

Los datos recogidos permiten concluir que la Organización Sindical está presente en la casi totalidad de los conflictos, a excepción de los planteados por puros motivos políticos: conflictos sin reivindicaciones laborales. El porcentaje de conflictos en los que consta la intervención de la CNS, es suficientemente elevado como para suponer que, cuando esta intervención no se explicita, es más por defecto de la fuente informativa que por real no intervención. Pero esta intervención es, por lo general, de carácter pasivo: la CNS se limita a ser local de reunión o de negociación.

Para el análisis hay que prescindir de esta actitud usual y ver que posición toma la CNS, cuando adopta una actitud más activa.

En un contexto jurídico que no admite la huelga, caben a una Organización Sindical las siguientes posturas:

- 1 - Defensa de los intereses de los trabajadores sin excluir la huelga como medio y por tanto, sin excluir el entrar en la ilegalidad.
- 2 - Defensa de los intereses de los trabajadores excluyendo la huelga.
- 3 - La conciliación entre patrono y trabajadores, principal objetivo.
- 4 - La defensa de los intereses patronales (sea directa o indirectamente).

Estas cuatro posturas no se excluyen mutuamente.

En el art. 19 de la Ley de Huelga 1, se establece como primer fin de la Organización Sindical 1.ª el "representación, defensa

sa y promoción de los intereses profesionales derivados del trabajo y la producción". Cuando estos intereses se enfrentan y se produce un Conflicto Colectivo, el papel de la O.S. es entonces de mediación, de conciliación, y de arbitraje.

Notemos que en la filosofía del sistema sólo se produce el enfrentamiento de intereses en el momento de conflicto, es decir ocasionalmente.

Los datos recogidos están de acuerdo con el enfoque oficial. Se adopta la 3ª postura. Teóricamente también se adopta la 2ª, pero, si se excluyen los pases, ¿qué medios de defensa aporta la Organización Sindical? En caso de conflicto la última resolución dependerá de la Delegación de Trabajo o de Magistratura, no de la UNS.

Hay casos en los que puede afirmarse que la O.S., tam poco ha adoptado la 2ª postura. Tal es el caso de la negativa a los trabajadores a reunirse en los locales de la propia Organización Sindical. Citemos las negativas a reunirse para discutir el informe de la O.I.T. (Contraviniendo el compromiso del Gobierno ante la O.I.T.), para discutir problemas derivados de conflictos, o para discutir problemas de índole general. Este tercer caso ha sido origen de conflictos. Hemos recogido información de ocho conflictos producidos entre 1957 y 1969, en los que el proceso conflictivo fué: Negativo a reunirse en los locales de la O.S. - Reunión en otro lugar o concentración ante O.S. - Detenciones por la Fuerza Pública - Conflicto en Solidaridad. El número sería muy superior si se incluyeran los conflictos originados por detenciones en reuniones de Comisiones Obreras u otras organizaciones sindicales ilegales. Basta citar los conflictos producidos en Madrid en abril de 1963, tras las detenciones en una reunión de Comisiones Obreras en el Hotel del 24 de marzo. Uno

de estos conflictos, el de Pegaso, por su radicalización (Lock-out, 36 despidos definitivos, de ellos 20 representantes sindicales), originarían nuevos conflictos. Los trabajadores de Worthington elevarían un escrito a la CNS, acusándola de culpable de las detenciones, por dificultar las reuniones. El jurado de Pegaso, pidió a la CNS que aclarará su postura de absentismo. Este absentismo, es decir esta no defensa, ha sido origen de conflictos y detenciones.

La posible hostilidad de la CNS al conflicto ha sido estudiada a distintos niveles, a partir de diversos indicadores.

La información recogida contiene pocas referencias explícitas a presiones de la O.S., a trabajadores en paro, para que abandonasen su actitud y volvieran al trabajo. En el período 1967 a 1969, en que la fuente informativa es principalmente prensa diaria, tan solo hay 4 referencias en 1967, 1 en 1968 y 4 en 1969. Dato que contrasta con los indicadores que comentamos a continuación, y que puede explicarse por la escasa información que da la prensa sobre el contenido de las conversaciones realizadas en el marco de la Organización Sindical.

Para el estudio del papel de la Organización Sindical en los conflictos, ha sido necesario establecer una diferencia entre:

1 - Organización Sindical a nivel de organización, burocracia y línea de mando (llamaremos CNS. ó O.S.).

2 - Organización Sindical a nivel de representantes sindicales directos (llamaremos TT-CNS).

En el cuadro 19 se ha codificado la información recogida sobre la actuación de los TT-CNS.

	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	TOTAL
A. TT-CNS cumplen su función						3	3	3	9
B. Idem. con actitud negociadora					1	8	7	6	22
C. Idem. con actitud combativa		1	1		2	25	14	13	56
D. TT-CNS participan en conflicto					6	4	3	4	17
E. TT-CNS en contra del conflicto		1				1	2	4	7
F. TT-CNS son sancionados	1	1			7	34	21	7	71
G. Tensión entre TT y TT-CNS					2	2	8	12	24
H. Existe relación TT-CNS-OAC					6	8	3	1	18
I. TT piden a TT-CNS que dimitan					1	2	3	5	11
J. TT-CNS dimiten					1		10	8	19
	(1)	(2)	(1)	(0)	(19)	(56)	(48)	(55)	(173)

TT: Trabajadores
 TT-CNS: Trabajadores con representación sindical
 OAC: Organizaciones autónomas de clase

A, B y C, comprenden las referencias a su actuación en cuanto a representantes sindicales. A, implica actuación de TT-CNS, de la que se desconoce su modalidad. En C, se incluyen acciones del tipo: presentar tablas reivindicativas, protestas a la patronal u otras instituciones, solicitud de declaración de conflicto colectivo, etc. No, se ha señalado en C, cuando la referencia haya sido codificada en D o en F. La actitud B, no implica actitud anticombativa -ésta se incluye en E- sino referencia a acciones del tipo: reuniones con la patronal u organismos laborales, acuerdos, etc. . . B y C no se excluyen mutuamente y pueden darse en un mismo conflicto sea porque los representantes, sindicales cambien de actitud durante el conflicto, sea porque una parte de los representantes adopte una actitud, y distinta actitud adopte otra parte de ellos. En F, se han incluido las sanciones a TT-CNS, que ostentaban una representación de orden superior: vocales locales, provinciales, o incluso nacionales de las Secciones Sociales, respectivas. La relación que se indica en H puede ser de militancia en una organización sindical o política ilegal o de simpatizante declarado; la fuente informativa han sido los juicios, las causas de sanciones, y las declaraciones personales o de los propios grupos sindicales o políticos. I, es de carácter ambiguo ya que los trabajadores pueden solicitar a sus representantes que dimitan; tanto por descontento con los mismos, como para que, con su dimisión, los TT-CNS, expresen la inoperancia de sus cargos y su disconformidad con la CNS. Este segundo motivo es el más frecuente.

A los datos comprendidos en el cuadro 1, hay que añadir las referencias que se han obtenido, en el estudio del comportamiento de la O.S., de hostilidad de la misma a los TT-CNS, relacionados con Organizaciones Autónomas obreras, Hostilidad manifestada en declaraciones: libérrimas o los trabajadores a que des-

confiaran de los TT-CNS, relacionados con tales organizaciones, o más corrientemente, expresada con las desposesiones a suspensiones de representantes por el hecho de ser procesados por el Tribunal de Orden Público, o simplemente por haber sido detenidos por la Fuerza Pública. Las referencias obtenidas de este tipo para el periodo 1966-69 han sido: 1966: 7; 1967: 6; 1968: 15; 1969: 2. Una de las referencias para 1967, es el siguiente hecho: en manifestaciones habidas el 27 de octubre de 1967 funcionarios de la CNS ayudaron a funcionarios de la Brigada Político Social y de la Fuerza Pública, a la identificación de miembros de Comisiones Obreras, para su detención.

Para la mejor comprensión del cuadro 1º. debe recordarse lo dicho en el capítulo de la evolución política acerca de Comisiones Obreras, su implantación, su estrategia y la represión sufrida. En Setiembre de 1966, se celebraron las elecciones sindicales; comisiones, que habían ido creciendo, presentaron a sus miembros que en su mayoría fueron elegidos. Poco más tarde se reformaba en Artº. XIII del Fuero de los Españoles y se prometía una nueva Ley Sindical. Los nuevos representantes sindicales, propugnarían, abiertamente y desde sus cargos en la CNS (algunos a nivel nacional), una reforma sindical, con reconocimiento del derecho de huelga. En 1967, por ejemplo, el plano de la Sección Social del Metal de Sevilla, amenazaba con un paro de 24 horas del sector si no se resolvía el conflicto de Saca.

La reacción represiva no se hizo esperar, la CNS tuvo en ella parte activa. Aprovechó cualquier oportunidad para desposeer de sus cargos a los representantes que demostraban ser partidarios de la primera de las actitudes antes señaladas como teóricamente posibles: "defensa de los intereses de los trabajadores sin excluir la huelga como medio, y por tanto, sin excluir entrar en la ilegalidad". Ya hemos visto que entrar en la ilegalidad -es

tar pendiente de juicio- ha sido motivo para la CNS de suspensión o desposesión. En la desposesión a 6 enlaces de "Calvo Sotelo" (Puertollano). (1967), la CNS los acusaba de "intrusos" y de infringir la "unidad y armonía". La CNS no quiso aceptar que desde dentro se propugnase la huelga como medio de presión ante la patronal; es decir, que se defendiese una concepción sindical diferente a la suya.

En el cuadro 1º, puede verse que de 1967 a 1969, disminuyen el número de conflictos con TT-CNS, con actitud combativa y el de conflictos con TT-CNS sancionados, mientras aumentan las tensiones entre trabajadores y TT-CNS, y también las presiones a los TT-CNS, para que dimitieran. Evolución que indica que el éxito de la política represiva del Estado, y de la CNS, como agente suyo (menor proporción de TT-CNS, con actitud combativa y por tanto menor número de sanciones a TT-CNS), fué acompañado de un incremento del rechazo de la CNS por parte de los trabajadores.

Aspectos que apoyan una de las hipótesis principales del presente estudio: la rigidez política tiene repercusiones contradictorias: obstaculiza, provoca y radicaliza la conflictividad. Las sanciones provocan el conflicto; lo obstaculizan porque dificultan la comunicación entre los trabajadores; lo radicalizan porque aumenta el rechazo a la CNS, incrementándose la conciencia de clase y porque constituyen una presión a los militantes obreros a adoptar formas de actuación menos abiertas.

Como ejemplo del interés de la CNS por obstaculizar la comunicación entre los trabajadores citamos el conflicto de Michelin (Lasarte) en 1969, con la prohibición de la CNS a los TT-CNS de tener informados a los trabajadores.

El carácter contradictorio de la repercusión de la ri-

gidez política hace de difícil interpretación el epígrafe H. la disminución de referencias de existencia de relación IT-CNS-ORC, puede deberse tanto a una auténtica menor relación debido a la represión -efecto obstaculizador-, como al hecho de que esta relación, existiendo igualmente, sea menos abierta, más clandestina -efecto, radicalizador-. En nuestra opinión, y para el periodo 67-69, fué debido principalmente a la primera causa...

Antes indicábamos como posible postura de la CNS, la defensa directa o indirecta de los intereses patronales. La hostilidad de la CNS, al conflicto, ¿qué intereses favorece?. Durante la discusión de la Ley Sindical, mientras los trabajadores perdían derecho de huelga, libertad y autonomía sindical, no puede decirse que el empresariado español, no en voces aisladas sino como grupo social, se definiera en el mismo sentido. Las Cámaras de Comercio, tan sólo protestaron por la pérdida de autonomía que les suponía el proyecto de Ley. El texto definitivo, se la devolvió, Hay, pues, suficientes datos sobre el auténtico carácter de clase de la CNS.

El proyecto de Ley y su aprobación fueron motivos de paros y de dimisiones de representantes sindicales. Otra prueba de que la ilegalidad de la huelga es motivo por sí misma, de conflictos.

b) Otros aparatos de la Administración

La intervención del Ministerio de Trabajo, en los conflictos se produce principalmente, según la información recogida, en la aprobación o rechazo de expedientes de crisis y con el dictamen de normas de obligado cumplimiento. Las referencias a actitudes de apoyo a las reivindicaciones de los trabajadores o a la postura patronal, así como a la inhibición o también la presión

a los trabajadores para que vuelvan a la normalidad, son escasas en la prensa diaria y de difícil utilización. Digamos que, como en el caso de la Organización Sindical, las referencias dan más bien noticia de su intervención en busca de una solución negociada del conflicto. A las normas de Obligado Cumplimiento nos hemos referido ya al hablar de los Convenios.

Las decisiones tomadas por las Delegaciones del Ministerio, respecto a los expedientes de crisis, o de reducción de plantilla, quedan reflejadas en el cuadro, 2º. Recordemos que se trata de expedientes con conflicto de los que se ha obtenido información. Queda reflejado lo que ya hemos comentado anteriormente: expediente denegado + conflicto = expediente aprobado. Hecho que pone de manifiesto la hostilidad de otro aparato estatal, respecto al conflicto. Tras la denegación de expediente, si se produce conflicto por impago de haberes u otro motivo, el Ministerio en lugar de sancionar a la empresa, aprueba el expediente que para que, con los despidos, se elimine el foco conflictivo, objetivo que aparece como prioritario.

En el informe del Ministerio de diciembre 1971, citado ya en el capítulo de evolución política, se expresa claramente que la política a seguir ante la negociación colectiva debe tener como primer objetivo la reducción de los conflictos.

La actuación del Ministerio de Gobernación queda reflejado en el cuadro 3º. Tiene especial interés la comparación de las distintas formas de actuación de la Fuerza Pública: mera presencia, intervención para disolver una manifestación o una concentración, intervención para desalojar una factoría y detenciones. El número de noticias que indican esta última actuación es considerablemente mayor. Expresión del auténtico cariz represivo de la intervención gubernativa que no va encaminada a la mera preservación

	1967	1968	1969
A. Expedientes (1) aprobados	3	8	3
B. Expedientes denegados	1	5	1
C. Expedientes aprobados que previamente habían sido denegados (2)	1	4	1

(1) Expedientes de crisis o de reducción de plantilla

(2) C. se incluye tanto en A. como en B.

	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969
A. Presencia de la F.P.(1)		1	1		1	5	6	7
B. Intervención de la F.P.		2	1	1		7	3	1
C. La F.P. desaloja fábrica (o reunión CNS)		1	1		1	7	4	4
D. Detenciones por F.P.	6	2		3	6	23	16	8
E. Gobernador ordena cierre fábrica						1	1	1
F. Amenazas del Gobernador		2						1
G. La intervención F.P. es causa de conflicto						7	6	

(1) FP: Fuerza Pública

	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	TOTAL
A. Sanciones a trabajadores (resultado represivo)	6	5	4	1	4	27	31	46	124
B. Mejoras económicas o en condiciones de trabajo y acuerdos patronal-trabajadores (resultado reivindicativo)		5	4	1	2	8	10	34	64
C. Simultáneamente resultado reivindicativo y represivo		2	1		2	2	5	7	19
D. Ni resultado reivindicativo ni resultado represivo		2			1	3	6	5	17
E. Reducción sanciones, readmisión despedidos		1			1	3	1	5	11
F. Despidos por expedientes de crisis						9	6		15
Nº de conflictos, con noticia de su resultado	6	15	10	2	10	45	58	100	246

NOTA: - Los conflictos con resultado indicado en E., no están comprendidos en A.

- Los conflictos con resultado indicado en C., no están comprendidos en A. ni en B.

del orden público. Hay que tener en cuenta que la mayoría de las referencias a detenciones son de tipo de un detenido y varias no practicadas en manifestaciones, sino domiciliarias (represión selectiva).

Las cifras más altas responden a 1967-1968, período de mayor represión general como ya hemos notado. El número de detenciones fué también más elevado por el carácter más público de las convocatorias a manifestaciones y reuniones y que en consecuencia facilitaban la represión.

La intervención de la Fuerza Pública, como causa de conflicto incide en la línea ya repetida: la rigidez política como generadora de mayores tensiones conflictivas..

4. Concentración colectiva y conflicto obrero

Llegamos ya al tercer punto de nuestra valoración: la relación existente entre el desarrollo conflictivo en la última década y las vicisitudes por las que ha pasado la negociación colectiva. Todo lo que vamos a decir en este apartado tiene, como es lógico, una íntima relación con la exposición del capítulo VII.

Sería muy pretencioso por nuestra parte, pretender como definitivas las conclusiones a las que hemos llegado, ya que la valoración de los datos que hemos manejado no son tan apodícticos como los que aparecen en los análisis de la coyuntura económica y del ordenamiento jurídico y político, tal como se han presentado en los apartados anteriores. Por eso la formulación que vamos a utilizar en este apartado se mantiene todavía a caballo entre hipótesis y resultados.

a) Convenio y conflicto

A través de las estadísticas analizadas, se observa como una gran mayoría de conflictos surgen en España a partir de la negociación colectiva. Las causas de este fenómeno son obvias y tienen su origen en el simple hecho, ya señalado, de que los elementos de discusión en el convenio son antagónicos y por lo tanto esencialmente conflictivos. En un país en el que la declaración de un conflicto como legal debe vencer barreras prácticamente insalvables, la contratación colectiva, por el mero hecho de permitir la negociación potencia el conflicto obrero. Esto en principio puede parecer una contradicción cuando tal y como se ha dicho el convenio es ante todo un arma de paz industrial, vía compromiso, en manos de los empresarios. Sin embargo estos esperan, y en cierta forma desean un cierto grado de conflicto. Un determinado nivel conflictivo puede ser beneficioso para el patrono si a través de él se logra un acuerdo más real y por lo tanto con más posibilidades de cooperación en su cumplimiento por los trabajadores. La misma dinámica negociadora lleva sin embargo a situaciones en las cuales los conflictos provocados no son queridos por los representantes patronales o en último caso por el Estado. Conflictos derivados de peticiones salariales superiores a lo que la patronal está dispuesta a ceder, o causados por exigencias de mayor control de los órganos de poder de la empresa llevan a situaciones donde la posibilidad de compromiso es casi nula. La negociación, y esto es un efecto contrario a los deseos de la clase patronal acelera las contradicciones inherentes al sistema, potenciando las posibilidades conflictivas y al mismo tiempo clarificando al obrero el sentido de su función como fuerza de trabajo y el mecanismo de la explotación.

Contra a este elemento potenciador del conflicto hay que

añadir, en la situación española, la contribución del convenio en el proceso organizativo de las organizaciones autónomas de clase obrera.

b) Convenio y organización autónoma de clase

Si las Comisiones Obreras, fueron en principio organizaciones obreras de base para sostenimiento de acciones industriales que desaparecieron una vez finalizada la acción que las creó, las ideas organizativas que pudieron salir de ellas y la acción unificada que se consiguió hicieron entrar las posibilidades que dichas organizaciones autónomas tenían en la discusión y mejoramiento del nivel de vida y condiciones de trabajo.

Las posibilidades abiertas por la contratación colectiva tuvieron sin duda un influjo en el crecimiento numérico y organizativo de comisiones.

La Contratación Colectiva, al afectar directamente a los trabajadores y al afectar además elementos que ellos conocen provoca una participación activa de estos, participación que es el eje sustentador de una efectiva y real organización obrera.

El hecho de que la contratación pueda plantearse a diversos niveles, y la necesidad de potenciar en muchos casos dichos niveles fué un elemento más en relación a la dialéctica contratación colectiva-organización autónoma de clase. Por otro lado, la potenciación de las organizaciones obreras potencia a su vez el conflicto, al girar el convenio alrededor de situaciones conflictivas que son discutidas por representantes obreros organizados, combativos y con apoyo de la base.

Ahora bien, es importante destacar como las posibilidades de movilización masiva obrera se ven en una gran mayoría de

casos confinada al momento de la discusión del convenio. Una vez pasado dicho momento el motivo aglutinador desaparece siendo difícil organizar a los trabajadores alrededor de reivindicaciones concretas. Este hecho no es desde luego general, pero es lo suficientemente importante como para abrir dentro del mundo obrero la discusión de los efectos positivos y negativos de la Contratación Colectiva. Si la Contratación Colectiva tiene la facultad de ser un vehículo aglutinador que potencia la organización obrera allí donde no existe tiene al efecto contrario de enmarcar el conflicto dentro de unos límites y de periodizarlo a intervalos regulares de tiempo. El conflicto se veía pues potenciado pero al mismo tiempo reducido evitándose así los peligros que para el patrono supone el conflicto obrero generalizado.

Es, desde luego, un hecho cierto que a partir de la Contratación Colectiva el Convenio, y como consecuencia el Conflicto se han concentrado básicamente a nivel de empresa y provincial. Es un hecho también cierto que el binomio contratación-conflicto ha sido más real a nivel de empresa que a otros niveles dándose en contadas ocasiones un conflicto de tipo nacional o regional que naciera de una negociación colectiva. Las razones son obvias y fáciles de entender. Tal como se ha indicado es a nivel de empresa donde la representación obrera es más real y por tanto más eficaz. Por otro lado a la clase patronal, y por las razones ya apuntadas de renovación tecnológica, introducción de sistemas de organización, etc. estaba y está más interesada en la contratación de empresa donde la negociación es más efectiva. Ha habido por lo tanto, allí donde las condiciones lo han permitido una tendencia al convenio de empresa o como máximo al provincial que evidentemente ha tenido que afectar a las situaciones conflictivas. Sin una conciencia política clara en los trabajadores que vean en el conflicto de empresa la consecuencia de un sistema de explota-

ción generalizado, el conflicto de empresa se verá reducido a los problemas concretos de dicha empresa siendo sus posibilidades de extensión limitadas aunque no nulas (ver las referencias en este trabajo a los conflictos de solidaridad).

Existe por otro lado la realidad cierta (realidad promovida por otro lado por la clase patronal) de que la negociación a nivel de fábrica puede dar origen a divisiones dentro del seno de la misma clase obrera. El fenómeno ha sido bautizado por Jon Amsden (6) como "egoísmo industrial" y como tal fenómeno ocupa un lugar importante en la literatura de la sociología industrial (7). A la hora de negociar, y cuando no existe una conciencia política de clase bien definida son los grupos obreros con más poder quienes mayor fuerza presentan a la hora de negociar y quienes mayores concesiones adquieren. Este fenómeno es en definitiva una consecuencia del mecanismo del mercado de trabajo y consecuencia a su vez de una mayor flexibilidad, via convenio, en la negociación de las condiciones de trabajo. Ya señalábamos a este respecto que una de las finalidades de la negociación colectiva era la de la reestructuración de la mano de obra, adaptando esta a las necesidades siempre cambiantes de la industria. Es lo que F. Jané Solá (8) llama "apertura del abanico de salarios" aumentando esta apertura en función de las necesidades técnicas de la mano de obra.

Jon Amsden apunta sin embargo una posibilidad contraria y es la de lograr una mayor solidaridad de clase a través de la negociación. Este fenómeno lo relaciona Amsden con las Normas de Obligado Cumplimiento. Si una de las funciones de la ley para el Convenio es la de promover la negociación, otra será la de promover el acuerdo. Todos los sistemas de relaciones laborales regidos por Contratación Colectiva, dedican sus apartados más importan

tes a los mecanismos para llegar a un acuerdo negociado. Cuando las partes no logran llegar a un acuerdo por sus propios medios existen diversidad de procedimientos, cuya finalidad es sustituir la negociación directa sobre condiciones de trabajo. Estos procedimientos pueden resumirse en los de conciliación, mediación y arbitraje pudiendo hablarse en los tres casos de voluntariedad y obligatoriedad que referido al caso del arbitraje que es el que ahora más nos interesa significaría cumplir con los términos marcados por el arbitraje.

Las legislaciones extranjeras, han tenido buen cuidado en señalar que estos métodos deben ser subsidiarios a los de la negociación directa, y lo que es más importante, deben ser una continuación de la negociación directa, lo que implica primordialmente que el método o los métodos elegidos deben ser escogidos y apoyados por las partes pactantes.

En España el método con más carta de naturaleza es el del arbitraje obligatorio a través de una Norma de Obligado Cumplimiento emitida por el Ministerio de Trabajo. Este método de arbitraje toma carta de naturaleza a partir de la ley de promulgación de convenios colectivos, y en consecuencia presenta el defecto, como todos los apartados de la ley, de no contar en su elaboración, con la participación de los elementos más afectados por la misma.

Cara al problema que nos interesa, la norma de obligado cumplimiento puede ser el punto final de un proceso altamente conflictivo (más adelante matizaremos este punto), proceso que, dada la situación de poder en el país y la legislación sobre convenios, pueda suponer un enfrentamiento directo con las fuerzas policiales. Ante este hecho Jon Amsden (10) señala que: "En el modelo obligatorio de arbitraje el "egoísmo industrial" de grupos de trabajadores

con reconocido poder sobre los demás es imposible, porque para poder enfrentarse a los patronos y el Estado es necesario un alto grado de solidaridad. Durante el conflicto en el CAF de Beasain en 1960, la Guardia Civil expulsó a los trabajadores de la empresa a punta de fusil. Una confrontación de este tipo exige trabajadores con coraje y un alto espíritu de grupo".

Por lo tanto las situaciones que conducen a normas de obligado cumplimiento, al no prevenir estas normas de instituciones nacidas de un acuerdo entre las partes, suponen en la situación española confrontaciones directas de un alto grado conflictivo que pueden provocar una mayor solidaridad obrera.

Podría objetarse el planteamiento de J. Amedea, que hoy son las normas las que provocan solidaridad obrera sino que al contrario, las normas son la consecuencia de dicha solidaridad. En muchos casos (pero no en todos) las normas pueden ser un indicador válido de la situación conflictiva dentro de una industria empresa o sector. Decimos en muchos casos pero no en todos porque, tal como se ha indicado, la norma de obligado cumplimiento es una norma forzada, no negociada, y que por lo tanto presenta los problemas de no ligar "contractualmente" a los trabajadores a su cumplimiento (en el sentido de que estos no consideraran que hayan participado en la negociación). Por esta razón, y aún cuando el grado de conflicto pueda ser muy grande, la clase patronal, dentro de sus posibilidades intentará llegar a un acuerdo negociado más que a una norma de obligado cumplimiento. La norma, por no ser negociada puede ser, y es en muchos casos, origen de nuevos conflictos por no querer adaptarse los trabajadores a su reglamentación. En ese caso la Contratación Colectiva, pierde para el patrono la eficacia de ser un instrumento de paz industrial y cooperación.

c) El análisis del proceso conflictivo

El planteamiento de nuestro análisis se basa, lógicamente, partiendo de las bases teóricas que se enunciaron en el capítulo anterior, y trata de estudiar en qué grado la contratación colectiva ha provocado el conflicto obrero, bien potenciando el mismo, bien debilitándolo. Para la formulación de nuestras hipótesis-conclusiones, partimos de dos supuestos:

- a) consideramos a la contratación colectiva como una negociación con límites legales entre dos fuerzas antagónicas.
- b) la contratación colectiva nació en España, como una consecuencia de la dialéctica entre las fuerzas antagónicas de trabajo asalariado y capital. Y esto por los motivos siguientes:

porque en una etapa dada del desarrollo del capitalismo español se hacía necesario, en razón a su supervivencia, un mayor grado de racionalidad en el trabajo, o dicho de otra manera, la introducción de la idea de la productividad en nuestras empresas en un momento que se hacía necesario incrementar su competitividad. Todo esto suponía básicamente introducir los sistemas de racionalización del trabajo en las empresas que entre otras cosas comportaba, Organización Científica del Trabajo, adaptar una política salarial de acuerdo con las necesidades, unir salarios a productividad, etc.

Por otro lado, y de acuerdo con una constante histórica, el conflicto obrero se había potenciado sobretudo en las industrias básicas que eran precisamente las que exigían una introducción masiva de la racionalización.

A partir de estos supuestos la estrategia de las fuerzas en antagonismo se moverá en el sentido de actuar allí donde el campo de negociación le resulte más favorable.

Para el capital, su estrategia irá dirigida básicamente a conseguir una disponibilidad máxima de la fuerza del trabajo.

Para el trabajo asalariado a potenciar su organización como base de oposición a la estrategia antes señalada del capital.

Por lo tanto un primer elemento a analizar es el del campo en el que se desarrolla la contratación.

Estos campos de contratación, según la legislación actual sobre convenios son los siguientes:

Interprovincial, Provincial, Comarcal, Local, Grupo de Empresas, Empresa.

En las especiales circunstancias del Sindicalismo español, los representantes obreros a nivel de empresa son los más representativos puesto que son elegidos por elección de primer grado. A los restantes niveles se llega por elección de 2º, 3º y 4º grado por lo que la representatividad desciende (sobretudo debido a controles políticos sobre los representantes).

Esto nos podría hacer afirmar de entrada que es a nivel de empresa donde la contratación colectiva es más real y efectiva. Sin embargo, aunque en líneas generales pueda ser cierto exige un mayor grado de aproximación. Podemos considerar a los sectores productivos divididos en tres agrupaciones diferentes.

1) Sectores con industria atomizada

2) Sectores con industria atomizada pero con un número determinado de empresas claves desarrolladas (en número de obreros, capital invertido ó ambas)

3) Sectores con industria concentrada.

En los sectores de industria atomizada, puede ocurrir que por las muchas empresas no puedan negociar convenio colectivo.

Por otro lado el control del empresario sobre la fuerza del trabajo, es mucho mayor y efectiva restándole por tanto fuerza negociadora.

En estos casos los convenios de mayor rango que el de empresa serán más efectivos para la clase trabajadora.

El que a un determinado grado de atomización resulta más favorable el convenio de empresa no quiere decir que de hecho esto sea siempre así. Para que esta efectividad sea real exige un elemento importante que es el de la organización de clase a ese determinado nivel. Lo cual nos lleva a decir que.

- en los sectores atomizados, los convenios de mayor rango que el de empresa serán más favorables para la clase trabajadora siempre y cuando la organización de clase funcione y esta montada para actuar a dicho nivel.

Lo anterior no supone su parte contraria, es decir, que los convenios de empresa, aún cuando la representación obrera es más real sea más favorable a la clase trabajadora, o si se quiere anunciar de otra manera, que donde hay mayor concentración de empresas los convenios de mayor rango pierdan interés. Muy al con-

trario, los convenios de mayor rango fijan unas normas mínimas que pueden resultar más favorables al capital si no encuentra este fuente a él a una organización obrera. Por lo tanto, en orden a la eficacia, el hecho de que exista una organización de bases, a nivel de empresa no implica que no deba existir a otros niveles.

Por lo tanto, la relación antagónica que supone la contratación colectiva exige una organización de las fuerzas contratantes a todos los niveles en que pueda desarrollarse la contratación. Allí donde no exista puede ser el campo donde la parte contraria tienda a llevar las negociaciones. Esto sin embargo tiene unos límites que serán señalados más adelante.

De lo anterior se deduce ya una hipótesis importante y es la de que:

Ha sido particularmente la contratación colectiva la que ha potenciado la organización de la clase trabajadora española de postguerra y eso porque ha sido uno de los pocos instrumentos locales alrededor del cual se le ha permitido organizarse (aun de forma no oficial) para llevar a cabo una acción por sí misma, y por otro lado porque las consecuencias que se derivaban de los convenios le obligaron a acelerar una organización que por otro lado ya estaba en marcha y que había sido causa entre otras de la promulgación de la ley de convenios. (Hip. 1a)

Ahora bien, no podemos considerar simplemente a las dos fuerzas antagónicas enfrentadas sin considerar, además, otra ley importante del capitalismo que es la de la competencia. En la tendencia del capitalismo hacia formas de capital monopolista puede interesar a las empresas dominantes eliminar o controlar a otras de menor importancia pero que en determinadas circunstancias pue-

don ofrecer competencia. Por lo tanto, y a partir de lo anterior podemos enunciar la siguiente hipótesis:

Los convenios de mayor rango que los de empresa pueden servir a los grupos económicos más poderosos como instrumento para eliminar o controlar a la competencia a base de fijar en los convenios unas cuotas mínimas salariales (o otras partidas que afectan a los costos) que resultan difícilmente soportables por las empresas pequeñas o marginales. A su vez ha podido servir para mantener empresas marginales de baja rentabilidad cuando esta política ha sido considerada como rentable por los grupos económicos en el poder. (Hip. 2ª).

Hemos visto a través, sobre todo de la hipótesis primera que el convenio colectivo potencia la organización de la clase trabajadora. Esta potenciación de la organización supone por lo tanto un desarrollo paralelo de la conciencia de clase y por lo tanto un endurecimiento de las relaciones antagónicas de las clases, endurecimiento entendido en el sentido de desarrollarse a niveles que no serán el puramente económico sino también ideológico y en último término político. Este antagonismo que puede darse pues a diversos niveles puede resultar en un momento determinado imposible de asimilar por el sistema económico-social establecido. En ese caso, cuando a través del convenio las negociaciones alcanzan un punto imposible de superar el Estado, como representación en el poder del sistema establecido dicta lo que en la regulación legal española se llama, Norma de Obligado Cumplimiento que obliga a ambas partes pero que evidentemente ha de favorecer mayormente al capital en orden a salvaguardar el funcionamiento del sistema.

Existe por lo tanto una relación directa entre la organización de la clase trabajadora y las normas de obligado cumplimiento. Ahora bien, esta relación no es directamente proporcional en el sentido de poder decir que a mayor organización de clase mayor número de normas de obligado cumplimiento. Quizas sea en principio más correcto enunciar su inversa, es decir, que sin organización de clase no hay posibilidad de conflicto (de conflicto con un cierto grado de continuidad, no espontaneo) ni por tanto posibilidad de ruptura de negociaciones por convenio.

Sentada esta premisa hay que añadir que la situación económica del sector nos ayuda a potenciar en cada momento la significación de las normas de obligado cumplimiento.

- Un sector en expansión de los considerados punta que ofrezca una organización de clase efectiva tenderá a evitar las normas de obligado cumplimiento, y ello por las razones que siguen:
- porque llegar a una norma supone una situación de conflicto extrema que ha podido venir precedida de frecuentes paros y huelgas lo que en definitiva supone pérdidas importantes para la empresa. La empresa por lo tanto ha de tender a minimizar las situaciones de conflictos al máximo.
- Porque a la empresa le interesa que el convenio se cumpla una vez firmado lo cual implica que el consentimiento del trabajo sea lo mayor posible. Una norma de obligado cumplimiento en un sector con clase obrera organizada puede suponer el rechazo del convenio con escalada de las situaciones conflictivas.

- Un sector con clase obrera organizada con capacidad de resistencia puede suponer en un sector en expansión pérdidas considerables que pueden a su vez llevarnos a enunciar una ley contraria que será la de que en ciertas circunstancias la creciente organización de clase puede suponer un freno para las normas de obligado cumplimiento.

Por el contrario, en los sectores en recesión con clase obrera organizada las normas de obligado cumplimiento pueden darse en mayor número que en el caso comentado anteriormente sin que esto signifique un mayor grado de desarrollo de la clase trabajadora. A partir de una cierta organización y en sector en recesión, las reivindicaciones económicas pueden resultar insostenibles por el sector aún y cuando estas reivindicaciones no alcancen el grado cuantitativo de las que se formulan en otros sectores más desarrollados.

A partir de lo anterior podemos enunciar la siguiente hipótesis:

- Existe una relación directa entre normas de obligado cumplimiento y organización de la clase trabajadora.
- Esta relación no es sin embargo directamente proporcional a la organización de la clase trabajadora dependiendo a su vez de la situación económica del sector que se considere.
- Un sector económico en recesión con una cierta organización de clase tenderá a incrementar las normas de obligado cumplimiento en relación a dicha organización y a su mismo grado de recesión. Este incremento de las normas de obligado cumplimiento no deberá ser

casarizante guardar relación con el grado de desarrollo de la conciencia de clase. Basterán reivindicaciones salariales iguales o incluso inferiores a las de otros sectores para que estas reivindicaciones sean insostenibles por el sector económico.

- Un sector económico en expansión con organización de clase desarrollada tenderá a las normas de obligado cumplimiento en relación directa no solamente con el grado de desarrollo de dicha organización sino también con el grado de desarrollo de la conciencia de clase que pueda llevar al antagonismo a niveles de tipo ideológico y político (y naturalmente económicos) que afecten a la misma lógica de funcionamiento del sistema y que hagan imposible de asimilar dichas reivindicaciones. Es decir, en un sector de expansión el antagonismo de clases puede ser mayor que en otro en recesión sin que se llegue con la misma facilidad a la ruptura de negociaciones. Hará falta en cualquier caso un grado de desarrollo mayor de la conciencia de clase que convierta las reivindicaciones económicas cuantitativas, asimilables por el sistema, en reivindicaciones económicas o no económicas cualitativas de ninguna manera asimilables por el sistema (Hip. 3ª)

Es importante tomar en consideración alguna de las observaciones de Jon Amador (11) en su libro ya citado. Para evitar al máximo el problema del no cumplimiento de lo pactado en las Normas de Obligado Cumplimiento con mayor potenciación del conflicto, el Ministerio de Trabajo, al dictar las normas ha concedido en bastantes ocasiones condiciones salariales ligeramente superiores a las obtenidas a través de la contratación normal. El

cuadro que se adjunta a continuación confirma dicha afirmación.

CONTRATOS COLECTIVOS Y NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO COMPARADOS
(en pte. constantes)

Año	1991		1995		1996		1997		Crecimiento anual en %		Incremento en el periodo	
	C	N	C	N	C	N	C	N	C	N	C	N
<u>Industria</u>												
1º grado	512	213	-210	-715	1010	1010	-115	310	314	318	1510	1516
2º grado	513	113	-112	-211	517	711	212	214	216	313	1511	1711
<u>Industria Div.</u>												
1º grado	318	1212	215	-213	117	711	112	312	318	510	1510	1510
2º grado	414	1715	112	-513	213	512	113	213	213	210	1512	2410
3º grado	313	2215	110	-313	214	415	114	516	214	510	1415	2313
4º grado	318	2217	211	-313	211	515	113	512	316	214	1512	2513
5º grado	219	2215	212	-217	614	513	111	312	311	514	1312	2112
<u>Industria Diversa</u>												
1º grado	216	2212	213	-715	613	513	611	612	313	612	1310	2413
2º grado	114	2210	213	-313	611	317	111	110	315	510	1410	2110
3º grado	311	2212	311	410	616	613	113	414	310	313	1513	2213
4º grado	311	210	217	-711	612	217	212	515	110	616	1712	2212

C = Contratación Colectiva

N = Norma de Obligado cumplimiento

A partir de estas cifras Jon Amadon ha enunciado la siguiente afirmación que en principio vendría a matizar la nuestra: "Una estrategia alternativa emerge y es la de que trabajadores de industrias caracterizadas por empresarios pequeños (y escasos recursos) utilizarán la Norma de obligado cumplimiento más rápidamente que trabajadores de empresas mayores. No es ninguna coincidencia que seis de cada siete Normas impuestas en Barcelona

en 1967, ocurrieron en casos donde se estaban llevando a cabo negociaciones de contratos provinciales".

Hemos considerado hasta ahora que el convenio canaliza el conflicto obrero a través de unos cauces legales y que al mismo tiempo lo potencia (hipótesis 1ª). A su vez hemos planteado la hipótesis que el antagonismo que se establece alrededor del convenio llega a plantearse a diversos niveles que en el caso de la formación social española y su particular formación jurídica desembocan en normas de obligado cumplimiento. Hemos visto a su vez como estas normas de obligado cumplimiento suponen diversos grados de desarrollo de la conciencia de clase. Si tenemos en cuenta a su vez que el convenio colectivo es un ordenamiento jurídico que limita el campo de discusión podemos enunciar la siguiente hipótesis:

- Dadas las especiales circunstancias en las que se desenvuelven las relaciones laborales en el país el convenio colectivo es un instrumento legal eficaz que potencia la organización de clase
- Dadas a su vez las especiales características que revisten los convenios colectivos estos limitan la movilidad de dicha organización por obligar a las partes firmantes a cumplir lo firmado por un determinado periodo de tiempo.
- Estos dos efectos antagónicos se encuentran en una situación sin salida cuando la organización obrera esta lo suficientemente desarrollada por lo que ya no le es necesario para su movilidad y potenciación del recurso del convenio, en ese caso, la especial regulación jurídica limitativa del convenio supone

un freno más que un instrumento de potenciación por lo que las relaciones antagónicas tenderán a acabar en forma de obligado cumplimiento cuando se den alrededor del convenio (hipótesis 3ª) o bien a desarrollarse fuera del convenio incrementándose por tanto las situaciones conflictivas fuera de la discusión normal del convenio (Híp. 4ª)

El enfrentamiento de fuerzas antagónicas que se desarrolla alrededor del convenio es consecuencia del antagonismo que el sistema capitalista desarrolla en su seno entre el trabajo asalariado y el capital.

Hemos visto que en función de unas circunstancias históricas determinadas, y a partir de un cierto grado de desarrollo del capitalismo español se impuso la racionalidad y por tanto la competitividad de nuestras industrias. Se ha dicho también que esta política de racionalidad estaba pensada esencialmente a partir de unas industrias punta, básicamente en el desarrollo de la política económica española, a partir de sus concretas circunstancias político-económicas, y que por lo tanto la ley de convenios colectivos venía pensada en función de dichas empresas o, sectores punta. Debe existir por lo tanto una relación directa entre el grado de aplicación de la contratación colectiva y el dinamismo del sector industrial. Esta relación sin embargo tampoco es exclusiva ni excluyente puesto que ya se ha formulado la hipótesis de la relación que puede existir entre la contratación colectiva y el desarrollo de la clase obrera. A partir de estos supuestos podemos anunciar la siguiente hipótesis:

- Existe una relación entre el dinamismo en su desarrollo de los sectores industriales y el grado de aplicación de la contratación colectiva, entendiéndose como

grado de aplicación no solamente al número de trabajadores afectados sino la adecuación de la contratación colectiva a las necesidades que el mismo desarrollo impone (empresas regidas por convenio de empresa en vez de por convenio provincial para adaptar la contratación colectiva a sus necesidades. Implica por lo tanto un dinamismo que supone diferencias entre empresas y por lo tanto diferentes necesidades).

- Existe a su vez una relación entre el grado de desarrollo de la organización de clase obrera y el grado de aplicación del convenio por lo que, si bien existe una relación entre industria desarrollada de clase, y por lo tanto fuerte desarrollo de la contratación colectiva, nos encontraremos en muchos casos con sectores industriales en decadencia pero con organización obrera desarrollada (por herencia histórica, contacto con sectores desarrollados, etc.) que llevará a un desarrollo de la contratación colectiva basado en dicha organización más que en las necesidades técnicas de desarrollo de la empresa (Hip. 5ª).

La contratación colectiva supone por lo tanto la entrada de nuestro país dentro de una etapa de capitalismo avanzado, de capitalismo monopolista, lo cual implica, un incremento de la explotación y disponibilidad de la mano de obra. Por lo tanto los convenios han sido pensados por el capital en función de esa explotación aunque en su aplicación y desarrollo deban sufrir las consecuencias de lo que podríamos llamar efecto "boomerang", que es el de potenciar al mismo tiempo la organización de clase y por lo tanto acelerar la toma de conciencia y el antagonismo. De lo anterior podemos enunciar la siguiente hipótesis:

- La contratación colectiva, como instrumento legal, esta pensada en España, a partir de las necesidades del capital.
- Por lo tanto su contenido básicamente deberá venir referido a las fórmulas que se relacionen con la Organización Científica del Trabajo, siendo la contratación colectiva la vía de su introducción y aplicación.
- Este hecho que supone un incremento de la explotación vendrá determinado en cada caso por el grado de desarrollo y organización de las fuerzas antagónicas.
- Por lo tanto todas aquellas partidas objetos de contratación y que suponen una relación antagónicas (y cuyas características ya han sido estudiadas) evolucionarán de acuerdo con el grado de desarrollo de las fuerzas contratantes, grado de desarrollo que es función a su vez de unas variables que han sido definidas en la primera parte de este trabajo. (Hip. 6ª)

Ahora bien, las hipótesis anteriores parecen suponer la participación más o menos intensa de los trabajadores en la discusión y control del convenio. Sin embargo, las especiales características de los enlaces y jurados, no siempre considerados en actuación como plenamente representativa (lo cual no quiere decir que no hayan sido elegidos), de difícil control por la base sobretudo a niveles superiores al de la empresa, con las dificultades que por otro lado se interponen para poder seguir de cerca la marcha de las negociaciones, hacen que un buen número de convenios se firmen de espaldas prácticamente a la base obrera. A partir de este hecho nos encontramos frente a uno de los

mayores problemas que presenta el análisis de la contratación colectiva que es la de delimitar exactamente los resultados de la negociación. Porque dicho resultado no tiene porque ser necesariamente el que aparece en el papel sino que sobre él pueden actuar fuerzas diversas que lo modifiquen. Desde luego que no debe pensarse que necesariamente a partir de un convenio firmado sin participación de la base trabajadora vaya a producirse una reacción que modifique la aplicación de los resultados. Una vez más nos encontramos con que para que esto ocurra debe darse la posibilidad de una organización autónoma de clase más o menos desarrollada capaz de actuar a partir de unos determinados resultados. Aún más, podemos decir que es precisamente la falta de organización la que posibilitará mayormente la firma de convenios sin la más mínima participación de la base trabajadora.

A partir de una organización podemos pensar en una variada gama de posibilidades de participación y control por parte de los trabajadores de la marcha y resolución de los convenios. Como casos extremos se pueden pensar dos supuestos:

- ,jurados y enlaces que actúan en estrecha colaboración con la base.
- jurados y enlaces que actúan separados de la base.

En el primer supuesto podemos pensar que los resultados que aparecen oficialmente, son los que verdaderamente se aplicarán (aunque nunca de forma absoluta). En el segundo el grado de aplicación dependerá en gran parte de la existencia de una organización de clase con capacidad de movilización suficiente para impugnar los resultados.

A partir de lo anterior podemos enunciar que:

Los resultados obtenidos sin la participación y control de la base trabajadora dentro de sectores con organización autónoma de clase desarrollada, pueden provocar el rechazo de los resultados del convenio, por lo que éstos, no, podrán entenderse como los que aparecen en el papel oficial sino los que se apliquen verdaderamente.

A su vez, resultados obtenidos sin participación y control de la base dentro de sectores con organización de clase poco desarrollada, pueden provocar la aplicación de los resultados firmados.

El párrafo anterior no puede entenderse, sin embargo de una forma absoluta. Convenios firmados sin la participación de los trabajadores, pueden ser el embión del cual surja una organización que posteriormente impugne la aplicación de los resultados del convenio.

Notas al Capítulo VIII

- 1.- MARAVALL, J.M., "Desarrollo económico y clase obrera"
Barcelona, 1970
- 2.- MARAVALL, J.M., op. cit., pág. 111-112
- 3.- MARAVALL, J.M., op. cit., pág. 111
- 4.- DIAZ DEL MORAL, J., "Historia de las agitaciones campesinas"
Madrid
- 5.- MARAVALL, J.M., op. cit. pág. 64
- 6.- JANE SOLA, J., "El problema de los salarios en España",
Barcelona, 1968
- 7.- AMSDEM, J., "Collective bargaining and class conflict in
Spain"
London, 1972
- 8.- AMSDEM, J., op. cit.

SINTESIS FINAL

Al final del trabajo se impone un intento de síntesis, a título de conclusión.

¿Qué ha significado la década del 60 al 70 en el campo de las Relaciones Laborales en España? ¿Qué papel ha jugado el conflicto obrero? ¿Qué perspectivas se insinúan?

El análisis que hemos hecho es una prueba elocuente del impacto económico y político que la realidad conflictiva está teniendo en el seno de la actual formación social española. No está aquí fuera de lugar recordar la escalada conflictiva que ha tenido lugar en el período analizado, sobre todo entre 1963 y 1970, según las estadísticas facilitadas por el Ministerio de Trabajo: de un total de 777 conflictos cifrados en 1963, que fué evolucionando como sigue, 484 en 1964, 236 en 1965, 179 en 1966, 567 en 1967, 351 en 1968, 491 en 1969, se pasó nada menos que a 1595 en 1970. Para este mismo año, el número de horas de trabajo perdidas por paros y huelgas alcanza la cifra de casi nueve millones -- (8.738.916), duplicando así la cifra de 1969. Por otra parte el número de obreros afectados en 1970, se acerca al medio millón (460.902), frente a los 205.000 del año anterior.

Hay que destacar, además, para 1970, si lo comparamos con los años anteriores --siguiendo siempre los datos oficiales del Ministerio de Trabajo-- la creciente importancia de las motivaciones de solidaridad frente a otro tipo de motivaciones más típicas y tradicionales (mejoras salariales, disconformidad con la remuneración por rendimiento, negociación de convenios colectivos) que señala la evolución de las motivaciones de los conflictos en el período 1965-1970. Así mismo en el mismo período se

aprecia una radicalización de las conductas de resistencia obrera. El paro -y en particular el paro total, ha constituido a otras respuestas menos radicales: disminución de rendimiento, negativas a trabajar, plantos en el comedor, concentraciones, asambleas, etc.

Aún cuando estos datos dicen poco por sí solos, ya que lo que caracteriza y permite valorar correctamente los conflictos obreros -además de su duración y alcance considerados analíticamente- son sus resultados y consecuencias reales para el desarrollo de la práctica social de clase, es decir, la incidencia que el mismo tiene para el desarrollo de la organización autónoma de clase y para la toma de conciencia de clases. Sin embargo, las estadísticas aludidas nos permiten apuntar el creciente proceso de agudización de los conflictos de fábrica, que se vienen manifestando por toda la geografía peninsular. Al mismo tiempo los datos del Ministerio de Trabajo, junto con otras informaciones no permiten determinar la localización de los principales núcleos conflictivos del país, allí donde reiteradamente las luchas se manifiestan año tras año con características acusadas y definidas. La persistencia de tales núcleos conflictivos, pese a las rígidas condiciones que encuadran la práctica social de la clase obrera, determina por sí sola la existencia de embriones organizativos de clase, ya que el mero espontaneísmo difícilmente puede determinar situaciones permanentes como las vividas en los núcleos aludidos. En todo caso, el espontaneísmo ha provocado ciertos conflictos que, generalmente, han nacido, se han desarrollado y muerto sobre sí mismos: lo cual no excluye que durante su proceso se hayan generado mejores condiciones para un futuro organizado a partir de la eventual toma de conciencia de militantes aislados o de la agudización de las contradicciones que se hayan puesto de relieve.

Por otra parte, no todos los conflictos colectivos tienen el mismo carácter ni la misma importancia histórica y política: y ello, no tan solo por el número de obreros afectados, o por la simple duración del conflicto. Desde el punto de vista de un análisis de la lucha de clases a nivel de coyuntura política, lo relevante son las luchas que se producen como consecuencia de las formas más avanzadas que va adquiriendo el capitalismo español, es decir, allí donde tiende a adquirir un "nivel europeo" y no las que corresponden a sus formas tradicionales. Tal como señala el equipo de "Quaderni Rossi" refiriéndose a Italia (la consideración, salvando las distancias y diferencias ineludibles, vale igualmente para España), "son las regiones y las fábricas avanzadas las que orientan no sólo el desarrollo capitalista sino también la lucha obrera": en suma, aquellas en las que el capital monopolista está apostando su futuro. Es decir, "la lucha obrera contra el capitalismo ya no es hoy una lucha contra la imposibilidad de planificar, sino contra las estructuras de clase de la planificación capitalista". Así, pues, debemos tratar de entender el carácter de las diferentes luchas, valorando su incidencia y repercusión en la evolución de la lucha de clases.

Sin tratar de ser exhaustivos señalemos entre los núcleos conflictivos más destacados de la península tanto por su persistencia en los primeros lugares de las estadísticas globales, como por las características relevantes que están teniendo las luchas desarrolladas en ellos. Ahora bien, no todas las luchas mantenidas en estos núcleos tienen el mismo carácter. Como hemos tratado de exponer en otro trabajo, podríamos clasificar las luchas habidas estos últimos años en tres grandes grupos, aún a riesgo de simplificar excesivamente:

Aún cuando estos datos dicen poco por sí solos, pues

lo que caracteriza y por lo tanto permite valorar correctamente los conflictos obreros -además de su duración y alcance-

1) Defensivas, es decir, desarrolladas en sectores de depresión que facilitan combates a la desesperada, a veces espontáneos, a veces vinculados a una vieja tradición de lucha, pero que no ofrecen salidas claras y que en algunas ocasiones son incluso alentados por el capital para llevar adelante sus políticas de reconversión. (Es el caso de la minería del carbón asturiano, del textil catalán, especialmente del ramo del agua, etc.) En diferentes ocasiones el capital ha aprovechado situaciones de crisis social para justificar la represión: pero en otras ha tolerado, o incluso azuzado, las situaciones conflictivas para lograr el apoyo estatal que remediera los conflictos evitando así que su auge los convirtiera en un polvorín. Un ejemplo típico de esta situación es la minería asturiana en la que las relaciones capital-trabajo han evolucionado bajo el signo de una crisis incesante que ha condicionado notablemente la combatividad obrera tradicional de esta zona. En dicho sector se ha podido comprobar la fuerza residual que presenta una tradición de lucha obrera, a contrapelo de todos los elementos, así como las posibilidades que tienen las organizaciones autónomas de clase aún en situaciones críticas como aquellas.

2) Ofensivas. Corresponden a núcleos en expansión en los que las organizaciones autónomas de clase han sabido elaborar y llevar adelante una política de lucha adecuada a las realidades correspondientes a cada momento (lo que no excluye que se hayan cometido múltiples errores y retrocesos). El metal en Madrid durante los años 1964-67, el metal de Barcelona, transportes de Barcelona, el metal de Sevilla, el metal de Pamplona, etc. El hecho de caracterizar estas luchas como ofensivas no

quiero decir que su desarrollo haya sido siempre creciente: ha habido retrocesos, baches, momentos de casi desaparición. . . como un Guadiana. Así, por ejemplo, el metal de Madrid apenas si se aproxima hoy al nivel de lucha que alcanzó en octubre de 1967. Pero estas luchas han marcado la pauta en los momentos culminantes del conflicto.

3) Transferidas. Nos referimos a aquellas luchas que en cierto sentido, juegan hoy el papel que en otro tiempo asumieron las luchas campesinas. La más característica es la de los obreros de la construcción de Sevilla durante la primavera de 1970. La mayoría de los trabajadores de la construcción se hallan en condiciones de eventualidad e inestabilidad que les asemejan a la tradicional imagen del bracero rural, en desesperada espera de trabajo o de un mínimo de estabilidad. Por otra parte las masas que trabajan en la construcción son las de reciente emigración, procedentes del mundo rural con el que en muchos casos no han roto sus vínculos. Muchas de ellos acuden con frecuencia de nuevo al campo en la época de la recolección o de la vendimia haciéndose portadoras de los métodos de lucha típicos de los medios urbanos. Concederles o participar de los conflictos obreros en la fábrica o en el tajo, transferían así a las zonas rurales tácticas y métodos de lucha más apropiados a las relaciones de producción capitalistas que imperan hoy en la agricultura, cumpliendo así en cierto sentido el papel de catalizadores en la ósmosis campo-ciudad. La incidencia que las luchas obreras de Sevilla tuvieron en el conflicto provocado en torno a la recolección del algodón en la zona de la Rinconada, próxima a aquella ciudad, fué visible y la presencia en él de militantes ya bregados en las luchas urbanas fué decisiva para el planteamiento reivindicativo y táctico del conflicto.

Ahora bien, por lo que se refiere concretamente al campo, pese a algunas luchas importantes como la que acabamos de citar u otras como la de los viticultores del marco de Jerez, etc., la situación específica durante estos años ha venido determinada, no por las huelgas y luchas campesinas, sino por la emigración. El carácter milenario de las luchas campesinas, sobre todo en Andalucía, la práctica anarquista que les dio siempre una virulencia espontánea en alto grado, las desesperadas alternativas a que se lanzaban las masas campesinas, han remitido notablemente (si no desaparecido por completo), y no tan sólo como consecuencia del nuevo control social instaurado por el capital. Las condiciones de vida y de trabajo del proletariado rural han cambiado notablemente como consecuencia del éxodo masivo que ha vivido el campo estos últimos veinte años. El paro se ha reducido y hoy, salvo en zonas limitadas, las relaciones en el mercado de mano de obra han evolucionado a favor del campesino asalariado gracias a los fenómenos señalados y a la consiguiente disminución del ejército de reserva.

Dada la ventajosa posición con que cuenta el capital en la correlación de fuerzas actual, prosigue tratando de intensificar la tasa de acumulación a costa de la explotación del proletariado y de los trabajadores en general, tal como ha venido haciendo en las anteriores etapas de la expansión capitalista, pese a que hoy debe plantearse los términos de la continuidad del proceso bajo una nueva perspectiva a la vista de los datos que hemos analizado.

Tanto la clase patronal, como los ejecutivos a su servicio se han venido caracterizando globalmente en España por su concepción reaccionaria de la dinámica social y laboral. Una confianza ilimitada en el principio de autoridad rígidamente expresado

en los convenios colectivos y en los reglamentos de régimen interior, les ha permitido considerar durante la última década el conflicto obrero como algo "delictivo" o "ilegal" por sí mismo, algo que correspondía resolver a los aparatos del Estado, siguiendo así en definitiva la dinámica predominantemente instaurada en las décadas anteriores. Pero a medida que las organizaciones obreras han mostrado una mayor racionalidad y eficacia en el planteamiento conflictivo poniendo así de relieve su capacidad organizativa, algunos sectores del capital de tendencia "europeista" y "desarrollista" han manifestado tendencias más conciliadoras antes para la negociación directa capaz de resolver el conflicto en sus orígenes, antes de que éste adquiriera la importancia que llega en tantas ocasiones. Tales empresarios proponen el diálogo con aquellos cuadros sindicales verdaderamente representativos de los trabajadores; manifiestan su deseo de "institucionalizar" el conflicto conduciéndolo por cauces más operativos. Algunos de ellos se manifiestan partidarios del derecho de huelga acompañado, claro está, de la libertad de despido. En el primer informe de FUESSA (año 1966) un porcentaje relevante entre las clases altas (16 por 100 de los profesionales y un 13 por 100 de los grandes y medios empresarios) ya se manifestaba a favor de la combinación liberal huelga-libertad de despido. Y en el segundo informe de la misma Fundación se comenta precisamente la tendencia creciente a optar por "esa opinión más liberal" tolerante con la huelga, y de nuevo, el grupo adicto a lo que el informe denomina "actitud más moderna" (libertad de huelga y de despido) viene dada, sobre todo, por profesionales, directivos y altos funcionarios.

Algunos de estos empresarios han tratado de introducir en sus sociedades formas más o menos efectivas de la llamada "participación de beneficios" es decir, formas de remunera-

ración con las que se trata de "neutralizar" la combatividad obrera a imitación de las múltiples formas que estos procedimientos han alcanzado en otros países capitalistas, especialmente en USA y Alemania. Tales procedimientos con los que se pretende "aparentar" una participación colectiva en los resultados de la sociedad y que no son otra cosa que medios para "estabilizar" el personal y evitar absentismos y rotaciones que se consideran perjudiciales para la optimización de la plusvalía (además de apuntar a la finalidad neutralizadoras a la que acabamos de aludir), que la de por sí están teniendo escasos resultados en los países capitalistas avanzados, aún los están teniendo inferiores en España, dada la menor incidencia y timidez con que se aplican entre nosotros. Dadas las posibilidades de control social por procedimientos más expeditivos y menos costosos financieramente para el empresario, éste tiende a utilizar la coerción para afrontar sus problemas de "relaciones humanas" o de absentismo.

Es decir, estos mismos representantes del capital que tratan de ofrecer una faz europeísta y moderna no han dudado en utilizar el cierre o el "lock-out" en múltiples ocasiones bien directamente, bien mediante la aplicación a toda o a la mayoría de la plantilla de la empresa de una suspensión más o menos prolongada de empleo y sueldo, además del "buen uso" de los instrumentos de control social bajo el recurso de desplazar los conflictos al campo del orden "público", tal como hemos comentado. La utilización de los métodos coercitivos se sigue multiplicando en el país y tanto los tribunales centrales como las magistraturas de trabajo locales son escenario permanente de las duras medidas aplicadas por la clase patronal -incluida la más desarrollista y europeísta- contra los trabajadores cuando éstos pujan a defender sus derechos más elementales.

Prueba de ello son las recientes sentencias dictadas por diversas magistraturas del trabajo de Barcelona y de Madrid en torno a varios despidos masivos de trabajadores justificados, según la dirección, por participar en paros colectivos. Nos referimos a las sentencias sobre los conflictos de SCAT, Harry Walker, Maquinista Terrestre y Marítima, Huarte, Cubiertas y Tejados, etc. en las que las magistraturas se han pronunciado a favor de la readmisión de los despedidos por considerar que la simple participación en un paro colectivo no es causa suficiente de despido (1). De hecho todo prueba la facilidad con que el capital proceda al despido como método para "resolver" el conflicto. Es interesante constatar la coincidencia de las citadas sentencias, pronunciadas por diferentes magistraturas en las que acogióndose a las nuevas normas dictadas para la regulación de los conflictos colectivos de trabajo de mayo de 1970, se han pronunciado por la llamada "teoría gradualista", es decir, a partir de criterios más amplios que el de relaciones estrictamente participación en el paro con despido; dichos magistrados consideran que hay que examinar el grado de participación en cada caso, así como las causas de la intervención, etc. . . Para determinar la sanción estas sentencias están dando lugar a lo que hoy se denomina "jurisprudencia Barcelona" en este campo jurídico. Las ratificaciones del Tribunal Central del Trabajo, en algunos casos (Maquinista Terrestre y Marítima, Harry Walker, etc.) dan una especial relevancia a estas sentencias. Así se podría señalar esta aplicación que de las normas de mayo de 1970, están haciendo las Magistraturas de Barcelona y Madrid, como tendencia a "agilizar" lovemente la famosa combinación de huelga-libertad de despido, que se supone eufemísticamente constituye la base laboral-jurídica de las relaciones de producción propias del capitalismo avanzado al permitir desarrollar un ar-

bilaje "justo y equitativo" entre ambas partes, capital y trabajo. Esta leve agilización se produce siempre dentro de los límites propios del actual marco institucional y de la correlación de fuerzas que permiten al capital utilizar un rígido control social en la misma aplicación de las citadas normas de mayo de 1978. Es decir, con éstas se intensifican notablemente a su vez las posibilidades patronales de aplicación del "lock-out" -siempre indiscutibles en el país- mediante el habitual recurso de desplazar el conflicto obrero al terreno del orden público solicitando la intervención de la autoridad gubernativa. Pero, aún así, las sentencias que comentamos -al afirmar la "teoría gradualista"- dan nuevas posibilidades defensivas a las masas obreras frente al abuso patronal en el momento del despido. Con lo que empieza a ser norma generalizada la organización de paros colectivos cuando la empresa despide a un trabajador como medida coactiva, habiéndose logrado numerosas readmisiones en los últimos meses gracias a tales luchas solidarias. Por otra parte, los juicios celebrados en magistratura a que nos venimos refiriendo, han sido una ocasión relevante de expresión de la solidaridad obrera ya que cientos de trabajadores han acudido a la vista, en apoyo de sus compañeros despedidos.

Vemos, pues, que detrás de aparentes posiciones de apertura en el campo laboral y de amables manifestaciones en la prensa a favor de una mayor flexibilidad conciliadora, se mantiene una curiosa y unívoca concepción de la denominada "institucionalización de los conflictos" basada en la coerción y en el control social indiscriminado. Hoy por hoy el capital mantiene ante todo una posición fundamentalmente defensiva, aunque no pasiva ni sin iniciativas, manifestando su incapacidad de abrir nuevos cauces en el seno de las relaciones de producción que no procedan del "principio de autoridad" y de la coerción sistemática.

Ante esta situación la clase obrera está dando importantes batallas defensivas tal como venimos señalando, estas luchas han ido potenciando, sin duda, las organizaciones autónomas de la clase obrera, así como el desarrollo de conciencia de clase proletaria (intensificación de las luchas por motivos de solidaridad, reivindicaciones igualitarias, lucha por la readmisión de los compañeros, etc.) permitiendo así sentar las bases de nuevas acciones que tiendan hacia luchas cada vez mejor coordinadas que permitan apuntar hacia futuras luchas ofensivas. En este sentido, la caracterización que hemos hecho más arriba sobre las diversas luchas (defensivas, ofensivas y transformadas) no impide que todas ellas tiendan a potenciar las bases unitarias en el seno de la lucha de masas y a elevar el nivel de conciencia de clase proletaria. El papel de protagonista activo que corresponde a la clase obrera en la transformación histórica se está haciendo patente. Pese a las enormes dificultades organizativas con que se encuentra, la clase obrera no ha cesado de cumplir su papel ascendente de forma irreductible en la escena política del país. Su presencia activa explica la realidad de la actual situación española y la crisis con que se halla enfrentado el bloque dominante(2).

Sobre el artículo IX

- 1.- Ahora bien, la readmisión queda en la práctica en manos de la empresa dada la regulación del procedimiento laboral que permite suplir la "readmisión" por una indemnización, con lo cual las sentencias pierden su valor efectivo. Algunas publicaciones han puesto de relieve esta grave contradicción de nuestra legislación laboral un grupo de abogados del Colegio de Barcelona han solicitado sin resultado hasta hoy, que se cambie tal procedimiento. Félix Santos, expresaba contundentemente este problema en un breve artículo publicado en "Cuadernos para el Diálogo" (num. 95, agosto 1981) bajo el título Una norma sin pudor, en el que entre otras cosas decía: "Resulta inaceptable un sistema que, incluso tras el fallo judicial a favor del trabajador, deja en manos de la empresa, la decisión última con tal de que indemnice. De esta manera en última instancia, la empresa siempre tiene razón. El obrero queda humillado, indemnizado y sin trabajo. Por este camino las empresas pueden desembarazarse de aquellos trabajadores que destacan en la legítima defensa de las condiciones de trabajo propias y de sus compañeros. El sistema Laboral español -sin reconocimiento del derecho de huelga, con un sindicalismo falto de la debida independencia y representatividad y con posibilidad de despido libre- es Jauja para los patronos".
- 2.- Estas conclusiones fueron adelantadas por A.C. Comín en los Documentos Informativos del Instituto de Estudios Laborales 1972, bajo el título ya citado repetidas veces en paginas anteriores, Trabajo y Sociedad Española, 1972.

ANEXO I: PERIÓDICOS Y FUENTES UTILIZADAS1.- Prensa diaria:

- La Vanguardia Española (Barcelona)
- El Correo Catalán (Barcelona)
- Telo/Express (Barcelona)
- Noticiero Universal (Barcelona)
- Solidaridad Nacional (Barcelona)
- Madrid (Madrid)
- Ya (Madrid)
- Pueblo (Madrid)
- Informaciones (Madrid)
- Nuevo Diario (Madrid)
- Correo de Andalucía (Sevilla)
- Pensamiento Navarro (Pamplona)
- La Gaceta del Norte (Bilbao)
- Le Monde (Paris)

Como puede observarse, se han escogido una serie de periódicos suficientes, tanto desde el punto de vista geográfico como desde el punto de vista de sus posiciones políticas y sociales, intentando a un tiempo, trabajar sobre los que distribuyen mayor información laboral.

2.- Prensa periódica:

- España económica (Madrid)
- Mundo social (Madrid)
- Sábado Gráfico (Madrid)
- Cuadernos para el día (Madrid)
- SE (Madrid)
- Revista del Trabajo (Madrid)
- Sorex (Madrid)

- Boletín de la Unión Social (Madrid)
- Foro Social (Madrid)
- Revista de Política Social (Madrid)
- Voz Social (Madrid)
- Voz del trabajo (Madrid)
- Revista de política social (Madrid)
- Democracia (Madrid)
- Cambio 16 (Madrid)
- Información Comercial Española (Madrid)
- Boletín de la OAC (Madrid)
- Juventud obrera (Madrid)
- Fomento de la producción (Barcelona)
- Mundo (Barcelona)
- Acción Sindicalista (Barcelona)
- Ángulos de sociología (Barcelona)
- Premas (Barcelona)
- + Boletín Informativo del Instituto de Estudios Laborales
(Barcelona)
- Cuadernos de la cátedra de derecho del trabajo (Valencia)
- Boletín Informativo del Instituto Internacional de Estudios Laborales (Ginebra)
- Revista Internacional del Trabajo (OIT, Ginebra)
- Serie legislativa (OIT, Ginebra)
- Serie relaciones de trabajo (OIT, Ginebra)
- Cuadernos de Cuadro Iberoamericano (Paris)
- Hommes et techniques (Paris)
- Humanisme et entreprise (Paris)
- Temps Modernes (Paris)
- L'homme et le social (Paris)
- Sociologie du travail (Paris)
- L'entreprise (Paris)

- Cahiers Internationaux de Sociologie (Paris)
- Revue internationale de sociologie (Paris)
- Autogestion (Paris)
- Le nouvel observateur (Paris)
- El Socialista (Paris)
- Projet (Paris)
- Economie et humanisme (Lyon)
- Bulletin de l'UNIPAC (Bruxelles)
- 4 - Revue de l'Institut de sociologie (Bruxelles)
- Human relations (London)
- New left review (London)
- Socialist commentary (London)
- British Journal of industrial relations (London)
- Problemi del socialismo (Roma)
- Quaderni, rassegna sindacale (Roma)
- Nuovo Impegno (Fisa)
- Aggiornamenti sociali (Milano)
- Studi de sociologia (Milano)
- American sociological review (New York)
- Industrial relations (Berkeley)

nota: Se han consultado además informes periódicos de los bancos, organización sindical, Ministerio de Trabajo, etc.

Esta enumeración, que no es completa, refleja la multiplicidad de orientaciones que el I.E.L. maneja, sea en el orden de la información de las situaciones conflictivas concretas sea en el del análisis sociológico-laboral más general.

3.- Prensa autónoma de clase

Resulta ya difícil proceder a una valoración de la prensa legal, en cuanto a su cantidad y exhaustividad. Pero

en la medida que la fuente subterránea de clase no es legal en la actualidad, su valoración es aún más compleja para el investigador, lo que en ningún caso implicará su descuido a la hora de obtener información pero al mismo tiempo obligará a adoptar las necesarias cautelas. sólo eliminables con la comprobación "in situ" - a través de la encuesta-abierta, por ejemplo- de la credibilidad de los datos recogidos en ella.

No nos parece necesario, enumerar las varias publicaciones consultadas hasta el momento, en atención a la discreción que las actuales circunstancias jurídico-políticas generales de nuestro país aconsejan. Pero no queremos terminar este punto sin indicar algunas de las características de tales publicaciones: de una parte, el I.E.L. trabaja principalmente sobre hojas, revista periódicas y monografías de determinados conflictos, analizados desde un punto de vista sindical por las varias organizaciones autónomas de clase; y de la otra, extiende su labor al estudio de publicaciones de tipo político elaboradas por todas las tendencias políticas actuales cristianas y comunistas, socialistas y trotskistas, democristianas y socialdemocráticas. ..

4. Bibliografía

Si bien esta fuente es muy extensa para los aspectos teóricos y metodológicos de la investigación sociológica y relativamente completa para el estudio general del conflicto obrero fuera de España, resulta prácticamente carente para el análisis del mismo en España, si bien los últimos años han visto florecer numerosos estudios que directa o indirectamente abordan esta temática.

a) En el terreno teórico, hasta sociología general
con leyes:

- ARON, R., Dix-huit leçons sur la société industrielle, Paris 1962
- COUET, L., Las funciones del conflicto social, México 1961
- DAHRENDORF, Sociología de la industria y de la empresa, México, 1965
- DAHRENDORF, R., Las Clases sociales y su conflicto en la Sociedad Industrial, Madrid, 1962
- GURTVITCH, E., Tratado de sociología, Buenos Aires, 1963
- FRIEDMAN, G., NAVILLE, P., Tratado de sociología del trabajo, Mexico, 1963
- FRIEDMAN, G., Problemas humanos del maquinismo industrial, Buenos Aires, 1956
- MOORE, W., Industrial relations and social order, New York, 1957

b) En el terreno metodológico

- BOUDON, R., Los métodos de sociología, Barcelona, 1969
- BOUDON, LAZARSFELD, Conceptos y variables de la investigación social
- DUVERGER, M., Los métodos de las ciencias sociales, Barma. 1962
- GUELL, A.M., Hipótesis y variables, Barcelona, 1970

c) En el terreno del análisis económico

- JANE, J., El problema de los salarios en España, Barcelona 1962
- LOPEZ MUÑOZ, GARCIA DELSADO, H.L., Crecimiento y crisis del capitalismo español, Madrid, 1958
- MUÑOZ, J., El poder de la banca en España, Madrid 1969

- + TABARES, M., Los sindicatos en España, Madrid, 1965
- TABARES, M., Los sindicatos en España, Madrid 1963
- Informe de los sindicatos (Unión)
 - d) En el terreno de la investigación sociológica aplicada, referida directa o indirectamente al conflicto obrero
- AMSDEN, J., Collective bargaining and class conflict in Spain
London, 1972
- ALLEN, V., The need for a sociology of Industrial Relations
London, 1971
- COMIN, S.C., España del Sur, Madrid, 1965
- COMIN, S.C., Trabajo y sociedad española, 1972, Barcelona, 1972
- COMIN, A.C., Estrategia sindical, Barcelona, 1968
- COMIN, A.C., Los conflictos colectivos en Andalucía, Barna. 1969
- CORTES, J., Derecho de huelga, Madrid, 1965
- CHAMBERLAIN, N.W., Collective bargaining, New York, 1951
- DERBER, M., Plant Union-management relations: from practice to theory, Illinois, 1965
- DOUCY, A., Histoire d'un conflit de travail, Bruxelles, 1951
- FEAUX, V., Cinq semaines de lutte sociales, Bruxelles, 1963
- FLANDERS, A., Collective bargaining: from Danneberg to Duesen
London, 1970
- FLANDERS, A., Collective bargaining: a theoretical analysis
London, 1970
- GARCIA-NIETO, J.N., Introducción al movimiento obrero, Barna.
1971
- GARCIA-NIETO, J.N., The right to strike: some legal and sociological factors considered, London 1968
- GARCIA-NIETO, J.N., Conflicto de trabajo y su regulación
México, 1968

- GARCIA-NIETO, J.N., GUSNETS, A., HARRISON, S., La nueva Ley Sindical, Barcelona 1970
- GARCIA-NIETO, J.N. y otros, La participación dels treballadors a la creació de l'empresa, Barcelona, 1970
- GURDAS, R., The strikers a sociological analysis, London 1958
- LEVINSON, H.W., Determining forces in collective bargaining New York, 1966
- LINZ, J., DE MIGUEL, A., El empresario ante el poder público, Madrid, 1966
- MARAVALL, J.M., Trabajo y conflicto social, Madrid, 1967
- MARAVALL, J.M., El desarrollo económico y la clase obrera, Barcelona, 1970
- MILLS, W., La élite del poder, México, 1963
- OBESO, C., La participación colectiva en España, Barna. 1971
- O.I.T., Informe de la situación laboral y sindical en España, Ginebra, 1970
- PASCUAL, A., El retorn dels emigrants, Barcelona, 1970
- ROSS, A.M., Company patterns of industrial conflict, New York, 1960
- ROSS, A.M., Trade union mass policy, Berkeley, 1966
- TOURAINE, A., l'évolution du travail ouvrier à les usines Renault, Paris, 1956
- TRABAJADORES DE "BANDAS", Nuestra huelga, París, 1968
- WEBB, S. and B., Industrial democracy, London, 1905
- WEBB, S. and B., The history of Trade Unionism, London, 1902

ANEXO C: MINAS Y METALURGIA EN EL TERRITORIO DE LA BASCONIA DEL NOROCCIDENTE DE LA REPUBLICA
DESPUES DE LA GUERRA (1939-1970)

1960

Mayo Mita en el Teatro Arriaga de Bilbao con motivo del 1º de Mayo. Algunos trabajadores se manifiestan contra los sindicatos verticales.

1961

Abril Los Factores de la RENFE, inician una serie de reclamaciones enviadas telegráficamente. Huelga parcial de los transportes públicos en Barcelona.

Diciembre Manifestaciones y huelgas en la CAF (Compañía Auxiliar de Ferrocarriles en Gossain)

1962

Febrero Huelgas obreras en Bilbao ("Basconia"), Cartagena ("Empresa Nacional Bazán") y Valencia ("Materiales y Construcciones") Detenciones de obreros.

Abril Huelgas en las minas de carbón de Asturias, que duran hasta junio. Se propagan a las industrias eléctricas, metalurgia, química, papel y construcción naval del País Vasco, León, Cataluña y Madrid, llegando a afectar a las minas de Riotinto, Linares (Andalucía) y Puertollano (Ciudad Real) y a los campesinos de Andalucía Central, y Extremadura.

Mayo Se decreta el Estado de Excepción (el día 4) en las provincias de Asturias, Vizcaya y Guipúzcoa. El gobierno moviliza diversas fuerzas armadas. Se realizan numerosos detenciones. Cartas y protestas de intelectuales y estudiantes.

Junio Nuevas huelgas en el País Vasco ("Central Eléctrico"). Se comienza romper el bloqueo de salarios de 1957: el gobierno autoriza la subida del salario mínimo. Detenciones y condenas de dirigentes obreros (entre ellos Julián Vázquez).

Julio- Agosto Nuevo movimiento huelguístico en la cuenca minera asturiana que se prolonga hasta los primeros días de setiembre.

1963

Abril Consejo de Guerra contra Julián Grieco (el día 18) a quien condenan a muerte. La madrugada del 19 al 20 fusilan a Grieco. Algunas huelgas de protesta. El día 2 en Barcelona, manifestación contra los consejos de guerra (muy numerosos: 7 entre setiembre y diciembre del 62 contra anarquistas, otro en marzo del 63 contra comunistas con penas de hasta 23 años de cárcel), numerosas detenciones.

Junio Huelgas y manifestaciones en Asturias y el País Vasco; además de las reivindicaciones habituales se pide que regresen a sus hogares los deportados de 1962.

Julio En Madrid estallan varias bombas, una de ellas en la Dirección General de Seguridad. Los anarquistas Joaquín Delgado y Francisco Granados son sometidos a juicio sumarísimo, acusados de ello: la sentencia es a muerte y son agarrados. Se extienden Comisiones Obreras de Asturias a toda España. Nuevas huelgas y detenciones en Asturias.

Octubre Diles de trabajadores vascos para 15 minutos el día 7 pidiendo el regreso de los deportados.

1964

Marzo El día 10: huelga de 3 horas política de Standard y Papeles de Madrid pidiendo la libertad de los detenidos en la manifestación contra el II Congreso Sindical.

Setiembre Los metalúrgicos madrileños se manifiestan ante los sindicatos oficiales en Madrid.

Diciembre. En Jerez de la Frontera: huelga de obreros agrícolas, en Madrid: nueva manifestación de metalúrgicos.

1965

Febrero Detención de más de un centenar de trabajadores de Comisiones Obreras de Cataluña, después de haber celebrado su segunda Asamblea y haberse manifestado

Marzo Un grupo de mineros asturianos asalta la comisaría de policía de Bares (el día 12)

Abril El día 8, 3.000 obreros se manifiestan en el Paseo del Prado en Madrid a los gritos de "¡Libertad Sindical! ¡Dictadura no! ¡Democracia sí!"

1966

Abril Huelga de 3 semanas en la "Babcock Wilcox" de Bilbao

Junio El día 28, en Madrid, las Comisiones Obreras convocan a los trabajadores a manifestarse ante el Ministerio de Trabajo; cuando unos 20.000 obreros, se detiene a 19 de ellos, entre los cuales Bartolomé Camacho y Víctor Martínez-Cenda

Diciembre. Manifestaciones obreras en Barcelona y Bilbao. En Ma-

Juicio de detención de más de 50 militantes de Comisiones Obreras.

1967

- Enero** Día 27: en Madrid, la mayor manifestación de trabajadoras desde la guerra civil, convocada por Comisiones Obreras, de tipo esencialmente político. El 28: graves choques con la policía. Entre los numerosos detenidos están Camacho y Ariza. Apoyan la manifestación algunas empresas de Barcelona, País Vasco y Sevilla.
- Día 30: 7.000 mineros asturianos en huelga por la detención de varios compañeros.
- Febrero** El día 1, el TGP dicta condenas contra varios miembros de C.O. de Madrid. El 16, detenciones de C.O. en Barcelona. El 21, 11 mineros asturianos despedidos se encierran en la mina para pedir la readmisión, miles de huelguistas en solidaridad en toda la cuenca.
- Abril** El día 14: nuevas huelgas en 25 empresas vizcaínas. El día 21: Decreto-ley declarando el Estado de Excepción en la provincia de Vizcaya. Nuevas deportaciones. Huelgas en toda Vizcaya en solidaridad con los detenidos. El 25: detención de 40 trabajadoras en Cornellá por reunión ilegal.
- Junio** Los obreros deportados son autorizados a volver a sus domicilios el día 16 (hasta el 23 de julio, sin embargo, no se restablecen las garantías constitucionales). El día 28: Consejo de Guerra contra 5 obreros de Sabadell por agresión a la fuerza pública: condenas de 1

ado y multa a 2 años de cárcel.

- Octubre. El día 20: en Madrid, 37 asambleas de trabajadores en las que se prepara la "jornada de protesta popular" del día 27. Se efectúan cerca de un millar de detenciones a raíz de ellas.
- El día 27: unos 150.000 trabajadores de Madrid, participan en huelgas y manifestaciones. Este día se realizan manifestaciones menores en Barcelona, Tarrasa, Bilbao, Pamplona, Valencia, Vigo, Asturias, Zaragoza, Málaga, etc.

1963

- Enero. Huelga entre los obreros de RENFE
- Febrero. El TOP, juzga a Eduardo Sabarido, dirigente de Comisiones Obreras de Sevilla, junto con otros militantes.
- Marzo. El 24: detención de macalúrgicos en Madrid. El 26: sentencia del TOP contra miembros de CO de Asturias (de 3 meses a 4 años de cárcel). El 27: huelga y desalojo de la Pego de Madrid (5.700 obreros). El 29: marcha pacífica en solidaridad con los trabajadores de Pego. El 31: detención de 94 militantes de CO cerca de Madrid.
- Abril. El 2: juicio de Cancho y Ariza ante el TOP, con enfrentamiento del 19 al Tribunal. Encierro, el día 22, de los obreros de "Rockwell-Cordans".
- Mayo. El día 11: proceso contra CO de Sabadell y Barcelona (penas de 2 a 4 años de cárcel). Con ocasión del IV Congreso de la UGS, los obreros presos en Carabanchel denuncian al Anteproyecto de Ley Sindical).

- Junio El 7: muere un guardia a tiros con la ETA. En Tolosa muere en otro tiroteo el dirigente de ETA Francisco J. Echeburrieta. Acciones solidarias en Euzcadi.
- Julio El día 6: Los ferroviarios de Madrid, se solidarizan con 111 compañeros exiliados. Huelga de 2.000 portuarios en Barcelona. Las CCOO de Madrid, confirman la necesidad de la huelga política.
- Agosto Muere, el día 2, el jefe de la SPS, de San Sebastián, Melitón Manzanas. El día 3: decreto-ley declarando el Estado de Excepción en Guipúzcoa durante 3 meses. Detenciones. El día 14, se reestablece el decreto-ley sobre "represión del banditaje y terrorismo", por el que pasan a jurisdicción militar los delitos sociopolíticos (incluida la difusión de "falsas noticias").
- Septiembre En la Rincónada (Sevilla) el día 10: detención de 14 obreros agrícolas y de la construcción. Manifestación en solidaridad, con disparos de la Guardia Civil. El día 15, en Sordina (Gran Canaria), al dispersar una manifestación, la GC hiere de bala a dos manifestantes, deteniendo a 25 personas que pasan al tribunal militar por agresiones a la fuerza pública.
- Octubre El día 9: más condenas contra las CC de Euzcadi (penas de hasta 14 años) y militantes comunistas. Día 14: siguen en huelga 1.500 mineros de Mieres (Asturias) por diversas cuestiones laborales.

1969

- Enero Sigue huelga minera en Asturias (1.531 mineros en huelga). Boicot horas extras portuarias de El Musel

(Oijón). Tardaron (3 en un mes) de mujeres en entredós a iglesias de Oviedo por la asistencia de los detenidos. Otro encierro en B. Basó de Madrid similar. Huelga-Folguero (Oijón) cancela a 100 trabajadores, en Tarrasa son despedidos 112 huelguistas. Día 20: muere Enrique Riquo, por una ventana ante la policía. Día 24: se declara el estado de excepción por 3 meses en toda España (arts. 12, 14, 15, 16 y 18 fuera Españoles derogados).

Febrero Huelgas en todo el Norte, especialmente Vizcaya: Altos Hornos, Naval, Babcock Wilcox, . . . hasta 17.000 huelguistas contra el estado de excepción. Manifestaciones de protesta en el extranjero. El día 14, casi huelga general en Vizcaya. Día 12: Supremo confirma 206 despidos de "Bandas". Detenciones PSUC en Cataluña. Vuelve huelga Asturias. Encierro en Baracaldo, Colectas parroquias, solidaridad detenidos y huelguistas.

Marzo Siguen protestas (obreras, estudiantiles, eclesíasticas, intelectuales) contra estado de excepción. HUNOSA cierra 3 pozos ante las huelgas y despido mineros de los mismos. Registros policía en parroquias y domicilios todo el país. Día 25: se levanta el Estado de Excepción. Día 26: manifestación anti-USA en Madrid. Ataques contra algunos periódicos.

Abril Numerosas detenciones en Madrid y Bilbao. Día 10: en la detención de 4 militantes de ETA, muere el taxista Fermín Monasterio. Se recuerda la busca y captura de miembros de la ETA.

Mayo Día 1: Manifestaciones, en Madrid, Barcelona, Tarrasa,

San Sebastian, Valladolid, Gandia, Lérida, Sigüea, Bilbao, Sevilla. Largo e detenciones (sólo en Madrid, más de 100). Día 12: legalidad e hargas de múltiples miembros de ETA detenidos en Guipúzcoa. 634 mineros en huelga en 1975. Super Ser en huelga: 350 despedidos. Día 17: anton lérida despide a 500 trabajadores por solidarizarse con Super Ser. Importante juicio TOP contra Comisiones Obreras (penas de 8 años - Ariza y múltiples ade 4 años de prisión). Día 27: resurgo huelga Super Ser: 700 obreros en huelga, Día 30: encierro 5 sacerdotes obispado Bilbao contra la represión (Consejo de Guerra posterior les condena a 12 años -a 2 de ellos- y a 10 años- a 3 de ellas-).

Junio Super Ser: 250 trabajadores despedidos. Día 6: huelga de hambre de 6 curas en Barcelona solidaridad con los de Bilbao, concentración 300 personas -mayoría curas- ante arzobispado. UREBA: 1.800 mineros en huelga. Día 19: "lock-out" patronal en SAVA (Valladolid) ante una huelga de 1.500 obreros. Represión cultural (revisas, etc.)

Julio Consejos de Guerra contra militantes de ETA: 19 años para 3 de ellos. Día 22: Franco propone a Juan Carlos sucesor: Multas y detenciones.

Agosto Detenciones entorno al asunto MATESA. Consejo Guerra Sabre. contra 5 miembros de ETA: 50 años de prisión en total. Septiembre: 9.000 mineros asturianos en huelga, juicios TOP contra CO, protestas Ley Sindical.

Octubre Día 30: manifestación en el barrio de Erandio (Bilbao) contra los humos tóxicos. La policía es apedreada y muere 2 trabajadores: Joaquín MA Muriente y Antonio Fernandez Elorrino (que muere el 11 Nov.). Solidaridad en las fábricas de la zona: paros en la Naval (Sestao), Astilleros Ruiz Valcayo, Dos Unquinoso, Neguri, Marítima de Axpe, Canonas, Babcock Wilcox (hasta 3.000 huelguistas). Cierres negocios y cierres comercios en el barrio. Manifestaciones: Sestao (31 Oct.) y dos en Pamplona (tras los entierros de los 2 muertos).

Noviem. Día 1: 1.176 mineros en huelga en Asturias que llegará, el día 4, a la cifra de 2.244 huelguistas (motivos salariales, condiciones de trabajo, solidaridad con accidentados - 2 muertos-).

Día 11: huelga de 3.000 obreros en Orbagozo (Zumárraga) por seguridad en el trabajo, que durará 60 días. Extensa solidaridad por la zona. Encierro voluntario de trabajadores en una parroquia.

1970

Enero Graves conflictos laborales en toda España: continúan las huelgas de Asturias. A ellas se añaden Orbagozo (Zumárraga), Astilleros de Cádiz (20 días de paro, 23 despedidos y rescisiones), huelga de los viticultores de Jerez, Baquinista Terrestre y Marítima (con "lock-out" patronal y despidos masivos), Standard (por la reclamación de despidos). En todos los casos hay enfrentamiento de gran dureza, incluso con la policía en ocasiones.

Protestas muy generalizadas de trabajadores contra la Ley Sindical, Peticiones de amnistía.

Febrero Continúan duras luchas obreras: a las anteriores se añaden otras: Industriales Esteban, Siderúrgica Sevilla (ocupación de fábrica), Balay (Zaragoza), Laver-Schoppe de Tarrasa (con duros enfrentamientos con la Guardia Civil), Ensidesa, etc.

Marzo Importante conflicto en el ramo de la construcción y en el de panadería de Sevilla. Críticas a la renovación de acuerdos con USA. Se eleva el SMIG a 120 ptas. Peticiones de amnistía.

Abril Importante huelga en AEG en Tarrasa que durará más de un mes, huelga de casi toda la plantilla de RENFE en Madrid. Solidaridad amplia con AEG. Duros conflictos estudiantiles en toda España. Huelga y encierro de trabajadores en El Ferrol, por motivos salariales (básicamente de la Bazán y Peninsular Maderera), manifestaciones de más de 1.000 obreros. Ritmo lento en Standard.

Mayo El 1º: incidentes en toda España: paros y manifestaciones en Madrid, Vizcaya, Gijón y Sevilla y las Palmas. En Barcelona hay 4 heridos; detenidos y policías heridos en las manifestaciones de Pamplona, manifestaciones en Sevilla, "cockteles molotov" en San Sebastian. Nueva huelga en las minas de Asturias. Huelga en Astra. Detenciones en Sevilla. Huelgas en Bilbao, Guernica (Astra) y Madrid (Standard). Manifestaciones antinorteamericanas en todo el país.

Huelgas en Aurresmá (Borja) y Beasain. Postestas en-
tra la visita de Franco a España en Madrid, Barcelona
y Valencia.

Junio Huelga de la construcción en Sevilla, ante la renova-
ción del convenio hasta 25.000 huelguistas (el 90%
de la provincia, el 100% de la capital), más de 30 de-
tenciones. Inasistencia de abogados ante el TDP.
Congreso Abogacía en León. Detención de curas en Bil-
bao y pastoral de apoyo a Cirarda. Problemas en el
Sahara y en el "asunto EATESA".

Julio Huelga de la construcción en Granada, ante el convenio.
El día 21: manifestación de 1.500 obreros, choques
con la policía que mata a tres obreros: Antonio Cristó-
bal Ibáñez, Manuel Sánchez Mesa y un tercero que no se
identifica por el momento, y hiere a 6 trabajadores
más. Muchos detenidos. Día 22: paro total en solidari-
dad de los trabajadores de la construcción. La policía
bloquea la entrada de trabajadores a Granada desde los
pueblos. 200 o 300 obreros se encierran en la catedral
por la liberación de los detenidos, muestras de soli-
daridad en todo el país (p.e. Barcelona y Bajo Llobre-
gat).

Huelga total en el Metro de Madrid por reivindicacio-
nes ante el convenio. Consejo de Ministros extraordi-
nario asegura militarizar el Metro como no se vuelva
al trabajo en unas horas.

Agosto Solidaridad en el país con los obreros de Granada.
Huelga y despidos en las obras de la Universidad Autó-
noma de Madrid. Se firma el tratado de colaboración

10
a la UPA. Solididad en toda la construcción de Madrid
con sus compañeros de "Harta" de la Autónoma.

Setiem. Vuelve la huelga minera de Asturias (hasta 3.000 huelguistas), extendiéndose posteriormente a las "Minas La Camocha" hasta llegar a los 12.000 obreros parados y 4.375 suspensiones. Continúa la huelga de la construcción de Madrid que se extiende a 15.000 trabajadores, hay numerosas detenciones. Ritmo lento en el metro de Madrid. El día 14 las empresas de la construcción habían despedido ya a 3.000 obreros. José MA Elósegui se prende fuego y se lanza a la cancha de pelota a la que asistía franco, dando gritos separatistas en San Sebastián, su estado es grave, 5.000 obreros de RENFE de nuevo en paro por suspensión convenio, varios parados son enviados a provincias.

Octubre Presencia de Nixon en Madrid: manifestaciones de protesta. Las Cortes Debaten Ley Sindical, Elecciones municipales abúlicas en Barcelona y Bilbao. Secuelas de las últimas luchas: 8 suspensiones de un mes de empleo y sueldo en Standard, anormalidades en Bazán, readmisión de obreros en Benito Delgado. Facha y Boetticher y Navarra.

Novbre. Día 3: Jornada general de lucha por la amnistía y contra el Próximo Consejo de Guerra de Burgos (35.000 obreros en paro), más de 100 detenciones, se añaden intelectuales a la protesta. Los estudiantes de nuevo contra el régimen: enfrentamientos constantes con la policía, numerosas detenciones. Huelga de trabajadores de transportes de Tenerife. A partir del 19 hasta fin de mes se suceden las manifestaciones, huelgas, encie-

... (faint text) ...

Dados:

Sonados por el HHA... (faint text) ...

ANEXO III

LISTA DE LAS EMPRESAS EN LAS QUE SE HA ANALIZADO ALGUN CONFLICTO,
Y AÑOS EN QUE HAN OCURRIDO



1961 1962 1963 1964 1965 1966 1967 1968 1969 1970

FABRICA NAL. DE JARONES DE TRUBIA- Oviedo
 " " " LA MONEDA Y TIMBRE- Madrid
 EMPRESA INTERNACIONAL- Barna
 FERRICESIONES- Madrid
 FERRICESIONES DE ESPAÑA
 FERRICESION- Barplona
 FERRICESION- Sevilla
 FERRICESION Española, S.A.- Madrid
 FERRICESION, S.A.S.- Madrid
 FERRICESION INDUSTRIAL, S.A.- Barna
 FERRICESION- Madrid
 FERRICESION- Madrid
 FERRICESION- Sevilla
 FERRICESION- Vigo
 FERRICESION- Barna
 FERRICESION INDUSTRIAL, S.A.- Sevilla
 FERRICESION- Sevilla
 FERRICESION INDUSTRIAL- Asturias
 FERRICESIONES INDUSTRIALES, S.A.- Asturias
 " " VIA ESTRECHA- Valencia
 " " INDUSTRIALES DE VIA ESTRECHA- Madrid
 FERRICESION HISPANIA- Vizcaya
 FERRICESION- Sevilla
 FERRICESION INDUSTRIAL DE ALAMEROS- Bilbao
 FERRICESION- Barna
 FERRICESION VIVA-
 FERRICESION- Vigo
 FERRICESION- Bilbao
 FERRICESION GARRANO- Sevilla
 FERRICESIONES ADVA- Bilbao
 FERRICESION- Barna

	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970
FABRICA NAL. DE JARONES DE TRUBIA- Oviedo								X		
" " " LA MONEDA Y TIMBRE- Madrid								X		
EMPRESA INTERNACIONAL- Barna									X	
FERRICESIONES- Madrid								X		
FERRICESIONES DE ESPAÑA								X		
FERRICESION- Barplona								X		
FERRICESION- Sevilla								X		
FERRICESION Española, S.A.- Madrid								X		
FERRICESION, S.A.S.- Madrid								X		
FERRICESION INDUSTRIAL, S.A.- Barna								X		
FERRICESION- Madrid								X		
FERRICESION- Madrid								X		
FERRICESION- Sevilla								X		
FERRICESION- Vigo								X		
FERRICESION- Barna								X		
FERRICESION INDUSTRIAL, S.A.- Sevilla								X		
FERRICESION- Sevilla								X		
FERRICESION INDUSTRIAL- Asturias								X		
FERRICESIONES INDUSTRIALES, S.A.- Asturias								X		
" " VIA ESTRECHA- Valencia								X		
" " INDUSTRIALES DE VIA ESTRECHA- Madrid								X		
FERRICESION HISPANIA- Vizcaya						X		X		
FERRICESION- Sevilla								X		
FERRICESION INDUSTRIAL DE ALAMEROS- Bilbao								X		
FERRICESION- Barna								X		
FERRICESION VIVA-								X		
FERRICESION- Vigo								X		
FERRICESION- Bilbao								X		
FERRICESION GARRANO- Sevilla								X		
FERRICESIONES ADVA- Bilbao						X		X		
FERRICESION- Barna								X		

(13)

GRUPO LEIRIS- Lugo

CRUCERIA GRU COMPANY LTD.- Vizcaya

CRUZA- Barro

MAISA, Fred. asistentes- Guipúzcoa

MAISER- Guipúzcoa

MARINEROS- Cádiz

MARSA - Madrid

MARSA - Sevilla

MARSA- Madrid

MARSA- Granada

MARSA DEL SUR- Córdoba

MARSA ESPAÑOLA- Barro

MARSA - Guipúzcoa

MARSA - Navarra

MARSA - Vizcaya

MARSA IBERICA- Vizcaya

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS Y TECNIC. "JUAN DE LA CIERVA"-Madrid

INSTITUTO, S.A. Española- Madrid

INSTITUTO MADRIDERA- La Coruña

INSTITUTO - Ciudad Real

INSTITUTO, Aprestos, S.A. - Barro

INSTITUTO DE TRIC- Pamplona (?)

INSTITUTO - Barro

INSTITUTO - Pamplona (?)

INSTITUTO ESPAÑOLA- Madrid

INSTITUTO

INSTITUTO (21 empresas)- Asturias

INSTITUTO - Santander

INSTITUTO DE ANSAROTE- Canarias

INSTITUTO DE CONGELADOR HUSCA- Canarias

	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972
GRUPO LEIRIS- Lugo												X
CRUCERIA GRU COMPANY LTD.- Vizcaya											X	
CRUZA- Barro												
MAISA, Fred. asistentes- Guipúzcoa												X
MAISER- Guipúzcoa				X							X	X
MARINEROS- Cádiz							X					
MARSA - Madrid											X	X
MARSA - Sevilla											X	X
MARSA- Madrid							X					
MARSA- Granada							X					
MARSA DEL SUR- Córdoba							X					
MARSA ESPAÑOLA- Barro			X									X
MARSA - Guipúzcoa				X								X
MARSA - Navarra				X								X
MARSA - Vizcaya				X								X
MARSA IBERICA- Vizcaya											X	X
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS Y TECNIC. "JUAN DE LA CIERVA"-Madrid										X		X
INSTITUTO, S.A. Española- Madrid							X				X	X
INSTITUTO MADRIDERA- La Coruña										X	X	X
INSTITUTO - Ciudad Real										X	X	X
INSTITUTO, Aprestos, S.A. - Barro										X	X	X
INSTITUTO DE TRIC- Pamplona (?)										X	X	X
INSTITUTO - Barro										X	X	X
INSTITUTO - Pamplona (?)										X	X	X
INSTITUTO ESPAÑOLA- Madrid						X				X	X	X
INSTITUTO							X			X	X	X
INSTITUTO (21 empresas)- Asturias								X		X	X	X
INSTITUTO - Santander								X		X	X	X
INSTITUTO DE ANSAROTE- Canarias									X	X	X	X
INSTITUTO DE CONGELADOR HUSCA- Canarias									X	X	X	X

(14)

PRINCEPI-AMER- Barne
 PROTECCION MILITAR- Sevilla
 RACIONES DE LAS ARMAS- Guipúzcoa
 PLAZA REAL- Barne
 RACIONES DE CARNERIA- Barne
 RACIONES, ESTADOS Y LAMINADOS- Vizcaya
 RACIONES
 RACIONES "LA ASTURIANA"- Asturias
 RACIONES, S.A.-
 RACIONES- Sevilla
 RACIONES- Barne
 RACIONES - Canarias
 RACIONES - Cádiz
 RACIONES - Alicante
 RACIONES - Asturias
 RACIONES - Málaga
 RACIONES - Santander
 RACIONES - Sevilla
 RACIONES, S.A.- Vizcaya
 RACIONES- Cádiz
 RACIONES- Madrid
 RACIONES Y ESTADOS, S.A.- Madrid (edita "Nuevo Diario")
 RACIONES Y ARMAS- Barne
 RACIONES DEL PUENTE- Madrid
 RACIONES- Barne
 RACIONES- Asturias
 RACIONES- Bilbao
 RACIONES DE BARNE- Barne
 RACIONES- La Coruña

	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970
PRINCEPI-AMER- Barne									X	
PROTECCION MILITAR- Sevilla										X
RACIONES DE LAS ARMAS- Guipúzcoa				X						
PLAZA REAL- Barne										X
RACIONES DE CARNERIA- Barne										X
RACIONES, ESTADOS Y LAMINADOS- Vizcaya										X
RACIONES										X
RACIONES "LA ASTURIANA"- Asturias						X				
RACIONES, S.A.-									X	
RACIONES- Sevilla									X	
RACIONES- Barne									X	
RACIONES - Canarias									X	
RACIONES - Cádiz									X	
RACIONES - Alicante									X	
RACIONES - Asturias									X	
RACIONES - Málaga									X	
RACIONES - Santander									X	
RACIONES - Sevilla									X	
RACIONES, S.A.- Vizcaya									X	
RACIONES- Cádiz									X	
RACIONES- Madrid									X	
RACIONES Y ESTADOS, S.A.- Madrid (edita "Nuevo Diario")							X			
RACIONES Y ARMAS- Barne										X
RACIONES DEL PUENTE- Madrid										X
RACIONES- Barne										X
RACIONES- Asturias										X
RACIONES- Bilbao										X
RACIONES DE BARNE- Barne							X			
RACIONES- La Coruña							X			

(17)

	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971
BALEARES, S.A.- Sevilla											X
" MANUEL PRADA- Valladolid							X				
" JEREZA- Vizcaya								X			
" SAN MIGUEL- Vizcaya							X				
" SOTOCOSA- Guipúzcoa						X					
" VIGORIBERTE- Madrid						X					
" ELSA- Bilbao						X					
INDUSTRIAL, S.A.- Bilbao						X					
INDUSTRIAS, Grupo de subtermeos- Madrid											X
INDUSTRIAS- Madrid							X				
" - Sevilla							X			X	
" - Grupo Nacional							X			X	
INDUSTRIAS- Valladolid							X				X
INDUSTRIAS, S.A.- Barna							X			X	
" - Bilbao											X
" - Asturias							X				X
INDUSTRIAS, S.A.- Madrid										X	X
INDUSTRIAS, S.A.- Madrid										X	X
INDUSTRIAS, S.A.- Barna								X		X	
INDUSTRIAS- Lugo										X	
INDUSTRIAS- Province de Madrid							X			X	
INDUSTRIAS, S.A.- Barna								X		X	
" (Grupo del agua)- Barna							X		X	X	
" (Grupo Lusa)- Barna							X		X	X	
" - Sevilla							X			X	
INDUSTRIAS, S.A.- Barna								X		X	
INDUSTRIAS, S.A.- Barna										X	X
INDUSTRIAS Y DOMINGUES- Sevilla										X	X
INDUSTRIAS- León										X	X
INDUSTRIAS, S.A.- Barna								X			
INDUSTRIAS, S.A.- Barna									X		

- 1967: Jornada de 27 de Enero convocada por CC.OO.
 1969: Consejo de Guerra en Burgos contra Arrizabálaga
 1970: Consejo de Guerra en Burgos contra 16 militantes de la ETA.

20

RELACION DE EMPRESAS NO MENCIONADAS EN LAS LISTAS ANTERIORES

ASTILLEROS DE CADIZ- Cádiz (1969)
 ASTILLEROS DE CADIZ- Sevilla (1969)
 ASTILLEROS DE SEVILLA- Sevilla (1969)
 ASTILLEROS ESPAÑOLES- Sevilla (1970)
 BANCO HISPANO-AMERICANO- Madrid (1968)
 BANCO RURAL Y MEDITERRANEO- Madrid (1970)
 BARBEROS-DIESEL (después Chrysler)-Madrid . (1964, 67, 68, 69, 70)
 BANDERAS- Pontevedra (1966)
 BACCONIA, S.A.- Bilbao (1962, 64, 66, 67)
 "COM SUDO"- Barcelona (1968)
 CANDIDO ECHANDIA- Bilbao (1969)
 CARBONES VERGA- Barcelona (1962)
 CATEX- Barcelona (1968)
 CONSTRUCCION- Navarra (1970)
 " - Santander (1970)
 " - Sevilla (1969, 70)
 " - Tarragona (1970)
 " - Tenerife (1970)
 EDITORIAL CODEX, S.A. - Madrid (1970)
 EDITORIAL EDAF - Madrid (1970)
 EGUREN- Bilbao (1969)
 EL ABUILA, Fábrica de Cerveza- Madrid (1964)
 EUSKALDUNA- Vizcaya (1962, 66, 67, 69)
 FABRA Y COATS- Barcelona (1968)
 FABRICA DE TABACOS- Asturias (1969)
 FABRICA DE TABACOS- La Coruña (1969)
 GALICIA IBERICA- Barcelona (1969)
 GARCIA SISON (empresa minera)- León (1970)
 GANTEX- Barcelona (1969)
 IFEKA, Indust. Frigorífica Esp.-Pamplona ... (1968, 69)
 IKAR- Barcelona (1970)
 INEMASA, Ind. Metálicas Navarra- Pamplona . (1968, 69)
 IREBA- Madrid (1967)
 IREBA- Barcelona (1967)
 JOHN DEERE IBERICA, S.A.- Madrid (1968, 70)
 JORDA, S.A.T.- Barcelona (1966)
 MANUFACTURAS CERAMICAS- Barcelona (1964)

MANUFACTURAS METALICAS MADRILEÑAS- Madrid.. (1966, 67, 68)
 MAQUINISTA TERRESTRE Y MARITIMA-Barna. (1962, 63, 67, 68, 69, 70)
 MARCONI ESPAÑOLA- Madrid (1966, 67, 68, 69, 70)
 METALURGICA CLOSA, S.A.-Barna (1970)
 " COMEX, S.A.-Madrid (1970)
 " LA SEVILLANA-Sevilla (1969)
 METRO- Barcelona (1967)
 ODAG- Barcelona (1966, 67, 70)
 OMEGA- Vizcaya (1969)
 ONENA- Pamplona (1970)
 ORBEGOZO- Guipúzcoa (1964, 70)
 ORBEGOZO- Madrid (1970)
 PEZUELA, LA- Madrid (1969)
 PHILIPS- Barcelona (1970)
 PHIBESA- Barcelona (1970)
 PICKMAN, S.A.- Sevilla (1970)
 PIRELLI-MOLTEX- Barcelona (1968, 69, 70)
 RAMIREZ ARELLANO- Sevilla (1970)
 RAMON VIZCAINO- Guipúzcoa (1969, 70)
 RECOLECTORES DE ALGODON- Sevilla (1970)
 RECON- Madrid (1970)
 REFINERIA DE ESCOMBRERAS- Murcia (1966)
 SANITARIO "LA PAZ" (enfermeras)- Madrid (1970)
 SANITARIO POLICLINICO (Fac. Medicina)-Cádiz ... (1970)
 " PROVINCIAL- Valladolid (1967)
 SANITARIA "LA PAZ", Ciudad- Madrid (1967)
 TALLERES B.K.- Madrid (1967)
 TALLERES COSTA- Barcelona (1969)
 TALLERES ERANCE- Bilbao (1969)
 TALLERES GRASSET- Madrid (1964)
 TALLERES JORDA, S.A.- Zaragoza (1968)
 TOMATE, cultivadores de- Canarias (1970)
 TOR, Talleres Otaeguín y Ruiz-Guipúzcoa (1970)
 TORRAS-BERRERIA Y CONSTRUCC.- Barcelona ... (1967, 70)
 TORREDEMER- Barcelona (1970)
 UNMASA (Unión Metalurg. Andaluza)-Sevilla (1969)
 UPRECO- Barcelona (1968)
 URALITA- Barcelona (1967)

ANEXO IV

CAUSALIDAD Y EXPRESION DE LOS CONFLICTOS ANALIZADOS

Presentamos en este Anexo una síntesis de las causas y formas de expresión de los conflictos que hemos analizado. Se trata de cuadros de doble entrada y de fácil inteligencia. Por un lado se señalan las causas y por otro las diversas formas de expresión.

A partir del año 1966 se ha podido también reseñar otro aspecto muy importante por lo que se refiere a la causalidad conflictiva. Se trata de lo que llamamos "causa añadida". Es decir, aquellas causas que no siendo las iniciales, se provocan posteriormente debido, normalmente, a la reacción rígida de la dirección de la empresa y de la intervención gubernativa: cierres, despidos, detenciones, desposeimiento de cargos sindicales, etc. Las formas de expresión del conflicto en estos casos suele ser más radical y violenta, tal como podrá apreciarse en los cuadros. En estos se observará cómo algún recuadro está dividido en dos partes, señalándose en la parte derecha de los mismos el comportamiento debido a la causa derivada no a la inicial.

Nota para la interpretación: "V" significa que el conflicto abarca a varias empresas: conflicto de sector. El número que acompaña a la "V" indica el número de conflictos de este tipo que se han analizado.

1961

	NEGOCIACION C.C.C.	APLICACION C.C.C.	CONDICIONES DE TRABAJO	AUMENTO DE SALARIOS	PRIMAS	ACCIDENTES	SOLIDARIDAD CON DETENIDOS	SOLIDARIDAD OTROS CONFLICTOS	IMPAGOS	CRISIS	ABUSOS AUTORIDAD	POLITICA C.C.C.S.	LABORAL REVOLUCIONARIA	VARIA	F O R M A
HUELGA		1													1
PARO TOTAL															
PARO TEMPORAL				1											1
PARO PARCIAL															
PARO		1													1
BAJO RENDIMIENTO															
MANIFESTACION EXTERIOR		1		1		1								1	1
MANIFESTACION INTERIOR, concentr.														1	1
OCCUPACION															
ASAMBLEA															
ESCRITOS				1											1
TENSION															
HUELGA HORAS EXTRA															
VARIOS														1	1
TOTAL		3		3		1								3	10

1961

1962

	NEGOCIA CION C.C.C.	APLICACION C.C.C.	CONDICIO- NES DE TRABAJO	AUMENTO DE SALARIOS	PRIMAS	ACCIDENTE	SOLIDARI- DAD CON DETENIDO	SOLIDARI- DAD OTRO CONFLICTO	IMPAGOS	CRISIS	ABUSOS AUTORIDAD	POLITIC. C.N.S.	TABLA REIVINDI- CATORIA	VARIA	TOTAL
HUELGA	11,04			6,0			5,0							4	26,06
PARO TOTAL				1											1
PARO TEMPORAL															
PARO PARCIAL	1,0			1										1	3,0
PARO	5			0			4							1	10,0
BAJO RENDIMIENTO															
MANIFESTACION EXTERIOR				1,0										2	3,0
MANIFESTACION INTERIOR, concentr.				1											1
Ocupacion															
ASAMBLEA															
SECRETOS															
TENSION															
HUELGA HORAS EXTRA															4,5
VARIOS															3,5
TOTAL	17,05			10,0			9,0							8	41,05

1963

	NECESIACION C.C.	APLICACION C.C.	CONDICIONES DE TRABAJO	AUMENTO DE SALARIOS	PRIMAS	ACCIDENTE	SOLIDARIDAD CON DETENIDOS	SOLIDARIDAD OTROS CONFLICTOS	IMPAGOS	CRISIS	ABUSOS AUTORIDAD	POLITICA C.N.S.	TABLA REVOLUCIONARIA	VARIA	TOTAL
HUELGA		V		1, V ³			1, V		1			1	V	1, V	5, V ²
PARO TOTAL	1			1											1
PARO TEMPORAL															
PARO PARCIAL			1												1
PARO							V								V
BAJO RENDIMIENTO	2	3													5
MANIFESTACION EXTERIOR							V							V	V ²
MANIFESTACION INTERIOR, concentr.															
OCCUPACION															
ASAMBLEA															
ESCRITOS															
TENSION	1									1					2
HUELGA HORAS EXTRA				1											1
VARIOS					1										1
TOTAL	4	3, V	1	3, V ³	1		1, V ³		1	1		1	V	1, V ²	17, V ¹⁰

1964

	NEGOCIACIONES C.C.	APLICACION C.C.	CONDICIONES DE TRABAJO	AUMENTO DE SALARIOS	PRIMAS	ACCIDENTES	SOLIDARI- DAD CON DETENIDO:	SOLIDARI- DAD CPRO: CONFLICTO	IMPAGOS	CRISIS	ABUSOS AUTORIDAD:	POLITIC. C.R.S.	TABLA REVENDE- TIVA	VARIA	TOTAL
HUELGA	2			V					1			V: 1	6, V 2		11, V ² (4) 43, V
PARO TOTAL				2	1: 1							2: 1			5 (2) = 7
PARO TEMPORAL							1				1				2
PARO PARCIAL	1						1			1		1	1		5
PARO	2		1				1				1				5
BAJO RENDIMIENTO	1														1
MANIFESTACION EXTERIOR	1, V			V							V: 1				1, V ² (1) 2, V
MANIFESTACION EXTERIOR, concentr.															
Ocupacion															
ASAMBLEA	1														1
SECRETOS	1			1											2
TENSION	1, V								1	1			1		4, V
HUELGA HORAS EXTRA				3											3
VARIOS			1		1					1					3
TOTAL	10, V ³		2	6, V ²	2		3		2	3		2, V ²	9, V	4	43, V ⁶

1965

	NECESIDAD C.C.C.	APLICACION C.C.C.	CONDICIONES DE TRABAJO	AUMENTO DE SALARIOS	PRIMAS	ACCIDENTES	SOLIDARIDAD CON DETENIDO.	SOLIDARIDAD OTRO CONFLICTO	IMPAGOS	CRISIS	ABUSOS AUTORIDAD	POLEMICAS C.N.S.	TABLA RETIENDATIVA	VARIA	F O R M A
HUELGA															
PARO TOTAL															
PARO TEMPORAL															
PARO PARCIAL															
PARO												√2			√2
BAJO RENDIMIENTO				1											1
MANIFESTACION EXTERIOR	√						√					√3			√5
MANIFESTACION INTERIOR, concentr.															
OCCUPACION															
ASAMBLEA															
DESCRITOS							√					√			√2
TENSION									2						2
HUELGA HORAS EXTRA															
VARIOS															
TOTAL	√			1			√2		2			√6			3,√9

1966

	NEGOCIA- CION C.C.	APLICACION C.C.	CONDICION- ES DE TRABAJO	AUMENTO DE SALARIOS	PRIMAS	ACCIDENTE	SOLIDARI- DAD CON DETENIDOS	SOLIDARI- DAD OTROS CONFLICTO	IMPAGOS	CRISIS	ABUSOS AUTORIDAD	POLITICA C.H.S.	TABLA REIVINDIC ATIVA	VARIA	TOTAL
HUELGA	1			1	1									1	4
PARO TOTAL	1			2	1		1				1				6
PARO TEMPORAL			1	2			1							1	5
PARO PARCIAL															
PARO	2	1			1		7								11
BAJO RENDIMIENTO	1	1													2
MANIFESTACION EXTERIOR							1								1
MANIFESTACION EXTERIOR, concentr.	1														1
OCCUPACION					1										1
ASAMBLEA	1			3	1										5
ESCRITOS	1				1	1								1	3.1
TENSION	2				1									2	5
HUELGA HORAS EXTRA				1								1	1		3
VARIOS	3	2			1	1				1				3	12.5
	14.1	3	1	9	10		10			1	1	1	1		14.1

1967

	NEGOCIACION C.C.C.	APLICACION C.C.C.	CONDICIONES DE TRABAJO	AUMENTO DE SALARIOS	PRIMAS	ACCIDENTE	SOLIDARIDAD CON DETENIDOS	SOLIDARIDAD OTROS CONFLICTOS	IMPAGOS	CRISIS	ABUSOS AUTORIDAD	POLEMICA C.H.S.	TABLA RETRIBUTIVA	VARIA	TOTAL
HUELGA	1			1	1									2	1,4
PARO TOTAL	5,1	1		4		1	1,1	1	2	1			3,1	2	23,1 ²
PARO TEMPORAL	3,2			4			2							2	13
PARO PARCIAL	1	1			1		2						1		6
PARO	8,1		1	1	1		6,1	2		3	1	1	5		29,1 ²
BAJO RENDIMIENTO	3,1		1	3									2		9,1
MANIFESTACION EXTERIOR	4		1	1,2	1		3	1,1		4	1			4	19,1 ²
MANIFESTACION INTERIOR, concentr.	2,1				1					2				1	7
OCCUPACION	2				1		1	1	2	1					9
ASAMBLEA	1,1			1,1			1			2			2		7,1 ²
ESCRIPTOS	3,1			2			3,1			4	1,1			1	14,1 ³
TENSION	2			1					1	2	1			1	8
HUELGA HORAS EXTRA	1			2	1		1								5
VARIOS	8,1,2	1	1	1,6	2		7,2	1	1	7	4	1	3,1	2	45,1 ⁵
TOTAL	49,1,6	3	4	24,1,5	9	1	29,1,2	6,1	6	26	4	2,1,4	14	20	192,1 ¹⁰

1968

	NEGOCIACION C.C.C.	APLICACION C.C.C.	CONDICIONES DE TRABAJO	AUMENTO DE SALARIOS	PRIMAS	ACCIDENTE	SOLIDARIDAD CON DETENIDOS	SOLIDARIDAD CON OTROS CONFLICTOS	IMPAGOS	CRISIS	ABUSOS AUTORIDAD	POLITICA C.C.C.S.	TRANSACCIONES RELATIVAS	VARIA	TOTAL
HUELGA			1	2			1						1	3	8
PARO TOTAL	1		3	1	1		1	1		1		1	2	1	13
PARO TEMPORAL			1		1		1					1		1	5
PARO PARCIAL			2	2			2	5				2			13
PARO	4		1	5	2		4	1		1		12	2	1	36
BAJO RENDIMIENTO	2			3	2					1			4	1	13
MANIFESTACION EXTERIOR							6		1	3		1	2	1	14
MANIFESTACION INTERIOR, concentr.	1		1	2			5	2	2	4		2	3	1	23
OCCUPACION	1	1	1	2			1		1	2			1	1	11
ASAMBLEA	11		1		1		2	1	1	2		5	3	2	29
ESCRITOS	2		1	1			2	2	1	2		10.V	2	4	27.V
TELEFON	1		2	1					6	5	1		1	5	22
HUELGA HORAS EXTRA	1				1							1	1		4
VARIOS	3.V		1	6	1		8	7	6	2	1	3.V	1	5.1	45.V ²
TOTAL	27.V	1	15	25	9		34	21	18	23	2	38.V ²	21	39	208.V ²

1969

	RESCOLTA CICLO C.C.C.	APLICACION C.C.C.	CONDICIO- NES DE TRABAJO	AUMENTO DE SALARIOS	PRIMAS	ACCIDENTE	SOLIDARI- DAD CON DETENIDOS	SOLEDARI- DAD OTRO CONCEJOS	IMPAGOS	CRISIS	ABUSOS AUTORIDAD	POLITICA C.N.S.	TABLA RETRIBUTI- VA	VARIA	TOTAL
HUELGA	5 2		1	4			2	2	1		1	1	2	3	22(2)=24
PARO TOTAL	4 2	1	1 2	1 1	2		3 1	3	1			4	2	6	28(6)=34
PARO TEMPORAL	4	1		2			3	5				3		7	25
PARO PARCIAL	5			1										3	9
PARO	7, 3			1	5		3	3	1			22, 1	3	16	44, 6
BAJO RENDIMIENTO	17 1		3	8	3			1			1		4	2	40
MANIFESTACION EXTERIOR	4 1			2 1	2		3	2				1	1	5	30
MANIFESTACION INTERIOR, concentr.	8	1		4				1	2	1	1			3	31
COMPACION	1								1	1		1		2	6
ASAMBLEA	19, 1		1	2	1		2	1	1			2 1	3	1	35
ESCRITOS	3			2			1		1	1			4	3	45
TENSION	1		1	2 1						3				4	40
HUELGA HORAS EXTRA	3 1	2	1	6	2		3 1	1					2	1	23
VARIOS	15 2	5	4	5 2		1	5	2	3	3		1	4 2	7	61
TOTAL	106, 4	10	14	45	15	1	23	21	11	9	3	36, 1	27	61	306, 5

1966

CAUSA DERIVADA

Despido.....	3
Actuación patronal	1
	<hr/>
T O T A L.....	4

1967

Despidos.....	3
Detenciones.....	3
Sanciones.....	7
Detención policial.....	2
Suspensión cargos sindicales..	1
Lock-out.....	1
	<hr/>
T O T A L	17

1968

Despidos.....	6
Detenciones.....	1
Suspensión cargos sindicales..	1
Sanciones.....	1
	<hr/>
T O T A L.....	9

1969

Despidos.....	13
Sanciones.....	5
Detenciones.....	1
Detenciones por Estado Excep..	1
	<hr/>
T O T A L.....	20

ANEXO V: MODELO DE ANÁLISIS SOBRE CONYUNTURA ECONÓMICA Y SU INFLUENCIA EN EL CONFLICTO OBRERO

Estructura y conjuntura

El análisis del conflicto obrero y sus relaciones con la conjuntura económica se pueda entender, básicamente, como el de la situación de la fuerza de trabajo, en su momento dado. La fuerza de trabajo cabe entenderla en rigor, como la mercancía que, retribuida como tal por el capital, permite empezar en una etapa histórica concreta, la acumulación de capital.

Es el choque entre este factor (la fuerza de trabajo) o mejor, el nivel material de desarrollo de las fuerzas productivas, y las relaciones de producción en su marco más característico (la empresa), lo que este análisis pretende estudiar. Pero no las relaciones a un nivel típicamente estructural (aunque resulte inevitable hablar de él y elaborar unas hipótesis coherentes y adecuadas a la situación en que se estudia), sino el momento en que el choque es más violento, y más evidente: en el momento en que estalla el conflicto obrero.

Al profundizar en el análisis nos encontramos con el problema a priori de relacionar conjuntura económica y conflicto obrero.

La razón de este problema es doble:

a) Por un lado la conjuntura económica viene determinada, básicamente por elementos que juegan un papel relevante en la formación social estudiada, por elementos que están en la misma base de su funcionamiento (y de sus contradicciones), y que orientan y dirigen, por lo tanto, su desarrollo futuro. Ello no significa, evidentemente, que no se pueda determinar la coyuntu-

ra económica (básicamente: expansiva o recesiva) tal margen de otras consideraciones; significa, simplemente que esta determinación resultaría parcial y falsada.

b) Por otro lado, el conflicto obrero no es más que la expresión de la lucha de clases en momentos especialmente agudos; el conflicto obrero, puede, en determinadas circunstancias, escapar a las bases materiales que lo condicionan, pero un análisis eficaz del conflicto debe partir, también, de un estudio de las condiciones específicas de la lucha de clases en aquella formación social determinada, y de las implicaciones políticas e ideológicas que aquella conlleva.

El elemento que está en la base tanto de la coyuntura económica como del conflicto obrero, es la estructura económica, pero desarrollar un análisis exhaustivo de ella no es el objeto de nuestro análisis; tampoco podemos prescindir absolutamente del factor estructural puesto que representaría un doble peligro: porque es precisamente ésta, la base sobre la que se asientan tanto los conflictos obreros como la coyuntura económica, y porque es precisamente ella, (la estructura), la que nos permite relacionar ambos de una manera adecuada. La opción, pues, que hemos adoptado es la de establecer unas hipótesis sobre la estructura, y más concretamente de su influencia sobre la coyuntura y el conflicto obrero, hipótesis que podemos considerar invariantes en el curso del análisis. El peligro de esta adopción parece evidente: la estructura no es un todo inmóvil o inmutable; la estructura aún cuando tenga una rigidez considerable está afectada por la coyuntura y establece con ella una relación básicamente dialéctica, Pero vemos a prescindir de este inconveniente con el fin de hacer posible el análisis.