado antes por la Provincial "por exigir ánimo prematuro de crisis" (Hotel Miserer, Málaga, 1968).

Estos son casos patentes. Pero dado un contexto legal en que el despido sólo es posible o con expediente -y es necesario demostrar su necesidad- o como sanción por paros, los conflictos se convierten en la vía más accesible para la reducción de plantilla en época de recesión.

2. La ilegalidad de la huelga paralela que ésta puede ser resuelta en cualquier caso por medios represivos. En épocas de expansión la empresa puede más fácilmente acceder a las reivindicaciones obreras, y en coyunturas recesivas más fáciles la tendencia a la cultura represiva. En un contexto geográfico con elevado nivel de solidaridad obrera esta represión seguiría un curso conflictivo.

Más adelante volveremos sobre la repercusión de la coyuntura en los resultados de los conflictos.

3. Ausencia de libertad sindical. Según el propio Maravall "los efectos de ese reconocimiento de las organizaciones obreras consisten en un mayor control, por lo general, de los conflictos por parte de estas organizaciones, una posibilidad de diálogo en torno a cuestiones de diverso tipo y, como consecuencia, menores estallidos súbitos, desesperados y nihilistas" (5).

En España no se dan unas organizaciones obreras burocratizadas que entren en el juego de la política de rentas y de la "aceptación" de los bloqueos corporales en coyunturas recessivas y es, en tal coyuntura, cuando las empresas cierran o no pagan los salarios, y cuando se producen con mayor facilidad los "estallidos súbitos; desesperados y nihilistas". En la información recogida se ha observado que las ocupaciones de fábrica se dan o en situaciones de conflicto radicalizado y normalmente con organización autónoma de trabajadores o en casos de expedientes de crisis o impago de haberes.

En resumen, el esquema teórico en que se basa la correlación directa coyuntura económica - conflictividad olvida la solidad obrera (nivel de conciencia de clase) y para el caso español es inaplicable por sus peculiaridades jurídicas. Diferencias que -en determinadas circunstancias- incluso invierten el sentido de la relación, fomentando la conflictividad.

a) Correlación de conflictos y coyuntura

No terminan aquí las dificultades para establecer un esquema de relaciones coyuntura - conflictividad obrera. Los esquemas usuales se basan en el juego de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, los el cambio que se tiene -distorsio-

nen este mercado no son únicamente la ausencia de despido libre (que no implica la imposibilidad de despido) y la represión de la huelgas y las organizaciones obreras. La política de rentas pasa en nuestro país por las congelaciones salariales (final 1967-68), los topos salariales (1968-en adelante), los estados de excepción (1968-1971) y las Normas de obligado cumplimiento (siempre, pero especialmente en 1972).

Sería gratuito por tanto, partir de un esquema teórico previo. Se requiere partir de los datos reales para establecer la relación coyuntura económica-conflictividad.

Si tomamos el caso de Asturias, por ejemplo, podemos apreciar que no hay relación directa entre coyuntura económica e incremento conflictivo. Más bien todo lo contrario. El incremento conflictivo se da en una zona en situación de recesión, y habrá que buscar otras causas.

En efecto: el número de orden que la provincia de Asturias, ocupa entre el resto de las provincias conflictivas en los últimos años ha sido el siguiente:

		<u>Nº conflictos</u>	<u>% sobre total</u>
1962	1ª	----	----
1963	2ª	121	15'6
1964	2ª	74	15'2
1965	3ª	30	12'9
1966	1ª	35	20'0
1967	1ª	146	26'0
1968	1ª	142	40'4
1969	2ª	108	20'0
1970	5ª	127	8'0

Se trata de una de las provincias más conflictivas, en un sector como el nuestro, con situación, economía de crisis crónica.

Otro ejemplo lo encontramos también al examinar el período 1963-66. Este período, tal como en su lugar se examinó, se caracteriza por la expansión económica. Sin embargo, las causas más conflictivas se encuentran en las reivindicaciones salariales y en otros aspectos reivindicativos de carácter económico en la negociación del convenio. Los conflictos analizados por estos motivos son los siguientes:

1963	478 conflictos
1964	371 "
1965	94 "
1966	62 "

Es decir, una evolución contraria a la coyuntura económica. Si tenemos en cuenta que en este período se da el nacimiento y crecimiento de Comisiones Obreras, habrá que explicar el decremento de la conflictividad en la aún escasa actividad de Comisiones, o en el mismo hecho de la inflación que hacía posible la asimilación de las reivindicaciones obreras sin llegar al conflicto. Nos parece más válida esta segunda interpretación.

En 1967 tenemos:

- Mejoras salariales y negociación colectiva	76
(36 + 40)	
- Aplicación Normas legales	44
- Otros	37

En este caso fué la actividad obrera un factor cog

flictivo. Dentro de "aplicación Normas Legales" están los conflictos en 31 empresas del ramo del agua de la provincia de Aragón por el incumplimiento empresarial de una Norma de Obligado Cumplimiento, motivada también por la crisis de la Industria Textil.

Maravall aporta estos datos para 1967:

- Mejoras salariales y negociación colect.	103
(49 + 54)	
- Crisis de la empresa	47
- Seguridad en el empleo	20
- Deudas empresa	26

Resulta paradójico que Maravall, a pesar de los datos que obtiene y a pesar de reconocer que la recesión también incidió en los conflictos en torno a Convenios Colectivos, siga defendiendo la relación negativa entre coyuntura recesiva y conflictividad.

En el período recesivo 67-68, se produjo un incremento de los conflictos en 1967 y una reducción en 1968. Esta reducción hay que explicarla no tanto en la propia recesión como en la congelación salarial y de convenios, que acompañó a la devaluación de la peseta. Otro fenómeno explica el reflujó conflictivo: la represión desencadenada en 1967 contra Condiciones Obreras y que seguiría en 1968.

En 1969, se dió otro auge conflictivo. los conflictos motivados por mejoras salariales fueron 72, y en el curso de un Convenio Colectivo 3 y en el resto del año, pero que se explica por el estado de excepción, vigente desde principios de ese año, pro-

disamante cuando se discutían la mayoría de los Convenios.

Implicaciones políticas que nos hacen matizar nuestra apreciación. La coyuntura económica, ni incide siempre sobre la conflictividad, de una forma directa, ni se relaciona exclusivamente con las motivaciones de tipo económico:

1. Motivaciones clasificadas como "político-sociales" tienen su origen en las medidas de tipo económico derivadas de la coyuntura: vgr. las protestas por los Decretos de Congelación salarial y de fijación de topes de incremento salarial.

2. En los informes del Ministerio de Trabajo, se incluyen bajo el epígrafe "en el marco de un Convenio Colectivo" conflictos que en nuestra opinión son de marcado carácter Político-social. En 1970, se produjeron, según el Informe anual 687 conflictos "Político-Sociales" y 515 "en el marco de un Convenio Colectivo". De estos últimos 317 corresponden a Granada, provincia que fué en 1970, la segunda más conflictiva. En el análisis por provincias se indica que el 100% de los conflictos granadinos, se produjeron en el sector de la construcción y todos en julio y octubre:

317 conflictos en julio: 200% "en el marco de un Convenio".

54 conflictos en octubre: 100% "Político-Sociales"

En el comentario se lee:

En julio "como consecuencia de la disconformidad y el enfrentamiento producido en el transcurso de la negociación del convenio colectivo de la construcción".

"En el segundo (mes), en que la motivación detectada es extra-laboral, el 90% de los conflictos se produjeron en relación a los conflictos

tos del mes de julio".

En realidad tanto unos como otros se produjeron por el mismo motivo: los 3 muertos y los numerosos heridos en lo que el Informe llama "El enfrentamiento producido en el transcurso de la negociación".

3. Las medidas de política económica determinan que la causa y su efecto (coyuntura y conflicto), estén distantes en el tiempo. Los numerosos conflictos con reivindicaciones económicas de inicios de 1970, se explican tanto o más que por la reactivación de este periodo, por el corré al que habían estado sujetos durante más de 2 años, los incrementos salariales. Lo mismo puede decirse de algunos conflictos de 1969.

4. La relación coyuntura económica-conflictos depende también de la actitud patronal y del recurso que ésta haga a la vía represiva. Un ejemplo elocuente lo encontramos en los conflictos más importantes de los primeros meses de 1969, surgidos en el marco de negociaciones de Convenios en Vizcaya y Barcelona. En Vizcaya en Babcock Wilcox, Altos Hornos y Naval, las negociaciones se iniciaron acompañadas con protestas por el tope de 5'9% de aumento y por el estado de excepción. De forma similar se planteaban poco más tarde las negociaciones en Siemens (Cornallá) y AEG (Tarrasa). En Vizcaya el binomio Gobernador-Patronal, apeló a la represión: el conflicto se radicalizó y se extendió por solidaridad a otras empresas: nuevos conflictos no económicos. En las dos empresas de Barcelona, la correlación de fuerzas fué favorable a los trabajadores: en Siemens, consiguieron un aumento del 14%. en AEG del 19%. El ejemplo incitó otros conflictos: nuevos conflictos con reivindicaciones económicas.

Este comentario nos lleva al análisis de la repercusión

sién de la coyuntura en los resultados de los conflictos. 387

En el cuadro adjunto, se comparan los datos obtenidos en la información recogida. El cuadro debe tomarse como maro indicador dado las limitaciones de las fuentes utilizadas y que aquí son más graves. La prensa, especialmente cuando no se trata de conflictos notorios, tiene tendencia a recoger el conflicto sólo cuando es noticia, pero cuando se resuelve, deja de serlo y en la mayoría de los casos ni se indica su resolución. Esta limitación afecta también a los apartados establecidos. Posiblemente una fuente más digna daría mayor número de conflictos de los que se conocen por parte de las reivindicaciones a la par que se producen sanciones.

Teniendo en cuenta estas limitaciones podemos concluir que de la información recogida se desprende que la relación $\frac{A + E + F}{B + C}$ es mayor en las épocas de recesión. Es decir la recesión va acompañada de mayor represión o, lo que es lo mismo, en época de recesión los conflictos se resuelven en mayor proporción por la vía repressiva.

Pero de nuevo la rigidez política interviene como elemento distorsionante. El coeficiente de relación citado de 3'2 para 1967 y 1'41 para 1969. Si bien el mayor índice corresponde a 1967, un año de recesión, hay que tener en cuenta que el mayor índice de represión de 1967 y 1968 (que culminaría con el estado de excepción de 1969), determinaría una reducción a corto plazo de la actividad obrera por necesidad de reorganización numérica y estratégica de las organizaciones obreras, lo que comportaría por sí misma -con independencia del tipo de coyuntura- una menor necesidad de resolución repressiva de los conflictos.

b) Resumen

Con los datos que hemos utilizado y de acuerdo con los comentarios anteriores podemos construir el siguiente cuadro-resumen de correlaciones entre coyuntura económica y conflicto en España durante la década analizada:

1. Conyuntura económica 'expansiva':

- a. Conflictos con reivindicaciones económicas = correlación positiva
- b. Resultados económicos favorables a trabajadores = correlación positiva que, a su vez provocará nuevos conflictos con reivindicaciones económicas.
- c. Medidas represivas = Por un lado correlación positiva o negativa, dependiendo de la actividad patronal. Por otro provocan, a su vez, radicalización en los conflictos o solidaridad con otros, dependiendo de la correlación de fuerzas.
- d. Conflictos por crisis empresas: cor. negativa

2. Conyuntura económica 'recesiva':

- a. Conflictos con reivindicaciones económicas = correlación positiva o negativa, dependiendo de la correlación de fuerzas y del grado de 'impulsión'
- b. Conflictos por crisis de empresas = correlación positiva

- c. Resultados económicos favorables a los trabajadores = correlación negativa
- d. Medidas represivas = correlación positiva
- e. Medidas represivas globales (Estados de Excepción) = correlación positiva, que provoca conflictos 'políticos'

3. Ordenamiento jurídico, administración pública y conflicto obrero

En el comentario sobre la evolución política y jurídica de la década de los 60, hemos aportado ya datos sobre la legalidad e ilegalidad de los conflictos. La sentencia del Tribunal Supremo, sobre el conflicto de Laminación de Bandas es clara y tajante: "Aún en el supuesto de haberse iniciado con arreglo a la ley un conflicto colectivo de trabajo, desde el momento mismo en que aquél assume forma de huelga o degenera en ella, deja automáticamente de ser legal".

Por tanto, para considerar qué conflictos discurren fuera de los cauces previstos por la legalidad vigente, el indicador válido será la forma de expresión y no la existencia declarada de situación de conflicto colectivo. Una huelga con reconocimiento oficial de situación de conflicto colectivo, es ilegal. Un boicot a los comedores sin declaración de conflicto colectivo, no está fuera de la legalidad.

Esto es válido en cuanto a legislación laboral, se refiere, porque, siguiendo con el mismo ejemplo, un boicot a comedores con concentración de los trabajadores, que sin afectar a la producción, podría considerarse que afecta al orden público (reunión ilegal) y por tanto ser sancionable legalmente. No

podemos separar la legislación laboral de su contexto político y el ordenamiento jurídico correspondiente. Sin embargo aquí nos referiremos, mientras no digamos lo contrario, a legislación laboral.

Según el Tribunal Supremo toda forma de paro es ilegal. A partir de los datos del Ministerio de Trabajo, hemos establecido el siguiente cuadro comparativo para el porcentaje de conflictos con paros:

	1966	1967	1968	1969	1970
(1) Nº conflictos	176	967	351	492	1591
(2) Nº de conflictos paros	103	513	309	439	1547
(3) % (2)/(1)	60'3	90'4	88'-	89'4	96'9

Los conflictos colectivos se desartellan, pues, en su mayoría por causas ilegales.

a) La Organización Sindical

Es necesario observar hasta qué punto la legalidad establecida queda desbordada no sólo en las formas de expresión, sino también en las formas de organización. Estudiar el papel que juega la Organización Sindical.

El Art. 24 de la nueva Ley Sindical, establece las funciones de los Sindicatos:

"Interviene en los conflictos colectivos de trabajo, incluyendo los paros producidos, con conocimiento de los mismos, y poner en práctica, en el ámbito sindical,

las formas oportunas de mediación, conciliación y arbitraje".

Indiquemos como dato significativo, que la frase "incluidos los paros producidos como consecuencia de los mismos", se introdujo en el tercer texto (de 1970), el cuarto sería el definitivo.

Iglesias Solgas, uno de los principales autores de la Ley, hace el siguiente comentario al párrafo citado:

"dados los términos en que están planteadas las relaciones laborales en España y la realidad de que se producen reiteradamente situaciones conflictivas, es obligado que se contemplan, como un fenómeno social regulable por el derecho, los paros colectivos y que la reglamentación sea lo suficientemente flexible para permitir que las situaciones de conflicto se canalicen a su través.

Existía una corriente favorable a que los conflictos colectivos y sus manifestaciones más aparentes, los paros producidos como consecuencia de los mismos, hubieran sido regulados en la Ley Sindical. Lo cierto es que dados los términos como se había planteado el proyecto de Ley, éste no era posible y la Ponencia primero y después la Comisión de Presidencia y Leyes Fundamentales, hicieron lo único que estaba a su alcance".

El comentarista, que no explica por qué la Ley Sindical no podía regular los paros, hace un explícito reconocimiento de la insuficiencia legal para canalizar los conflictos, limitación que afecta tanto al ordenamiento jurídico, como a la propia Organización Sindical.