



Título: Conflicto laboral y condición de fàbrica. La Seat.

Autor: Faustino Miguélez

Fecha: 01/01/1976

Número: 0108

108¹

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

CONFLICTO LABORAL Y CONDICION DE FABRICA.
LA SEAT.

Tesis doctoral de FAUSTINO MIGUELEZ LOBO

BARCELONA. Curso 1976-77



Esta tesis ha sido realizada en el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, bajo la dirección del Dr. FRANCISCO MARSAL.

CONFLICTO LABORAL Y CONDICION DE
FABRICA. LA SEAT

I N D I C E

INTRODUCCION METODOLOGICA

	nág.
El análisis del conflicto laboral	1
Conflicto y condición de fábrica	2
Hipótesis generales de trabajo	3
Objetivos del estudio	7
Técnicas utilizadas	8
Delimitación del campo de estudio	10
Aspectos y cuestiones-clave del estudio	11
-Conflicto y condición de fábrica	14
-Características del conflicto	16
-Interacción conflicto - condición de fábrica	18
Las fuentes en general	
Fuentes utilizadas	22
PRIMERA PARTE : ASPECTOS TEORICOS PREVIOS	
Cap.1. <u>El significado del conflicto laboral</u>	33
La necesidad de explicar la realidad del conflicto laboral	
-Interpretaciones motivacionales de la conflictividad	33
-Tesis desarrollistas	35
-El conflicto vinculado a la estructura	38
-Hacia un concepto operativo del conflicto	41
Características del conflicto laboral hoy	44
-Las partes en conflicto	44

-El contenido del conflicto laboral	49
-La institucionalización del conflicto	54
-Conflicto y negociación	57
-El futuro del conflicto laboral	58
Conflicto laboral - conflicto político	60
Notas al capítulo	62

Cap. 2. Conflicto y condición de fábrica

De la lucha por el salario al conflicto global contra la organización capitalista del trabajo	
-El significado de la lucha por el salario	65
-Cambios en la organización capitalista del tra- bajo	67
-Las condiciones de trabajo	69
-Homogeneización de la fuerza trabajo	71
-Hacia el conflicto por la condición de fábrica en términos globales	73
Una nueva estrategia obrera: la organización desde la base y en torno a las concretas condiciones de fábrica	
-Reivindicaciones y organización desde la base	74
-Un nuevo tipo de conflicto	77
-Una negociación nueva: continuada y conflictiva	79
La respuesta patronal desde la fábrica	
-Respuesta organizativa: transformaciones en la orga- nización del trabajo, rechazando compartir el con- trol	87
-Respuesta política: represión e integración	90
Conflicto laboral, condición de fábrica y coyuntura	92

-Conflicto y coyuntura económica	94
-Conflicto y coyuntura política	96
-El conflicto por encima de los límites de la fábrica	98
Otros factores estructurales en el conflicto	
-Por lo que respecta a la condición de fábrica	100
-Por lo que respecta a la condición de los traba- jadores	101
Notas al capítulo	102

SEGUNDA PARTE : LA CONDICION DE FABRICA EN SEAT

Cap. 1. Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S.A. (S.E.A.T.)

El ciclo Seat	107
El desarrollo técnico en Seat: automatización y subordinación tecnológica	
-El primer periodo: 1953-1963	114
-El segundo periodo:1964-69	115
-El tercer periodo	120
-Transformaciones en la estructura de seccio- nes y talleres	122
-Automatización y subordinación tecnológica	125
-La fuerza-trabajo de Seat	127
La gran expansión de Seat	130
-La Seat, empresa "modelo"	132
Notas al capítulo	135

Cap. 2. Sobre la organización del trabajo: aspec-

Cap. 2. Sobre la organización del trabajo: aspectos generales

La introducción de la "organización científica del trabajo" en España	136
Una rígida organización del trabajo	138
Origen de la fuerza-trabajo	143
La jerarquía de fábrica: ¿una organización re- presiva?	144
Los mandos y la organización del trabajo	148
Organización del trabajo y negociación colectiva	152
Problemática primordial de la organización del trabajo	153
Notas al capítulo	156

Cap. 3. De la valoración del trabajador a la valoración del puesto de trabajo.

El sistema de categorías	
-La categoría en Seat	158
-Distribución de los trabajadores según categorías	165
-Categorías y calificaciones	171
-Estructura categorial y salarios	179
-Categorías y control político-ideológico	187
La valoración de puestos	188
-La valoración de puestos en Seat	191
Un sistema organizativo mixto	195
La política de la empresa en la valoración de la fuerza-trabajo	196
La respuesta de los trabajadores a la valoración empresarial	202
Notas al capítulo	213

Cap. 4. La medición del trabajo : tiempos y ritmos

Los tiempos

-Significado de la medición del trabajo	215
-Los métodos de medición del trabajo	215
-Los tiempos en Seat	219
-La política de la empresa en relación con los tiempos	225
-La cientificidad del estudio del trabajo	233
-Consecuencias negativas del actual sistema de tiempos	234
La sujeción a la cadena	
-La cadena	235
-La cadena en Seat	239
-Las condiciones de trabajo en la cadena	240
-Contra la sujeción a la cadena	250
-La respuesta de los trabajadores	255
Notas al capítulo	260

Cap. 5. Las exigencias del rendimiento

Incentivar el máximo rendimiento	262
Las primas en Seat	265
Las funciones reales del incentivo	275
La respuesta de los trabajadores a la problemática de las primas	282
Notas al capítulo	294

Cap. 6. El ambiente de trabajo

El concepto de ambiente de trabajo	296
"Seguridad e Higiene" en la empresa	296

-Un concepto global de ambiente	298
Los efectos del ambiente de fábrica sobre la salud	302
-Los accidentes	303
-El nivel de riesgo	306
-Causalidad de los accidentes	318
-Las enfermedades	324
-La fatiga	333
-El absentismo	337
Las causas de la nocividad	338
-Los factores ambientales	338
.El ruido	339
Temperatura, humedad, ventilación	344
Substancias tóxicas	347
Higiene en general	351
La política de la empresa en relación al ambiente de trabajo	353
-Medidas de prevención	353
-La monetización del ambiente nocivo	355
-Información y formación sobre ambiente	358
El conflicto por la transformación del ambiente	361
-Los organismos de representación de los trabajadores	361
-Conflictos por el ambiente de trabajo	363
-Los contenidos del conflicto	364
-Características del conflicto por el ambiente	366
Notas al capítulo	372

TERCERA PARTE : EL CONFLICTO POR LA CONDICION
DE FABRICA

Cap. 1. Cronología : un conflicto continuado

Cronología	376
Periodos del conflicto	403
Notas al capítulo	406

Cap. 2. Los contenidos del conflicto

La plataforma	407
La plataforma como alternativa al proyecto de condición de fábrica de la empresa	409
La estrategia de la plataforma	416
Estructura de la plataforma	419
El contenido de las plataformas	423
Contenido de las plataformas y conflicto obrero	435
Notas al capítulo	447

Cap. 3. Los ejes del conflicto obrero

Los agentes del conflicto	449
El conflicto abierto	452
La negociación del conflicto	463
-Características de la negociación en Seat	464
El recurso a la legalidad	480
-Una situación excepcional	481
-La práctica concreta de utilización de la legalidad	482
-Superar la legalidad a través de la legalidad	486
Notas al capítulo	488

Cap. 4. Las tácticas conflictivas

Las prácticas obreras	491
-La fuerza del conflicto	492
-La presencia de talleres y secciones	501
-Las formas de lucha	502
-Lo legal y lo ilegal en las formas conflictivas	517
La estrategia empresarial ante el conflicto	522
-La respuesta patronal a través de la organización del trabajo	524
-La política empresarial ante la negociación	528
-La táctica de la Seat ante el conflicto abierto	532
Notas al capítulo	540

Cap. 5. La organización obrera

Contexto en el que se encuadra la organización	541
Organización obrera y legalidad vigente	544
Del "liderismo" a la organización de masas	548
Los instrumentos organizativos	558
La fábrica y la organización externa	565
Notas al capítulo	567

CONCLUSIONES

La condición de fábrica	569
El conflicto laboral	573
La incidencia de la condición de fábrica sobre el conflicto	575
Incidencia del conflicto sobre la condición de fábrica	577
Límites del presente estudio	578

APÉNDICES

Apéndice bibliográfico

-Libros	581
-Artículos	586
-Fuentes	591

Apéndice metodológico

-Esquema para el análisis de la documentación escrita	593
-Cuestionario	
Diversos aspectos de la condición de fábrica	600
El conflicto en Seat	603

P R O L O G O

El trabajo que aquí se presenta fué posible sólo gracias a una beca que la Fundación Jaume Bofill me concediera a principios de 1976, lo que me permitió dedicarme a esta tarea con mayor intensidad que hasta entonces.

A la Fundación Jaume Bofill y a sus directivos, que desde hace tiempo han comprendido la importancia de la investigación social en una sociedad como la nuestra, va mi más cordial reconocimiento.

Este estudio fué iniciado en el invierno 1974-1975, inmediatamente después de la última gran huelga en la fábrica SEAT de la Zona Franca de Barcelona.

El gran impacto que en Barcelona y en el entero país - había causado aquella lucha y su desenlace - 500 despedidos - la polémica que dentro del movimiento obrero y entre los estudiosos del mismo siguió en torno a las razones de aquella derrota fueron las razones que me movieron a estudiar más a fondo la conflictividad obrera y la condición de fábrica partiendo del ejemplo de la SEAT.

Era un estudio "interesado", no distanciado, y tal interés no ha podido menos de influir, a mi propio entender, en el enfoque y valoración de ciertos problemas y de determinados elementos.

Meses más tarde, en el otoño del mismo año, tuve ocasión de participar en una obra colectiva - citada en apéndice bajo el título de : Varios. SEAT, la lucha de la clase

obrera llevada a cabo por periodistas, estudiosos laborales y, sobre todo, trabajadores despedidos de SEAT. Por motivos que ahora no vienen al caso, aquel trabajo no ha llegado a ver la luz, pero he de admitir que me dió la ocasión de conocer, en pocos meses, mucho sobre la condición de fábrica y el conflicto en SEAT. Es indudable que a aquella tarea colectiva debo parte de la presente elaboración.

Pero este trabajo no habría podido ser realizado si el autor no hubiese contado con el importante archivo sobre la SEAT acumulado por el Instituto de Estudios Laborales (IEL) de Barcelona. Casi todo cuanto se ha escrito sobre SEAT, y desde dentro de SEAT, desde 1968 está recogido en el citado Instituto; no cabe duda que ello ha facilitado enormemente mi labor, reduciendo en manera inimaginable el tiempo dedicado a la búsqueda de datos y acrecentando, al mismo tiempo, las probabilidades de encontrarlos. Al IEL, y sobre todo a su Director, J.N. García Nieto, al que además debo sugerencias para mi propio estudio, ha de atribuirse otra buena parte del trabajo acumulado en esta tesis.

Una colaboración inapreciable provino de los propios trabajadores de SEAT y en particular de los componentes de la Junta Sindical de empresa desde el verano de 1975 en adelante. Las pacíficas y largas entrevistas con magnetófono, la continuada aportación de datos de diversos departamentos de la empresa a petición mía, el reparto y la recogida de los cuestionarios con la entrevista estructurada, las invitaciones a las asambleas importantes son todas tareas que una sola persona nunca habría podido realizar. Es obligado hacer constar, por tanto, que sin tal colaboración el trabajo habría resultado imposible.

INTRODUCCION METODOLOGICA

El análisis del conflicto laboral

La importancia del análisis del conflicto laboral en España es manifiesta, si tenemos en cuenta que se trata de un fenómeno escasamente estudiado y que, sin embargo, ha adquirido una insospechada amplitud en los últimos años.

Basta pensar que en 1974 España se colocó en los primeros puestos de Europa -inmediatamente detrás de Italia e Inglaterra- por horas perdidas por conflictos laborales y que, aunque con tasas más bajas, esta tónica viene manteniéndose desde 1970.

Por otro lado, contrariamente a lo que sucediera en los años 1962-67 el conflicto laboral está afectando hoy a todos los sectores laborales y a todas las zonas del país.

Hay, por último, otro elemento que vale la pena tener en cuenta; aún basándonos en datos oficiales, muy incompletos al menos en su proyección pública, gran parte de estos conflictos tienen unas motivaciones (contenidos se llamarán en el presente estudio) no directamente laborales, sino políticas, de solidaridad, por las libertades sindicales.

Es decir, la "anormalidad" de los cauces existentes para la resolución de las divergencias en el ámbito de las relaciones laborales, multiplica los conflictos, dándoles unas connotaciones que no tienen, o no tienen en tal grado, en otros países europeos.

Todo esto acentúa la necesidad de explorar este fenómeno, sus causas y sus manifestaciones, las actitudes de las partes presentes y la presumible evolución de la conflictividad.

A dos niveles puede considerarse la utilidad que en el momento presente de las relaciones laborales en España tiene

el estudio del conflicto laboral: a nivel práctico y a nivel teórico.

Por un lado se requiere conocer mucho más sobre los conflictos laborales bajo un punto de vista práctico, estando interesados en ello tanto empresarios como trabajadores, si bien bajo puntos de vista en ocasiones diversos. Así hay que subrayar la necesidad de conocer la influencia de la conflictividad sobre la producción y la productividad; la influencia de una determinada organización ("racionalización" en términos empresariales) del trabajo sobre la aparición, desarrollo, integración o explosión del conflicto, o viceversa de los estados conflictivos sobre la propia organización del trabajo (provocando cambios en ella); la influencia de determinados contenidos, formas y resultados conflictivos sobre la organización y participación obreras, etc... Pero también el mayor conocimiento de esta problemática puede influir -por lo menos de cara al inmediato futuro del país- en ámbitos externos a la empresa, pero con ella estrictamente vinculados; me refiero a la política laboral y a un presumible cambio en la legislación que regule estos fenómenos.

Por otro lado, y ya bajo un punto de vista teórico, se requieren análisis más rigurosos de estos problemas. Puede no ser válido, importar, sencillamente, explicaciones de estructuras socio-políticas o socio-económicas diversas, intentando explicar el fenómeno conflictivo, aplicando esquemas utilizados en otros países ni, mucho menos, con tal material, aventurarse a predicciones. La comprensión del conflicto en las relaciones de producción y de su papel en el conjunto de las relaciones sociales de un país -que éste parece ser el punto clave de una posible aportación teórica- no puede prescindir de tener en cuenta la particularidad de los agentes que aquí protagonizan las relaciones laborales: empresas con

un determinado y característico grado de racionalización capitalista, desarrollo técnico y organización del trabajo; trabajadores con unas características sociológicas y una organización también peculiar; interferencias de la instancia política y de un Sindicato Oficial que es fundamentalmente instrumento político y no organismo de los trabajadores.

Conflicto y condición de fábrica

Pero este estudio no pretende analizar el conflicto laboral en general, sino la relación conflicto laboral-condición de fábrica; para ser más explícito, se pretende estudiar el conflicto laboral como respuesta a la condición de fábrica y desde la condición de fábrica, tal como ésta es vivida por la fuerza trabajo dependiente en un contexto social como el español.

Es necesario precisar el alcance del término condición de fábrica. Por condición de fábrica entendemos la concreta realidad en la que el trabajador dependiente se encuentra en el centro de trabajo y que presenta diversos aspectos íntima y dialécticamente relacionados; la condición en la que el trabajador se halla con respecto a la práctica productiva del capital que tiene repercusiones sobre su ubicación en la producción, su profesión, su prestigio y su salud.

Estos parecen ser sus aspectos fundamentales: las condiciones organizativas (situación categorial y profesional, jerarquización, sumisión a determinado ritmo de trabajo, a una política de incentivos...); las condiciones físico-ambientales en que tiene que desarrollar su tarea (ambiente de trabajo, horarios y turnos, duración de la jornada, penosidad y

peligrosidad) y las consecuencias que de ahí, y por supuesto también de las condiciones organizativas, se derivan (accidentes, enfermedades, molestias, fatiga y aburrimiento, entre otras); las condiciones salariales (salario fijo y suplementos, papel de las horas extra y los incentivos, salario indirecto...)

Sobre el concepto "condición de fábrica" nos detendremos con más amplitud en la principal parte del estudio. Conviene subrayar ahora que la "condición de fábrica" no es otra cosa que el resultado de la contraposición de los puestos sociales presentes en el proceso productivo, contraposición que tiene resultados diversos para cada una de ellas.

Por otro lado, conviene adelantar, como quedará ampliamente analizado también en la primera parte, que la acepción que aquí se da al término conflicto laboral no es equivalente a la de las publicaciones oficiales. En el presente trabajo también la negociación colectiva es considerada conflicto laboral, aunque con características distintas que el conflicto abierto, pero a éste estrechamente vinculado.

Todo lo expuesto hasta aquí no pretende afirmar que el conflicto laboral, o la relación conflicto laboral-condición de fábrica pueda ser analizada prescindiendo del contexto en el que se da.

La condición de fábrica es fruto de una determinada condición social y la organización obrera, como aquella, como las mismas posibilidades de rechazarla o transformarla a través del conflicto no pueden ser entendidas, si no se recurre al contexto político, económico y social en el que se dan.

No sólo la organización de los trabajadores pierde eficacia si no se alimenta de planteamientos más amplios que los

de la fábrica, sino que hasta los mismos contenidos de su lucha no se limitan a la condición de fábrica estrictamente dicha. Un somero análisis de las luchas sociales en Europa en los últimos años nos hace ver que los objetivos de las mismas son mucho más amplios: la casa, la enseñanza, la sanidad, la salvaguarda de la democracia, etc...

En realidad la condición de fábrica es, en último término, tan inseparable de la problemática socio-político-económica del sistema social en que vivimos que puede decirse que la condición de fábrica abarca los problemas del lugar de trabajo y del lugar de vida% la entera sociedad.

Si en la presente investigación vamos a centrar el análisis en la relación conflicto laboral-condición de fábrica (en sentido estricto) es simplemente por motivos de método, por la necesidad de examinar, por separado, este aspecto, dados los pocos estudios que se han realizado entre nosotros. Ahora bien, no podemos dejar de tener en cuenta el reflejo que sobre el conflicto y la condición de fábrica tiene el contexto socio-político concreto en que nos movemos.

Hipótesis generales de trabajo

La relación entre condición de fábrica y conflicto laboral no se da en manera mecánica ni en abstracto. En realidad de lo que se trata es del enfrentamiento en el lugar y el momento de la producción de dos fuerzas sociales en situaciones netamente diversas. Estas situaciones quedan plasmadas precisamente en la condición de fábrica y lo que en el presente estudio interesa es ver a qué niveles de concreción o en qué grado la condición de fábrica entra en la estrategia

de las partes.

Pero si hablamos de estrategia de las partes, como no puede ser menos tratándose de fuerzas sociales, nos estamos refiriendo ya a su organización. Este es un punto clave. En la interacción conflicto-condición de fábrica está presente un tercer factor que es el nivel de organización de las partes. Sin organización alguna por parte de la fuerza-trabajo dependiente, es imposible llegar a ningún tipo de reivindicación que no sea individual y mucho menos llegar a planteamientos de control o de transformación de una condición de fábrica negativa.

El nivel de organización obrera existente influye en las características que adopta el conflicto pero también en los planteamientos que en torno a la condición de fábrica se pueden hacer. Otro tanto cabe decir de la estrategia patronal. Por otro lado, sin embargo, es indudable que también el conflicto, su profundidad, desarrollo y resultados inciden decididamente sobre la organización obrera al tiempo que la propia condición de fábrica tiene, así mismo, un determinado peso en aquella; por ejemplo, no es la misma la organización a la que pueden llegar los trabajadores de la cadena -todos realizando la misma tarea, con el mismo nivel de cualificación y sujetos a idénticas consecuencias- que la que se puede dar en el conjunto de una fábrica con diversidad de organización del trabajo y multiplicidad de condiciones de trabajo.

Es obvio que la organización obrera presenta diversidad de grados en consonancia con los factores internos a la fábrica a los que nos hemos referido y, sobre todo, en relación con la organización general de las distintas fuerzas sociales en el conjunto de la sociedad. Por ello no podemos realizar

7.

el presente análisis sin tener en cuenta las variables generales que en el contexto social español influyen: sobre el conflicto, como son, la legislación existente, el papel jugado por la Administración, la represión...; sobre la condición de fábrica, como la legislación laboral, el nivel de desarrollo capitalista, las prácticas en general de la patronal, las características de la fuerza-trabajo; sobre la propia organización obrera, donde hay que tener en cuenta los instrumentos organizativos institucionales con los que el Movimiento Obrero ha contado, igualmente las características de la fuerza trabajo, las posibilidades de vinculación entre diversas fábricas y sectores, etc...

Objetivos del estudio

De la definición de términos e hipótesis hasta ahora explicitados pueden ir emergiendo ya los concretos objetivos del estudio.

En primer lugar se trata de analizar la interrelación conflicto laboral-condición de fábrica. Ello supone tener en cuenta la evolución de dicha condición de fábrica a un doble nivel: constitución de la condición de fábrica y consecuencias de la misma sobre las partes presentes; prácticas de las partes en torno a la condición de fábrica con el ánimo de controlarla, utilizarla o transformarla de acuerdo con los propios intereses. En una palabra, el punto de vista primordial del presente estudio sería el de análisis de las fuerzas presentes, y sus respectivas prácticas, en torno a la condición de fábrica.

Pero la interrelación conflicto laboral-condición de fábrica implica, así mismo, el examen de la estrategia y táctica conflictivas, como el nivel de organización en y para el conflicto, siempre en la perspectiva de la condición de fábrica, de las fuerzas presentes.

Hay un segundo objetivo relevante a nuestro entender; se trata de ir elaborando, a través de estudios de este tipo, una metodología y una teoría que sean capaces de enfrentarse con las características que la condición de fábrica y el conflicto laboral han tenido en un contexto socio-político peculiar, en franquismo.

Técnica utilizada

La técnica fundamental utilizada en este trabajo es el llamado "método del caso".

A este respecto convendría señalar que la principal característica del estudio del caso es "preservar el carácter unitario del objeto estudiado", es decir, desarrollarlo en toda su amplitud y considerarlo en todas sus relaciones y procesos de manera unitaria.

El estudio del caso, o con otras palabras, la monografía, que deberá completar y ser completado, por estudios "cuantitativos" posibilita llevar a cabo un análisis de procesos -en este caso, ver cómo va variando la relación conflicto-condición de fábrica- en función del contexto temporal. Ambos aspectos, el proceso y el tiempo, constituyen las coordenadas de la técnica del caso que si bien considerada una técnica de análisis cualitativo no renuncia a la máxima cuantificación dentro de sí misma.

El objeto estudiado, en este caso, el conflicto laboral como reflejo de la condición de fábrica, requiere para su mejor comprensión, que los dos fundamentales términos del proceso, el conflicto y la condición de fábrica, puedan ser examinados en su real y evolutiva interacción.

Por último la preservación del carácter unitario del objeto de análisis requiere el estudio de los procesos o interacciones no sólo en un contexto delimitable temporalmente, sino aún físicamente por lo que se refiere a la actuación de las diversas fuerzas en presencia. Tal limitación, en el caso que aquí nos ocupa será la empresa.

El método puede tener sus límites que se enmarcan, sobre todo, en torno a la "representatividad" del caso escogido, pero también las nítidas ventajas que se derivan del análisis del proceso en su globalidad al tiempo que en sus particularidades.

Pero el método del caso no renuncia a lo cuantitativo dentro de sí mismo; con otras palabras, la utilización de una técnica fundamentalmente cualitativa no implica el abandono de técnicas de medición que posibiliten reverification de hipótesis. Por ello, dentro del campo del estudio del caso, recurriremos con frecuencia a estadísticas, a cuantificación de documentación escrita y aún al cuestionario.

Hay que señalar, por último, que la utilización realista del método del caso obliga a no olvidar ni un solo momento el contexto en el que tal caso se desarrolla, con el doble objetivo de iluminar dicho contexto desde el caso específico y dar luz al caso peculiar desde el mismo contexto.

Delimitación del campo de estudio

El planteamiento del presente estudio obliga a delimitar un campo con características muy determinadas a la vez que significativas. Se trata, como ya se dijo, de un "case study" que, sin embargo, sirva para generalizar en la situación española. El criterio fundamental será, por tanto, que se trate de una empresa que haya podido ser exponente de los comportamientos obreros y empresariales. Habría que tener en cuenta, pues, los siguientes elementos:

- a) Que sea una empresa de alta conflictividad abierta.
- b) Empresa de compleja organización de trabajo.
- c) Empresa clave en la producción (al menos en sectores importantes).
- d) Que marque una pauta en la Negociación Colectiva (teniendo en cuenta el papel que la negociación juega en el conflicto).

La opción que se lleva a cabo, después de un estudio preliminar es:

- por una empresa metalúrgica; el sector del metal parece representativo por cuanto a alta conflictividad se refiere y respecto a una compleja organización del trabajo (plantillas grandes, elevada parcelización del trabajo, elevada productividad...)
- por una empresa grande; la representatividad de la empresa grande parece probada en cuanto marca la pauta en la conflictividad, arrastra a las empresas pequeñas en los planteamientos de la contratación colectiva, es aquella en que la condición de fábrica más directamente es asumida por la organización obrera (buen indicador lo tenemos en los resultados de las elecciones sindicales de 1975).

La unidad de análisis es la fábrica. Por los problemas metodológicos mencionados y por la necesidad, tanto bajo un punto de vista teórico como práctico, de profundizar en la condición de fábrica, en su concepto global, y en la vinculación de la misma con el conflicto, ha parecido oportuno limitarse a una sola unidad productiva.

La empresa escogida es la SEAT. La SEAT tiene características particulares que, ciertamente no la convierten en empresa representativa en sentido muestral, y en empresa guía del resto de los trabajadores y de los empresarios mismos. La SEAT registra la más alta concentración de fuerza-trabajo lo que, en un país de predominio de la pequeña y mediana empresa le sitúa en un puesto privilegiado: lo que hace la SEAT queda muy visible; sus reivindicaciones, sus victorias pueden convertirse fácilmente en pautas; sus derrotas infligen un golpe acusado por todos los trabajadores de Barcelona y del Estado.

Siendo una empresa estatal y dada la preponderante intrusión del Estado en la práctica concreta de las relaciones laborales, la SEAT se convierte también en pauta para los empresarios, en particular cuando los modelos utilizados en esa empresa les resultan convenientes.

Al mismo tiempo y por la misma razón aducida antes, en la SEAT se reflejan, en manera concreta y plástica, las contradicciones que atraviesan los aparatos del Estado, el papel del Estado en la producción, las concepciones más clásicas de la patronal más ligada al régimen: la SEAT es, en cierto modo, el régimen en pequeño.

Por todas estas razones la "representatividad" y la importancia que tiene estudiar el conflicto por la condición de fábrica en esta empresa es manifiesta.

Pero, sobre todo, será analizada en gran detalle la condición de fábrica. En suma, en el estudio se parte del presupuesto que no siempre es posible protestar contra una condición opresora, por muy diversos motivos, pero que esta condición opresora está siempre presente, como la causa latente, de fondo, que puede o no manifestarse, que puede manifestarse de diversas maneras, pero que es el verdadero motor de la protesta.

Desde un punto de vista temporal, se tomará en consideración el período 1969-1975 principalmente. La razón es que antes de esta fecha la conflictividad por la condición de fábrica es solamente esporádica en la SEAT. Es innegable que un estudio que explicase esos "años tranquilos" de la SEAT, cuando ya en el metal y en otros sectores los conflictos eran contundentes -nos estamos refiriendo al período 1962-1969- sería aleccionados, sobre todo, y ello no pasa de una hipótesis de trabajo, por lo que se refiere a la comprensión de los instrumentos de control e integración utilizados frente a los trabajadores por la patronal y el régimen.

Ese período y ese planteamiento salen, por lo menos en lo que se refiere a un estudio directo y en profundidad, del campo de análisis del presente trabajo.

Aspectos y cuestiones clave del estudio

El trabajo consta de tres partes. La primera, meramente instrumental, pretende clarificar, a la luz de los estudios más recientes y de las transformaciones llevadas a cabo actualmente en curso, los conceptos básicos que en la investigación han de tenerse presentes -conflicto, condición de fá-

brica, organización obrera, reestructuración patronal, etc... y sus interrelaciones. Se trata de llegar a definiciones operativas de conflicto, de condición de fábrica... a discernir las características fundamentales que hoy, según dichos estudios, parece tener el conflicto laboral.

La segunda parte constituye el cuerpo central del estudio; es el análisis de la condición de fábrica y sus transformaciones bajo la dinámica del conflicto, es decir, de la presión de las partes. No interesará únicamente describir las transformaciones que se han dado -o la persistencia de modelos anticuados- y las consecuencias que la condición de fábrica en sus diversos estadios ha tenido sobre la empresa y los trabajadores o las prácticas patronales y obreras, sino también las causas de las variaciones que han tenido lugar.

La tercera parte pretende analizar los instrumentos y la organización de las fuerzas presentes en el enfrentamiento en torno a la condición de fábrica: los mismos canales del conflicto, las estrategias conflictivas, la organización de las partes. Es, en último término, un análisis de las relaciones laborales en el momento presente.

Entremos, con mayor detalle, en la segunda y tercera parte que es donde intentaremos ver COMO se ha dado la relación conflicto-condición de fábrica y QUE CARACTERISTICAS han tenido los INSTRUMENTOS a través de los que se ha materializado dicha relación.

Para ambas partes trataremos de sintetizar las variables dependientes o de estudio e identificar las que en el momento actual de la investigación, sobre estas cuestiones, podemos considerar variables independientes, sin que ello sea óbice a la aceptación de otras nuevas a lo largo del estudio.

Conflicto y condición de fábrica.

VARIABLES DEPENDIENTES O DE ESTUDIO. La condición de fábrica no es algo abstracto. Se concreta en la organización del trabajo imperante y en las reales condiciones de trabajo que de aquellas se derivan para los trabajadores.

En el análisis hemos de considerar los siguientes planos.

1. Descripción y análisis de la actual situación y de su evolución reciente.
 - a) Organización de trabajo. Aspectos primordiales: jerarquía de fábrica, valoración de puestos y estructura categorial, estudio del trabajo, incentivación, jornada laboral.
 - b) Condiciones de trabajo. Aspectos primordiales: accidentes, higiene, molestias, enfermedades, otras consecuencias nocivas para los trabajadores.
2. Análisis de la política empresarial en torno a la condición de fábrica: aspectos económicos, ideológicos y políticos. Consecuencias de esta política.
3. Respuestas específicas de los trabajadores ante la condición de fábrica.

VARIABLES INDEPENDIENTES O EXPLICATIVAS. Sin que, a priori, pretendamos detectar todos los factores que explicarán las prácticas concretas -de la empresa y de los trabajadores- en torno a la condición de fábrica, podemos ya señalar algunas que el concreto contexto socio-económico-político en que aquellas se han desarrollado nos dicta.

1. Variables que hacen referencia a la estructura del desarrollo capitalista español en la actual etapa.

- a) El orden laboral como exigencia de un determinado orden social: rigidez de la normativa laboral misma.

represión laboral

interferencia de agentes "externos": OSE, Administración.

- b) La coyuntura económica:

desfase entre salarios y coste de la vida.

mercado laboral: paro, cualificación, eventualidad.

- c) Coyuntura política:

Grado de tolerancia a la organización obrera por parte del sistema.

Cambios en la legislación laboral.

Transformaciones en la OSE

Papel de la Magistratura.

2. Variables que tocan a las exigencias de desarrollo de la propia empresa:

- a) Transformaciones tecnológicas.

- b) Necesidad de mantener una normativa y organización eminentemente coercitivas.

3. Variables que se refieren a la fuerza-trabajo como fuerza social:

- a) Organización obrera autónoma, tanto dentro como fuera de la empresa.

- b) Grado de movilización de los trabajadores:

En torno a convenios colectivos

En torno a reivindicaciones concretas

Por solidaridad.

- c) Conciencia de explotación por parte de los trabajadores en general.

- d) Posibilidades de incidir a través de la organización sindical oficial.

- e) Los "nuevos obreros": presencia de obreros más jóvenes y combativos que sienten más profundamente la sujeción de la condición de fábrica.
 - f) Nivel general de conflictividad fuera de la fábrica, que puede influir no sólo en movilizaciones dentro de ésta, sino en los contenidos mismos de la lucha.
4. El mismo campo específico definido como "organización del trabajo" se constituye en variable independiente con relación a otros campos específicos: condiciones de trabajo. Y viceversa.

Características del conflicto

En el segundo capítulo aparecerán ya ciertas actitudes concretas de los trabajadores ante los tiempos, las primas, el ambiente de trabajo, etc... Sin embargo, la respuesta obrera, el enfrentamiento conflictivo con la política empresarial ha de ser examinada como un todo, como una respuesta de conjunto que, por supuesto, pone el acento sobre elementos pecu- li
ares en coyunturas determinadas, y que se enfrenta a una estrategia empresarial muy concreta.

La tercera parte va encaminada a examinar las características de ese enfrentamiento o, con otras palabras, las características del conflicto.

VARIABLES DEPENDIENTES O DE ESTUDIO. Los aspectos fundamentales que aquí tienen que ser examinados son los siguientes:

1. Los agentes conflictivos. Es necesario analizar las características que tienen las fuerzas que se enfrentan en el conflicto, porque la complejidad de éste puede tener mu -

cho que ver con la de aquéllas.

2. Los contenidos conflictivos. El significado de las reivindicaciones conflictivas, así como su alcance y sus características tienen que ser explicadas aquí; no se trata de buscar las causas estructurales del conflicto, -es decir, el por qué del enfrentamiento entre el capital y el trabajo dependiente sino que, dando aquello por supuesto, hay que entender por qué se dá un tipo u otro de enfrentamiento, con unos u otros contenidos, en relación con la condición de fábrica, en juego.
3. Las formas conflictivas expresan la táctica de las fuerzas en conflicto. No es pensable que unos u otros comportamientos conflictivos respondan a la pura casualidad y tengan las mismas consecuencias sobre la condición de fábrica y sobre la concreta correlación de fuerzas que permanece después de cada enfrentamiento conflictivo. Pero tanto los trabajadores como la empresa han jugado sus bazas de acuerdo con unos objetivos y una correlación de fuerzas que era más amplia que la propia empresa.
4. Por último hay que detenerse, para entender el conflicto por la condición de fábrica, su desarrollo y sus consecuencias, en el nivel de organización que los trabajadores han logrado consolidar, organización que, a su vez, es impensable fuera del conflicto.

Variables independientes o explicativas. Son esencialmente las mismas que en la segunda parte.

Interacción conflicto - condición de fábrica

Pero el objetivo del estudio no queda cumplido con explicar por separado los dos polos del proceso conflicto-condición de fábrica. De lo que se trata es, precisamente, de explicar ese proceso, esa interacción. En tal sentido las vinculaciones implícitas entre ambas partes del estudio tendrán que ser el eje fundamental del mismo y las explícitas las máximas posibles.

Bajo este punto de vista, conflicto y condición de fábrica se constituyen en variables dependiente e independientemente al mismo tiempo. El nivel de conflictividad adquirido influye en la transformación de la condición de fábrica; la condición de fábrica da características peculiares al conflicto mismo.

Las fuentes en general.

Un problema de extrema importancia es el de las fuentes y, por ende, el de los datos que el estudioso tiene que utilizar.

Determinados datos sobre la condición de fábrica no se encuentran sistematizados, aunque existen, por expedientes individuales -o algunas veces colectivos- en diversos organismos, principalmente en el Ministerio de Trabajo y en sus respectivas Delegaciones Provinciales: por ejemplo, datos sobre accidentes, enfermedades profesionales, etc... Otros datos apenas son registrados: toxicidad, ruidos, temperaturas... o resultan de difícil acceso en las empresas. Algunas empresas, empresas grandes, publican una memoria de Seguridad e Higiene

ne, ciertamente incompleta, pero con datos aprovechables. Se impone, por tanto la complementaria utilización de datos primarios, lo que no puede obtenerse sino a través de entrevistas o cuestionarios.

Los datos que se refieren a la organización del trabajo- tiempos y ritmos, estructura de categorías, incentivos, estructura jerárquica de las empresas, cargas de trabajo, etc... tampoco existen sistematizaciones. Pueden recogerse por empresas, bien en la normativa de cada empresa, bien a través de otros documentos existentes. Su acceso no resulta fácil en las empresas. Respecto a algunos de ellos, las categorías, por ejemplo, la amplísima variación de empresa a empresa hace enormemente difíciles las comparaciones.

Si nos referimos a los conflictos laborales mismos, las principales fuentes de las que podemos disponer son: los "informes sobre conflictos colectivos de Trabajo", publicados anualmente desde 1963 por el Ministerio de Trabajo; los datos elaborados en "Alteraciones Laborales" por la Organización Sindical; las estimaciones que pueden realizarse a partir de noticias publicadas por la prensa diaria.

Por lo que se refiere a las dos primeras fuentes "oficiales" nos encontramos con muchos problemas metodológicos. Poco podemos decir, en primer lugar, sobre la fiabilidad de las dos primeras fuentes, puesto que en ellas no se explica directamente cómo se recogen los datos. En informe del Ministerio habla de dos "fuentes exteriores" que son las respectivas Delegaciones de Trabajo provinciales y la contrastación con lo que aparece en la misma prensa diaria.

Pero la misma unidad analizada -el conflicto- diferente en ambas publicaciones, queda algo imprecisa y engloba únicamente elementos muy directamente cuantificables.

Para el Ministerio de Trabajo "conflicto laboral es todo comportamiento que altera la relación normal empresario-trabajador", aunque no lleguen a producirse paros. Se comprende que esta concepción del conflicto es muy vaga, si se la pretende tratar sólo cuantitativamente como luego hará el Informe del Ministerio. Así sucede que en las "conductas conflictivas" una de las categorías contempladas se llamará "tensiones". ¿Qué son estas tensiones? Ciertamente que hay tensiones que no llegan a conflicto abierto, pero evidentemente el término puede englobar casi absolutamente toda la jornada y todo tipo de relación laboral en la empresa capitalista. Dado que, en definitiva, el Informe no nos dice cómo han sido medidas tales "tensiones", resulta que como conductas conflictivas nos sirven de poco.

La OSE, a su vez, contabiliza como conflictos sólo los paros o disminuciones del rendimiento. Pero considera "un sólo conflicto, para su contabilización, aquellos hechos que, afectando a varias empresas, han tenido causa común y coinciden en el tiempo" (por ejemplo el conflicto de varias empresas en torno a un problema común.)

Es indudable que, con las reservas que hemos planteado para la primera fuente, ambas se refieren a lo que aquí se ha calificado como conflicto abierto. Entrando ya en el contenido de la información recogida, los items más importantes que aparecen en los Informes son: participación (número de trabajadores), horas perdidas en conflicto (los últimos años), causas de los conflictos, conductas conflictivas y, por supuesto, número de conflictos. Sobre el número de participantes, horas perdidas y número de conflictos las divergencias son tan elevadas a veces entre ambas fuentes que los datos no pueden ser usados sino como indicadores de tendencia. En

las conductas aparecen: paro total, paro parcial, bajo rendimiento, tensión y otras conductas. Las dos últimas categorías pueden ser un cajón de sastre difícil de descifrar por los motivos anteriormente aducidos.

Por lo que se refiere a las causas he aquí las más significativas: político-sociales, valoración de rendimiento, solidaridad, mejoras salariales, en el marco del convenio. La última citada, en realidad no es una causa, aunque pueda ser muy importante saber si el conflicto abierto se dió en el marco del convenio o fuera de él. Tal expresión puede encerrar causas como: negativa de la empresa a negociar, rechazo de la propuesta de los trabajadores, represión a cargos sindicales y otras...

Como se ve, pues, estas fuentes son bastante problemáticas.

La tercera, la prensa, puede ser fiable en alto grado y en escaso grado, puesto que está sujeta a dos hipótesis difícilmente verificables: que la noticia haya llegado a manos de la prensa -esto hoy puede suponerse, por lo que se refiere a conflictos importantes- y que la prensa pueda y quiera publicarla.

Aún admitiendo que los conflictos lleguen a conocimiento del periodista y el periódico pueda y quiera publicarlos, no hemos despejado ciertas incógnitas como son: las fuentes que ha tenido el periodista, la posibilidad real de conocer exactamente las causas del conflicto, las formas conflictivas, el número de participantes...

Aún con tales limitaciones, pero poniéndolas de manifiesto, la prensa no es desdeñable en un país en el que la información "más fiable" es tan escasa.

La debilidad extrema de los datos no puede inducirnos -hacerlo sería un error político- a no estudiar el fenómeno. Es obvio que la situación político-social por la que ha atravesado el país en los últimos 40 años tiene que ver no sólo con las escasas elaboraciones que sobre esta temática se han hecho, sino también con esta debilidad y escasa credibilidad de los datos. La irrecuperabilidad de ciertos datos pondrá barreras insalvables a ciertos estudios.

En el presente estudio ha sido utilizada la prensa, no las "fuentes oficiales"; pero hemos querido poner de manifiesto la problematicidad de éstas para destacar una vez más, la importancia del estudio monográfico que pueda recurrir a otro tipo de fuentes.

Fuentes utilizadas.

Sirviéndonos de la distinción clásica entre fuentes secundarias y fuentes primarias, podríamos ordenar la proveniencia de los datos utilizados, por lo que se refiere al "caso SEAT", de la siguiente manera:

Fuentes secundarias. Hemos de referirnos en primer lugar al capítulo de prensa obrera sindical autónoma. Existe un cierto tipo de prensa interna a la empresa. Si bien han sido varias las fábricas que durante el último período de la dictadura han tenido prensa obrera de fábrica, ilegal y clandestina, posiblemente ninguna de ellas en tanta abundancia como la SEAT. Ello es debido a las grandes luchas que se han registrado en la empresa en los últimos años y a que la SEAT es la máxima concentración obrera existente en España.

A este primer tipo corresponden los materiales utilizados en este estudio como son:

- Asamblea Obrera. Órgano de los trabajadores de SEAT (en realidad órgano de las Comisiones Obreras de SEAT), abreviado A.O. Asamblea Obrera no tenía periodicidad fija; en determinados períodos fue mensual o quincenal, en otros semanal y en algunas situaciones muy críticas prácticamente diaria. Igualmente ha sido variable su formato y amplitud. Es, sin duda, una de las fuentes secundarias más importantes, aunque desde 1972 estuvo fundamentalmente escrita por despedidos, pero que en continuidad recibían gran cantidad de datos y valoraciones del interior.

A.O. aparece en Enero de 1970 y hasta diciembre de 1975 edita 140 números que son los tomados en consideración en este estudio.

A.O. se ramificó, durante un corto período de pujanza de las Comisiones de taller en: Asamblea Obrera del T.7, Asamblea Obrera de T.5, Asamblea Obrera de almacenes exteriores, Asamblea Obrera de Técnicos y Administrativos.

Por lo que se refiere a la prensa sindical externa más importante utilizada tenemos:

- Informaciones Obreras; publicación semanal de CC.OO. de Barcelona que aparece el 18 de noviembre de 1970 y publica 130 números hasta su desaparición el 11 de noviembre de 1973. (Abreviado I.O.).
- Luchas Obreras, así mismo de CC.OO. que presenta su primer número el 16 de noviembre de 1973 y es consultada por nosotros hasta el número 68, en junio de 1975.

Ambas publicaciones presentan una documentación detalladísima de los conflictos obreros más importantes, entre los que cabe destacar la atención dedicada a la SEAT. Estos dos

periódicos han servido de contraste principal, por lo que se refiere a las fuentes escritas, con Asamblea Obrera.

- Otras publicaciones sindicales de clase utilizadas sólo en algunos números, es decir, aquellos que se referían a los momentos álgidos de la lucha en SEAT con: USO. Catalunya Obrera; Boletín de Plataformas de Comisiones Obreras; Acción, periódico obrero de Barcelona y provincia; diversas octavillas de Comisiones Obreras y de Coordinadora de Sectores de Comisiones Obreras, de U.G.T. y de U.S.O.

Cabe tener en cuenta, en segundo lugar, la prensa política de clase. A este respecto conviene decir que desde 1970 y, sobre todo, desde Octubre de 1971 dicha prensa ha dedicado a SEAT una atención excepcional: Difícilmente se puede encontrar un órgano de prensa de clase y democrático que no haya reflejado en sus páginas las luchas de SEAT en mayor o menor medida. Los periódicos por mí utilizados a este respecto son:

- TREBALL, órgano central del Partit Socialista Unificat de Catalunya, del N.333, Agosto-Sept. 1971 al N. 412, 15 Abril 1975.
- EL COMUNISTA, órgano del Comité de SEAT del PSUC Ns. 5, Sept. 1971, a N. 9 Spt. 1973.
- Algunos números sueltos de COMBATE, de la Liga Comunista; ESTRELLA ROJA de O.C.B.R.; MUNDO OBRERO ROJO del PCE (i).
- Diversas octavillas de varios grupos políticos.

Prensa legal. Por lo que se refiere a la prensa de curso legal, que ha dedicado un trato muy dispar a los acontecimientos de SEAT, dependiendo de períodos, han sido consultados los siguientes periódicos de Barcelona entre 1969 y 1975 in-

clusivo: LA VANGUARDIA, EL CORREO CATALAN, EL DIARIO DE BARCELONA, TELEXPRESES.

Documentación normativa laboral. De extraordinaria importancia ha sido el análisis de todos los Convenios Colectivos (siete) y las Normas de Obligado Cumplimiento (dos) que tienen lugar entre 1959, fecha en que se forma el primer Convenio Colectivo, y 1975.

En el mismo sentido ha de agregarse el estudio del Reglamento de Régimen Interior, de SEAT, publicado en 1963 y en vigor hasta 1974 y la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica rectificada en 1970 y que aparece en el B.O.E. del 7 de noviembre de este mismo año.

Documentación empresarial. Bajo este apartado se comprenden: La Memoria y Balance de la empresa (anual), examinado desde 1965 en adelante; La Memoria del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo (anual), examinada desde 1970; el Manual de Organización de SEAT; otros materiales estadísticos concernientes a la evolución de la fuerza-trabajo, provenientes de la Dirección de personal, a través del Jurado.

Las plataformas obreras. Una mención especial merecen las plataformas elaboradas anualmente, desde 1969, por los trabajadores en preparación a la negociación del convenio o a su revisión.

Bibliografía específica de SEAT. En el apéndice bibliográfico aparece una lista detallada de la bibliografía directa o indirectamente utilizada en este estudio, entre la que cabe mencionar los artículos que versan sobre SEAT.

Importancia especial tienen los materiales sobre la lucha

obrero en la fábrica elaborados por Silvestre Gilabert, despedido de SEAT en 1971 y los de Pedro López en torno a la organización del trabajo en la fábrica.

Fuentes primarias

Gran parte de los datos, sobre todo aquellos que se refieren a la condición de fábrica y a la organización obrera, provienen de contacto directo con los participantes implicados.

Dos han sido las técnicas de relevación a tal respecto utilizadas:

Las entrevistas en profundidad. Estas entrevistas, con guión abierto y grabadas en magnetófono, tocaron los puntos más importantes de la condición de fábrica y de la organización obrera. Fueron los siguientes:

- La condición de fábrica en fundición (1 entrevista)
- Desarrollo tecnológico y condición de fábrica (2 entrevistas.)
- Estudio del trabajo: tiempos y ritmos (dos entrevistas: una a cronometradores y otra a trabajadores).
- Valoración de puestos (1 entrevista)
- Categorías y cualificaciones (1 entrevista)
- Incentivos y rendimiento (2 entrevistas)
- Ambiente y seguridad (1 entrevista a técnicos y otra a trabajadores)
- Descripción del ciclo productivo (1 entrevista)
- La condición de fábrica en el trabajo en cadena (1 entrevista colectiva y otra individual).
- La problemática específica de los empleados (1 entrevista)

- La organización obrera (dos entrevistas: 1 individuales y una colectiva)

El cuestionario estructurado fue pasado a una muestra de 75 trabajadores entre los llamados directos e indirectos de producción, como sujetos más claros de la condición de fábrica. Los aspectos tocados en el cuestionario se refieren a puntos importantes de la condición de fábrica, de los que interesa tener la información más precisa y detallada posible. El cuestionario era breve y sencillo en modo que pudiese ser contestado sin dificultades por cualquier trabajador con la ayuda, al máximo, de un enlace sindical previamente adiestrado.

Técnicas utilizadas

Como fácilmente puede desprenderse de cuanto hemos escrito sobre las fuentes, las técnicas básicamente utilizadas son: el análisis de contenido para documentación escrita, la entrevista y el cuestionario. Veamos su concreta plasmación en el presente estudio.

Análisis de contenido. Los esquemas para análisis de contenido de la documentación escrita han sido varios: en primer lugar un esquema para el análisis de la prensa, y cuya unidad de estudio ha sido la acción diferenciada en el tiempo.

Un segundo esquema se refiere a la normativa laboral de la empresa. A través de dicho esquema se pretendía captar la evolución de los diversos elementos concernientes a la condición de fábrica ahí reflejados.

Por último, a través de esquemas similares se han analiza

do los documentos de la empresa y las plataformas obreras.

Entrevistas. En ellas se ha buscado a trabajadores y técnicos que tuviesen un conocimiento elevado del tema que se iba a tratar y un máximo conocimiento de la problemática general de la condición de fábrica. La elección de las personas a en tre vistar fue realizada después de contrastar los pareceres de diversas fuentes presumiblemente bien informadas sobre es tas cu estiones. Los entrevistados eran todos trabajadores in g resados en SEAT antes de nuestro período de análisis, es de cir, antes de 1969.

La guía de entrevista variaba en cada caso, pero fundamenta l men te giraba en torno a los siguientes ejes: actual situaci ón de la problemática discutida (por ejemplo los incentivos), evolución a lo largo de los últimos años, política de la empresa con respecto a la misma, respuesta de los trabajado res, consecuencias de una determinada condición para la emp re sa y los trabajadores, diferencias que presumiblemente hab ía con otras empresas, opinión del entrevistado sobre las actitudes más generalizadas de los trabajadores en torno al problema tratado, etc...

El cuestionario. El cuestionario estructurado fue concebido como un complemento directo al resto de la información. Los datos que a través del mismo se pretendía recoger eran, casi todos, datos objetivos. Se referían, principalmente, a la problemática de las categorías, a los ritmos y a las primas y, sobre todo, a las consecuencias que sobre la salud -tanto física como psíquica- tiene la actual condición de fábrica; a este último punto se ha concedido una gran importancia debido a que ni la empresa, ni el Instituto de Seguridad e Higiene dependiente del Ministerio de Trabajo ni los mismos tra

bajadores hasta ahora han investigado más allá de las llamadas "enfermedades profesionales" que son las consecuencias más clásicas y notorias de este tipo de trabajo.

En un principio se pensó en una muestra aleatoria de unas 220 a 250 puntos, seleccionada del universo de 26.000 trabajadores, aproximadamente, de la factoría de la Zona Franca. Pronto se vió que, con los medios con que el investigador contaba, tal tarea podía resultar inalcanzable. Resultaba difícil y costoso componer la muestra y, mucho más llevar a cabo las entrevistas por obstáculos tanto de tiempo y economía como políticos.

Se reunió, por tanto, a una muestra estadística, en el estricto sentido del término y se planteó el cuestionario como complemento al resto de la información sobre una serie de problemas candentes de la condición de fábrica (ya se ha especificado cuáles eran) desde la perspectiva de los trabajadores directos e indirectos vinculados a una producción directa, sin duda aquellos que más fuertemente sufren una condición de fábrica negativa.

A este respecto se distribuyeron 250 cuestionarios en todas las secciones en que hay trabajadores directos o indirectos vinculados a producción directa, en manera proporcional el porcentaje de tales trabajadores con relación al conjunto. Varios enlaces sindicales fueron adiestrados sobre el contenido del cuestionario, por si debían resolver dudas, como sobre los criterios de distribución que eran sustancialmente los siguientes: proporción de los 250 cuestionarios a cada sección similar a la de trabajadores de la sección con respecto al total de directos de la factoría, necesidad de "cubrir" proporcionalmente los dos grupos fundamentales por lo que respecta a la cualificación -especialistas y oficiales-

y los tres turnos existentes en la factoría.

Por último tampoco todas las secciones pudieron ser cubiertas debiéndose reducir la proporcionalidad a la unidad de taller. Unicamente, como ya se ha dicho, 75 cuestionarios pudieron ser recogidos.

La relación entrevistados-universo quedó establecida de la siguiente manera:

	Distrib.de los entrevist. por talleres (%)	Distr.trabajadores directos o ind. en prod. directa por talleres (%)
Taller de Fundición . . .	2,16	2,25
Talleres Mecánica	26,25	23,61
Talleres Chapistería . .	14,25	19,29
Talleres Montaje final .	38,00	37,21
Talleres de Pinturas . .	9,60	9,04
Talleres de Prensas . . .	9,50	8,50

Ha de considerarse que Chapistería está más débilmente representada, mientras que están sobrerrepresentados Mecánica y Montaje final, aunque no en proporciones notables.

De todos modos, dadas las características que, en último término, hubo de adoptar la "muestra", éstos son problemas irrelevantes.

Dos objeciones pueden ser hechas a esta fuente primaria. La primera y principal que no se trata de una muestra representativa. En tal sentido los resultados han de ser tomados como indicativos y han sido utilizados, a lo largo del estudio, meramente en tal sentido, completando aspectos que emergían de las entrevistas en profundidad o de las fuentes escritas. Los concretos resultados del cuestionario más que como definitivos, por tanto, han de ser tomados como hipótesis,

aunque con notable grado de verosimilitud.

La segunda objeción es que no tratándose de una muestra estricta, han podido responder sólo aquellos más motivados política o sindicalmente. Esto es presumible, pero el cuestionario mismo intentaba salir al paso de tal eventualidad; en efecto, la mayor parte de las preguntas son estructuradas y versan sobre hechos, no sobre opiniones o actitudes. El elemento subjetivo, la influencia de la militancia o de la ideología política o sindical han influido muy poco, probablemente, en las respuestas. Han podido influir, quizá, en que se examinasen con más rigor los hechos.

.

PRIMERA PARTE

ASPECTOS TEORICOS PREVIOS

CAP. 1. EL SIGNIFICADO DEL CONFLICTO LABORAL

LA NECESIDAD DE EXPLICAR LA REALIDAD DEL CONFLICTO LABORAL.

El conflicto laboral es una realidad evidente, pero compleja de estudiar. El "uso" que del mismo hacen las diversas fuerzas sociales -aún la diversidad que reflejan los sindicatos obreros frente al conflicto- va parejas con la diversidad de interpretaciones que se le han venido dando.

Vale la pena iniciar este trabajo recapitulando brevemente cuáles han sido, y son, las principales entre estas interpretaciones.

Interpretaciones motivacionales de la conflictividad

Las "frustraciones del hombre industrial" del siglo XIX y XX se han constituido en una de las principales raíces explicativas de la conflictividad laboral, en una corriente sociológica nacida y desarrollada en USA, pero también presente en Europa.

El inicio, está, posiblemente, en las investigaciones de Elton Mayo sobre las relaciones informales que dieron origen a las prácticas empresariales de las "relaciones humanas", no simplemente como un instrumento apriorístico de integración en la empresa, sino también como consecuencia de análisis que situaban las causas del malestar del bajo rendimiento y de las protestas obreras en las íntimas insatisfacciones de un hombre obligado a realizar un trabajo al que no se siente inclinado ni le gusta.

Uno de los exponentes más eximios de esta corriente expli

cativa es A. Kornhauser (1). La tesis de A. Kornhauser es que para comprender el conflicto hay que tener en cuenta una serie de insatisfacciones que el trabajador moderno arrastra, debido a que, existiendo un universo de "patterns" que exaltan la iniciativa y el esfuerzo individuales, una serie de símbolos, mitos y creencias de igualitarismo y justicia, gran parte de los trabajadores se ven imposibilitados de alcanzar tales objetivos. Por tanto, dirá Kornhauser, al analizar la conducta de las personas envueltas en el conflicto no podemos, en manera alguna, limitarnos a fenómenos como la contratación colectiva, las huelgas y otras expresiones organizadas; hay que entrar en lo informal. Es más, hay que tratar de llegar a lo que no es consciente.

Sin embargo, Kornhauser no pretende quedar en una perspectiva únicamente individualista, avanzando así sobre los planteamientos de sus antecesores los inmediatos seguidores de E. Mayo; en efecto, para el autor el análisis tiene que ensancharse "hacia las múltiples relaciones que ligan la empresa con la comunidad circunstante, con el sistema económico, político, jurídico e ideal de la sociedad" (2).

Con otras palabras, las motivaciones a las que alude Kornhauser ya no son meramente individuales, sino que son también motivaciones (deseos, aspiraciones, frustraciones...) de grupos y de la entera sociedad. Pero, ¿es fácil pasar de un análisis individualista, con tales presupuestos?

A la pregunta: ¿por qué trabajadores y empresarios se enfrentan en conflicto? Kornhauser respondería: en primer lugar, ello es un resultado de la general inseguridad e insatisfacción de nuestro tiempo; seguidamente tiene que ver con la cultura de una sociedad que exalta los esfuerzos competitivos de individuos y grupos en defensa de los propios inte-

reses; en tercer lugar se debe a la necesidad de defender la posibilidad de obtener determinados objetivos que, igualmente, la sociedad proclama abiertos a todos.

Más contundentemente que Kornhauser, C. Argyris (3) afirma que las causas del conflicto laboral están en la extrema dependencia, subordinación y sumisión del trabajador como persona. La actitud que la empresa exige, y permite, hoy a los trabajadores -personas maduras en la vida familiar y social- tiene mucho que ver con una actitud infantil; la empresa está dispuesta a pagar sueldos altos si fuere necesario, a adultos, para que se comporten como niños.

En cierto modo, los autores ingleses de la investigación "The Affluent Worker" (4) abordan el tema desde una perspectiva semejante, cuando afirman que el trabajador de la fábrica moderna, y en particular el no-cualificado y el semi-cualificado, han renunciado a superar su situación de subordinación e inmadurez en la fábrica, convirtiendo el trabajo en mero instrumento, para poder gozar de una vida de personas fuera de la fábrica, planteando, por tanto, reivindicaciones básicamente salariales.

Tesis desarrollistas

El análisis estructural-funcionalista está en la base de un segundo filón de explicaciones que divergen, aunque no totalmente, de las anteriores.

L. Coser afirma que "el conflicto ayuda frecuentemente a revitalizar las normas existentes o contribuye a la emergencia de otras nuevas. En este sentido el conflicto social es

un mecanismo para el ajuste de normas adecuadas a nuevas condiciones. Una sociedad flexible se beneficia con el conflicto, porque tal conducta, al ayudar a crear y modificar normas, asegura su continuidad en condiciones modificadas" (5).

En tal planteamiento el conflicto se convierte en reguladorador del sistema de producción; es decir, a medida que la sociedad -y en idéntico sentido el sistema productivo- se desarrolla, va exigiendo el ejercicio de nuevas funciones (el trabajo en cadena, el management separado de la ejecución) que provocan desajustes y por tanto conflictos. Los conflictos, y, sobre todo, una racional resolución de los mismos, tendrán la virtud de reajustar las funciones, de acuerdo con el avance general de la sociedad que, un poco a priori, es definido universalista contra el particularismo de los individuos.

En términos menos mecánicos que los expuestos, a menudo se presenta el conflicto como "la otra cara del cambio social". Se trata, sin embargo, de un tipo de análisis que parece dar al "cambio social" una entidad por sí mismo, lo que explicaría que, habiendo transformaciones, éstas no puedan darse sin tensiones y, por tanto, sin conflictos.

Así J.F. Tezanos (6) afirma que, los intensos procesos de cambio social experimentados en los últimos años, han supuesto una importante conmoción en la estructura social. Todos estos cambios - transformaciones en la estructura de clases, migraciones, modernización de ciertos sectores, etc...- provocan necesariamente una serie de tensiones, que, muy a menudo, desembocan en conflictos formales. Bien es verdad que el autor, al caracterizar los conflictos laborales en España, señala que la "falta de participación política real de la clase obrera" y la "proscripción legal de la huelga" determinan el cariz que aquí tienen los conflictos laborales. Sin

embargo, parece que la entidad básica del conflicto, y concretamente del conflicto laboral, se expresa como efecto del cambio social, fenómeno éste que se presenta casi con vida propia, universal y autónoma. De aquí a afirmar el conflicto como el resultado de la lucha entre puntos universalistas y particularistas, han poca distancia.

En un marco teórico semejante se mueven los autores del "Informe sociológico sobre la situación social en España, 1970" (7) cuando sostienen que la conflictividad -y obviamente no se refieren sólo al llamado conflicto laboral- deriva del contraste entre el dinamismo económico y el inmovilismo político-social; en este caso resulta problemático hablar de "dinamismo económico" para referirse al crecimiento de la renta per cápita, pero resulta más problemático aún buscar la causa de la conflictividad en un pretendido "desajuste de sistemas", en la mejor tradición funcionalista, lo que implícitamente llevaría a afirmar que la causa del conflicto laboral está en desajustes en los roles productivos.

J.M. Maravall (8) ha aplicado en cierto modo, estos planteamientos al análisis del conflicto laboral en España. Para Maravall el conflicto está en relación con el desarrollo en un modo, a mi parecer, de causa a efecto y casi mecánico. En el libro citado, se afirma que "en las sociedades tradicionales, en cuanto caracterizadas por el tradicionalismo y el fatalismo, difícilmente era viable el conflicto". "Todo proceso de desarrollo suele ir acompañado de desequilibrios, debidos a los diferentes ritmos del cambio... ello suele ser el motivo principal del conflicto; el desequilibrio fundamental y la base principal de los conflictos está en el distinto ritmo existente entre lo que puede ser llamado desarrollo económico y desarrollo social".

En casi todos estos autores el desarrollo es presupuesto como un proceso neutral, lineal y casi mecánico, siendo el conflicto calificable como "efecto necesario" e indicador de que se está avanzando, progresando.

El conflicto vinculado a la estructura

Una amplia corriente de pensamiento plantea el estudio del conflicto como principal efecto y reflejo del enfrentamiento entre fuerzas sociales que ocupan diversas posiciones de poder en la esfera productiva, pero también en la esfera política e ideológica (11). En este planteamiento el conflicto laboral ha de ser entendido como conflicto de clase (12), independientemente del grado de interiorización de esta perspectiva por parte de sus protagonistas. Pero, lo que quizá es más importante, el conflicto ha de ser visto como realidad resultante de unas estructuras determinadas e influyente en ellas.

En último término, y ciñéndonos ahora al conflicto laboral, se trataría del enfrentamiento entre capital y trabajo, no en cuanto polos abstractos, sino en cuanto fuerzas sociales que tienen intereses y objetivos, así como instrumentos y estrategias para llevarlos a cabo, radicalmente opuestos, en último término, sea lo que fuere ahora de la parcial coincidencia en determinados problemas o en determinadas circunstancias históricas.

Tal enfrentamiento, de clase en último análisis, por tanto insoluble en tanto en cuanto no sean mutadas unas estructuras de producción, políticas e ideológicas que colocan a agentes sociales en posiciones distintas, se vincula a las

estructuras mismas de la sociedad y no tiene que ver con la mala o buena voluntad de los agentes ni con motivaciones individuales, aunque éstas puedan influir en la forma, frecuencia, violencia, etc.... del conflicto.

Este planteamiento difiere radicalmente, aunque pueda no aparentarlo a primera vista, del expuesto por R. Dahrendorf (13). El citado autor explica lo que él llama conflicto industrial, en consonancia con su teoría de las clases sociales, a través del enfrentamiento entre quienes tienen autoridad y quienes carecen de ella. Sólo un sistema de jefatura y subordinación asegura la ejecución del proceso total de producción, proceso basado en las relaciones de autoridad entre los distintos roles, dice Dahrendorf. Ahora bien, este sistema, necesariamente genera la oposición de quienes están privados de autoridad, los trabajadores.

Una combinación de los dos modelos teóricos hasta ahora analizados aparece, en la obra de A. Touraine, C. Durand, A. Willener y D. Pécaut (9) en que los autores presentan una tipología de actitudes obreras en base al posible comportamiento de éstos respecto a la empresa y respecto al desarrollo que da los siguientes resultados:

1. Una actitud negociadora, que se caracterizaría por un proceso continuado de negociaciones sin poner en cuestión las relaciones industriales.
2. Una actitud de retraimiento y pasividad, condicionada por el escaso desarrollo económico y la rigidez de la estructura social, que generarían una creencia en la inoperancia de todo conflicto.
3. Una actitud de integración, de aceptación explícita del sistema social, que, por tanto, rehuiría el conflicto.

4. Una actitud reivindicativa que constituiría la base psico-sociológica de los tipos más hondos de conflictividad. En este caso existe la creencia de que las instituciones económicas y políticas son un freno al cambio social deseable.

J.M. Maravall, de quien hemos tomado la cita de dicha obra francesa, acepta tal tipología asimilándola a la clásica distinción funcionalista entre actitudes "particularistas" y actitudes "universalistas". Maravall califica de conflicto individualizado, "darwinista", al animado por actitudes particularistas y de solidario al que engloba las universalistas; al mismo tiempo, asimila el supuesto conflicto espontáneo e informal a actitudes particularistas frente a las universalistas del conflicto organizado y detecta un cambio de sentido, en España, bajo tal punto de vista, a principios de los años 60.

Dejando para más tarde la discusión sobre la cuestión de la espontaneidad y la organización, lo que cabe señalar ahora es la limitación interpretativa de estos modelos, tanto el más sofisticado de los autores franceses como el más sencillo del sociólogo español.

¿Es posible explicar el conflicto a través de pretendidas actitudes individuales sin recurrir a factores estructurales como son la organización y estrategia de los trabajadores, la estrategia patronal, las objetivas condiciones de fábrica, etc...?

¿Es posible explicar la diversidad de prácticas entre los sindicatos italianos -en el cuarto tipo de actitudes y los sindicatos alemanes en el primer tipo- sin recurrir a las objetivas condiciones de explotación, a las mayores o menores posibilidades de integración ideológica y política, es decir,

sin tomar en consideración los factores estructurales y las fuerzas sociales presentes?

El mayor o menor grado de desarrollo considerado como algo autónomo, parece ser aquí el único factor explicativo de actitudes y opiniones individuales, las cuales, a su vez, condicionarían la actitud ante el conflicto, en una cadena lineal de causa a efecto...

En realidad Dahrendorf parece confundir la necesidad de coordinación y dirección en la empresa productiva con la jerarquización capitalista que ciertamente está en el origen del conflicto no porque la dirección no la lleven todos, sino porque el capital impone una dirección autoritaria que es la que pretende garantizar una determinada distribución del beneficio y del poder no sólo en el ámbito de la empresa, sino en la entera sociedad (14).

Hacia un concepto operativo del conflicto laboral

El análisis que aquí se pretende llevar a cabo considera el conflicto laboral como un fenómeno vinculado a las posiciones estructurales de la fuerza-trabajo dependiente y del capital. Ello quiere decir que el conflicto laboral es analizado, ante todo, como conflicto de clase, aunque subrayando la extrema complejidad que las clases revisten en la sociedad capitalista avanzada, complejidad que no puede menos que repercutir en el conflicto mismo. Por tanto el análisis del conflicto tiene que ir estrecha mente enlazado con el análisis de los objetivos, intereses y estrategias de las distintas fuerzas sociales presentes, no en motivaciones individuales, de grupos informales ni en pretendidas motivaciones de

"toda la sociedad" por encima de las fuerzas reales. Esto no quiere decir, e interesa destacarlo, que las motivaciones individuales, la cohesión de grupos informales, la educación, las pautas sociales, etc... no influyen en las características del conflicto. Todo lo contrario, influyen decisivamente. Pero, en primer lugar, el conflicto es de base, estructural, manifiéstese o no y en segundo lugar, dichos factores -motivacionales o pautales- no han de ser analizados primordialmente desde los individuos, sino desde las estructuras mismas. En efecto, es pensable y la historia de algunos países capitalistas en la década de los 60 lo demuestra, que el conflicto laboral puede ser reducido al mínimo, encauzado e institucionalizado; determinadas concepciones sobre las relaciones laborales, sobre la importancia del consumo, sobre la autoridad, o diversidad de fuerza de las distintas clases sociales, están en la base de tal fenómeno. ¿Puede bastar con analizarlas a nivel de los individuos? Parece que no, porque dichas concepciones o posiciones responden a intereses y objetivos, expresados a través del dominio ideológico y político, de las clases sociales dominio que, por lo demás, puede sufrir oscilaciones. El resurgir de la conflictividad laboral en países como Francia e Italia, y más aún en Inglaterra y Alemania, es prueba de ello, en efecto, en algunos de estos países el conflicto parecía definitivamente normado.

Por tanto, no basta un análisis motivacional en cuanto privilegia la visión psicologista; pero puede y debe ser útil en la medida en que analice la influencia de determinadas ideologías -habiendo detectado las fuerzas e intereses que están detrás de ellas- en el comportamiento laboral y conflictivo, en lo que los sociólogos anglosajones suelen llamar las actitudes industriales. El análisis psicologista parece quitar la investigación inglesa de Goldthorpe y sus colaboradores,

que ya hemos citado. El libro fue escrito entre 1967 y 1968; la historia, posteriormente, se ha encargado de desmentir sus conclusiones sobre el "obrero opulento".

Puesto que creemos que el enfrentamiento primordial que se expresa a través del conflicto laboral es entre capital y trabajo, de todos modos, entre fuerzas sociales, no nos parecen explicaciones suficientes, en términos globales, las ofrecidas por las tesis desarrollistas, aunque admitimos que algunos de aquellos autores han aportado contribuciones importantes, a las que nos referiremos oportunamente, al análisis del conflicto laboral en España.

Si bien vinculado a la posición estructural de sus protagonistas, el conflicto laboral tiene por centro, y ello ha de ser tenido muy en cuenta a la hora de explicarlo, la empresa.

La empresa es el origen inmediato del conflicto y la concreción de la oposición entre capital y trabajo. Oposición que es material -que versa sobre la distribución de la plusvalía- de poder -sobre cómo se produce- e ideológica por cuanto también enfrenta pautas y valores: sobre el sentido de la autoridad, de la producción, de la colaboración... (15).

Que el centro sea la empresa, no quiere decir que ciertos conflictos que se dan fuera de la empresa no sean laborales. En realidad todo enfrentamiento entre el capital (en sentido amplio) y la fuerza-trabajo dependiente es conflicto laboral. Pero es obvio que la condición de fábrica, en su más amplio sentido, está influida por una determinada condición política (falta de libertades sindicales y políticas, por ejemplo) con lo que el conflicto laboral tenderá a adquirir, dentro del sistema productivo mismo, objetivos mucho más amplios.

Además de esto -y nos referiremos explícitamente al tema al hablar de la relación entre conflicto laboral y conflicto político- las conexiones políticas del conflicto laboral son cada día más evidentes en países democráticos y en países no democráticos.

Este es el motivo por el que conviene explicitar en el análisis, muy claramente, los contenidos del conflicto, la interconexión entre diversos contenidos, su vinculación directa o indirecta con la condición de fábrica, etc...

Podemos ahora intentar una definición de conflicto laboral. El conflicto materializa el enfrentamiento estructural capital-trabajo. En tal sentido podemos considerar como manifestaciones conflictivas no sólo los rompimientos de la normalidad laboral -que en general conocemos por huelga, en sus diversas formas- sino también las presiones de las partes que pretenden, lográndolo a veces y otras no, hacer cambiar a la parte contraria; también la negociación colectiva, las presiones a través de la opinión pública, los enfrentamientos en Magistratura, etc... entran en el ámbito del conflicto laboral.

Los conflictos no son medibles por el número de participantes y las horas perdidas en la actividad laboral, única y solamente. Hay que tener en cuenta la organización de las partes, la táctica de los medios para llegar a determinados objetivos, las alianzas de todo tipo, los resultados... Parece importante insistir, sobre todo, en este último aspecto; un conflicto no es sino un acto, más o menos contundente, más o menos importante, del enfrentamiento existente entre fuerzas sociales. Por tanto, los resultados pueden encerrar una de las claves explicativas del acto siguiente -la próxima acción conflictiva- y, en tal sentido, los "resultados" no son otra

cosa que las transformaciones que en el conflicto se han operado; transformaciones en torno al objetivo reivindicado -salarios, condiciones de trabajo, etc...- pero también transformaciones en la organización de las partes, en su unión e interiorización de la situación, en sus alianzas.

En definitiva, podríamos decir que el presente estudio no es otra cosa que el análisis de unas relaciones laborales, que pueden o no desembocar en conflicto abierto, pero que se asientan sobre unas posiciones objetivas contradictorias y, por ello, conflictivas.

Por tanto, si bien es importante ver cuántos y de qué magnitud son los conflictos en una coyuntura determinada lo es mucho más analizar cómo van perfilando sus objetivos las diversas partes implicadas, a través de qué instrumentos o medios llegan a dichos objetivos, con qué obstáculos, provenientes de las otras partes, se encuentran, qué obstáculos internos, qué contradicciones, han de superar...

CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO LABORAL HOY.

De las causas de fondo del conflicto laboral hemos de pasar a explicar las características que hoy presenta. Se trata de una necesaria clarificación teórica, para entender los rasgos del conflicto por la condición de fábrica en España.

Las partes en conflicto

W.E. Moore (16) señalaba hace 20 años, y por supuesto, pensando en América del Norte, que los obreros estaban dejando

de ser una clase homogénea lo que habría significado, inmediatamente, una disminución del conflicto y, sobre todo, una caracterización diversa del mismo; rivalidades entre diversos grupos de obreros, apatía de algunos estratos, específicas reivindicaciones de otros, producirían conflictos mucho menos frontales, mucho más "técnicos". Las posibilidades cada día mayores que el "management" tendría de manipular categorías, mover trabajadores, etc.... habría contrinado también a hacer menos homogénea la situación y menos posible una respuesta global de los trabajadores.

Consideraciones semejantes animaban las obras de los grandes teóricos laborales antes del "gran choque" obrero de 1968-69.

¿Qué está pasando en realidad? Al tiempo que a lo largo del último período de gran expansión del capitalismo -entre la segunda guerra mundial y 1966-67- las nuevas profesiones se han multiplicado y la técnica ha dado un salto imponente, sin embargo, la condición de fábrica para los trabajadores se ha homogeneizado sobre las bases de la descualificación creciente y del sometimiento de amplias capas antes independientes a la misma lógica de explotación.

Por otro lado, grupos dependientes que antes apenas se habían hecho eco del conflicto laboral -empleados, técnicos- están entrando a participar activamente, si bien con menos decisión todavía que los obreros industriales.

Aún con reivindicaciones en parte distintas, porque en parte distintas siguen siendo las condiciones en que se encuentran en la producción, estos diversos sectores han ido adquiriendo en Francia, Italia, España una homogeneidad de planteamientos y a menudo una unidad real en la lucha.

Pero, por otro lado, ha habido importantes modificaciones también en el otro de los principales protagonistas, el capital.

El gran capital monopolista tiene unas posibilidades de respuesta al conflicto que no había tenido nunca en el pasado. A nivel nacional o estatal los grandes imperios económicos muy rígidamente estructurados pueden sufrir graves consecuencias ante el conflicto obrero -piénsese en una gran fábrica de automóviles en la que un solo taller puede llegar a bloquear toda la producción- mientras que los más flexibles pueden hacer frente en mejores condiciones.

Una reestructuración, a la que nos referiremos más tarde, se está dando tanto en torno a nueva organización del trabajo como en lo tocante a la estructura técnica.

Otro factor importante tiene que ser tenido en cuenta; las grandes empresas multinacionales pueden hacer frente en un país a conflictos que se están produciendo en otro con mucha más facilidad que entre si pueden coordinarse los propios trabajadores de dichos países.

En otro orden de cosas, el gran capital dirige la lucha por parte empresarial; las pequeñas y medianas empresas juegan un papel cada vez menos importante tanto en la negociación como en el conflicto abierto. En realidad, para ser más precisos, el conflicto delimitado a una empresa sola tiene cada vez menor relevancia. Tanto por la solidaridad obrera, como por la solidaridad -o intereses en juego- patronal, la tendencia es a que las empresas del mismo ramo, del mismo imperio económico, de la misma zona de influencia jueguen sus bazas conjuntamente tomando la dirección precisamente las grandes empresas.

Debido a la compleja organización del trabajo hoy existen tanto otras instancias patronales -otras fábricas, otros sectores productivos- como las instancias políticas mismas... están tan fuertemente vinculadas a las grandes empresas que estas otras estructuras se colocarán inmediatamente contra la lucha obrera opuesta a la gran empresa.

Hay que abordar también la cuestión de la organización para el conflicto, sobre todo, si nos referimos al conflicto abierto. ¿Puede hablarse de huelgas espontáneas y de huelgas organizadas? ¿Qué relación hay entre espontaneidad y organización?

En todo el último período, prácticamente desde la última guerra mundial hasta el cambio de signo de 1967, había sido el sindicato el organizador del conflicto obrero en los países democráticos. De 1968 en adelante se ha hablado a menudo de "huelgas salvajes" y de espontaneidad conflictiva de los trabajadores frente a la burocracia sindical.

En realidad, como demuestra E. Jelin (17), no hay oposición entre espontaneidad y organización. El conflicto, y ello se ve más claramente en la huelga misma, es acción de protesta de los trabajadores que deriva directamente de su posición estructural en el sistema de producción. En este sentido se puede hablar de espontaneidad de la protesta. Pero no existe un proceso automático, mecánico, que ligue la condición objetiva del trabajador con la maduración de la conciencia de clase. Una organización -en suma una vanguardia y un proceso concienciador- parecen necesarios. La oposición entre espontaneidad y organización no puede plantearse en términos excluyentes ni siquiera para explicar el fenómeno del Mayo francés y del "otoño caliente" italiano. El problema tiene que ver con el tipo de organización que en cada momento es nece-

saria, y aceptable, de acuerdo con el nivel de conciencia, las condiciones objetivas, las pautas culturales existentes. Las preguntas que habría de plantearse serían: ¿cuál es el papel que juega el sindicato dentro y fuera de la fábrica? ¿Cuál la participación y el modo de participación de los trabajadores?

Numerosos autores, y posiblemente antes que nadie, en manera sistemática, J.M. Maravall (18), han insistido en la importancia que las crecientes posibilidades de organización han tenido en el resurgir de la conflictividad a partir de los primeros años 60 en España. A menudo, sin embargo, las huelgas anteriores han sido calificadas de espontáneas, pensando que las pésimas condiciones -los salarios de hambre anteriores a la explosión de conflictos de 1956, por ejemplo- podían provocar automáticamente la protesta colectiva. Es aquel un período muy poco estudiado bajo tal punto de vista, pero los pocos estudios existentes demuestran que no sea así. La presencia de los partidos políticos obreros es el punto catalizador de esos conflictos, en general (19), en un tipo de organización posiblemente rechazable por el movimiento obrero hoy, pero único viable entonces.

Ciertamente que no se puede identificar al sindicato con la organización del conflicto obrero. Sindicatos colaboracionistas han sido, a menudo, responsables de la disminución o del encorsetamiento de la protesta obrera en una férrea institucionalización.

Más que eso aún, cabe decir del sindicato en un país no democrático como el nuestro. La Organización Sindical ha sido no sólo el instrumento a través del cual se ha pretendido imponer una ideología y una práctica aclassistas -como si las clases no existiesen- sino también una de las más eficaces

instancias de control y represión políticos y de explotación patronal.

El Sindicato Vertical ha jugado importantes bazas en el conflicto, pero en contra de los intereses de los propios trabajadores, aunque también ha posibilitado -contra su propia voluntad- la organización de aquéllos.

En la actual fase capitalista el Estado es uno de los protagonistas claves del conflicto laboral; no sólo por ser instancia de mediación y conciliación entre capital y fuerza-trabajo dependiente, sino por su papel cada día más protagonista en la política económica.

La legislación laboral, la política de rentas (en realidad, intervención del Estado sobre el salario y la negociación) y la interferencia represiva directa en muchos conflictos, han contradistinguido el papel del Estado ante el conflicto en todos los países capitalistas. En concreto en España estas características han tenido la connotación adicional de falta de instrumentos políticos normales, admitidos por ley, para los trabajadores (Sindicatos y partidos principalmente) lo que ha contribuido a sobrepolitizar el enfrentamiento.

El contenido del conflicto laboral

Analizadas en páginas anteriores las causas estructurales del conflicto laboral, se trata de ver ahora cómo se presentan sus causas inmediatas o contenidos. Con otras palabras, y siguiendo el modelo teórico por nosotros adoptado, se trata de ver en qué se concreta la oposición capital-trabajo a

los distintos niveles y en las diversas coyunturas.

En tal sentido, y para referirnos a las causas inmediatas del conflicto -sea conflicto abierto, sea negociación o simples tensiones- parece más clarificador hablar del contenido o contenidos del conflicto.

Lo primero que hay que constatar es la diversidad tipológica con que los autores o fuentes abordan el problema.

Así el Instituto de Estudios Laborales de Barcelona, una de las entidades que más han trabajado en España en torno a la problemática del conflicto, propone la siguiente tipología de causas del conflicto:

- Reivindicaciones económicas.
- Reivindicaciones sobre condiciones de trabajo.
- Crisis económicas de la empresa,
- Aplicación de la legalidad general o estrictamente laboral.
- Representatividad sindical.
- Solidaridad.
- Reivindicaciones de carácter político (libertades políticas, represión...) (20).

El Ministerio de Trabajo, en sus informes anuales, propone esta clasificación, referida a los "conflictos laborales":

- Causas político-sociales.
- En el marco de un convenio colectivo.
- Valoración de rendimiento.
- Solidaridad.
- Mejoras salariales.
- Otras de diverso tipo. (21).

J.M. Maravall, distingue tres niveles de "motivos" en el

conflicto obrero:

- Defensa del puesto de trabajo
- Reivindicación de intervención en la gestión de la empresa.
- Reivindicación del control económico de la empresa. (22).

Para otros autores, como Touraine, a medida que la conciencia obrera se eleva y politiza, se da una tendencia hacia la reivindicación más clara del poder obrero. Para ciertos estudiosos, por último hay una escala de contenidos conflictivos que van desde las reivindicaciones meramente económicas a las de transformación de la organización capitalista de trabajo.

Para C.A. Myers (23) las principales áreas de conflicto están hoy en la acción arbitraria del management y en el inadecuado status y reconocimiento del trabajador.

Parece evidente que las causas inmediatas, o los contenidos conflictivos, pueden ser múltiples y variados y cualquier clasificación es buena o mala, según explique mejor o peor tres aspectos, a nuestro modo de ver claves:

El primero de ellos se refiere a la articulación de los contenidos conflictivos. No parece que se pueda pensar en una escala ascendente de contenidos, irreversible y lineal. Si bien en un momento determinado los trabajadores pueden creer más importante la reivindicación del control de condiciones de trabajo o la transformación misma de la organización del trabajo, ello no quiere decir que en un momento sucesivo no deban empeñarse, y posiblemente a fondo, en reivindicaciones económicas ante una crisis que provoque ingentes aumentos del coste de la vida o ante un ataque patronal a los aumentos conquistados. Se trata por tanto de explicar el por qué de determinados contenidos conflictivos, o por qué unos reciben más importancia que otros en una coyuntura concreta.

El segundo aspecto toca la relación contenidos conflictivos-contexto socio-político. Determinadas reivindicaciones fundamentalmente políticas (libertades de asociación, reunión, manifestación y huelga, por ejemplo) no han podido ser planteadas directamente durante muchos años en España, apareciendo en su lugar motivaciones "estrictamente laborales" o quedando en un segundo plano cuando quizá eran el punto de articulación del conflicto. En determinadas coyunturas los contenidos conflictivos dependen también del papel que los trabajadores están jugando en la escena política, de la presencia más o menos activa del Estado, etc...

El tercer aspecto, por último, se refiere a la relación contenidos conflictivos-movilización obrera (y organización obrera). Se trata de ver qué contenidos han sido más movilizados y por qué, qué avances o retrocesos se han dado en la conciencia de clase. En realidad, y vale la pena subrayarlo contundentemente, el conflicto no tiene únicamente la función de atacar la plusvalía que puede llevarse el capital, bien directamente a través de conflictos por salario, bien indirectamente a través de conflictos por condiciones de trabajo o por la organización del trabajo; tiene también la función de unir a los trabajadores, de demostrar a las otras fuerzas sociales una organización y una potencia que han de ser tenidos en cuenta. Esta perspectiva ha de ser recordada al hablar de los contenidos del conflicto explicando por qué a determinada organización corresponden determinados contenidos, o viceversa, a determinados contenidos corresponde determinada organización y participación, en una interacción recíproca.

Dicho esto, puede pensarse en contenidos o causas inmediatos-originales (aquellos que hacen brotar el conflicto, o que aglutinan más fácilmente a los trabajadores, o que pue -

den presionar aún más fácilmente sobre el capital y la opinión pública -aspecto éste cada día más clave-) que dependen del contexto, de la organización y fuerza de las partes (no sólo de los trabajadores) y contenidos agregados o causas agregadas que evidentemente no están ausentes quizá ni siquiera en el primer segmento, que en ocasiones pueden ser los verdaderos problemas de fondo, pero que coyunturalmente no pueden ser ni ser puestos en primer plano.

Es vital para comprender la dinámica del conflicto, poder descifrar estos dos planos y mucho más entender el por qué del protagonismo de un determinado tipo de contenidos.

Pero no hay que olvidar que para ser movilizador, el contenido de la protesta debe estar anclado en las condiciones e intereses inmediatos de la clase obrera. Sólo a partir de ahí se puede dar un proceso de cuestionamiento más general, más globalizante (24). En resumen, los contenidos presentes en un conflicto, el orden en que aparecen, la fuerza con que se manifiestan, etc... no son algo dado, ni cuestión de mera clasificación estadística, sino que dependen de la fuerza de las partes y de la entera coyuntura.

De todos modos, una clasificación es necesaria y la siguiente es la que se va a utilizar en el presente estudio, en función de tres áreas principales:

- Area económica: se refiere a las cuestiones salariales, pero también a la igualación salarial, a la eliminación de ciertas partes no fijas del salario, etc... aspectos estos últimos que lindan con la tercera de las áreas que proponemos.
- Area de control: se refiere a la reivindicación obrera por controlar unas condiciones de trabajo determinadas o una organización del trabajo pactada, es decir, por evitar las

"trampas patronales".

- Area de transformación de la organización del trabajo, sobre la que se orientan las dos anteriores, con reivindicaciones dirigidas a disminuir las posibilidades de explotación capitalista y reducir el poder patronal.

Parece evidente que en las tres áreas puede y debe hablar se de poder obrero, por cuanto también las reivindicaciones económicas atacan a los intereses del capital y pueden ser realizadas, y sobre todo mantenidas, desde la óptica de clase si los trabajadores tienen una organización suficiente. Ciertamente que, sin embargo, en cuanto una u otra de estas áreas sea la articulante del conflicto, se podrá hablar de mayor o menor claridad colectiva de conciencia sobre la explotación capitalista a que responde el conflicto.

La institucionalización del conflicto

Diversos han sido los autores que han subrayado que si bien el conflicto no tiene visos de acabar en la sociedad industrial, sin embargo, su institucionalización, su inserción en unos cauces concretos, delimitados y normados, es un hecho. Para R. Dubin (25) la sociedad democrática no ha eliminado el conflicto, pero ciertamente si ha encontrado el modo de canalizarlo. La institucionalización del conflicto, está para este autor, principalmente en la negociación colectiva en la que las fuerzas presentes discuten sus objetivos garantizando, por un lado, que el sistema productivo siga cumpliendo con su cometido esencial en nuestra sociedad y, por otro, que los problemas en tal sistema no repercutan negativamente, sino por el contrario, sirvan de acicate ordenado en la so -

ciudad global.

Ideas semejantes sobre la institucionalización del conflicto aparecen en las obras de R. Darhendorf, Tourasine, etc...

En realidad, todos o casi todos los países tienen algún tipo de regulación del conflicto laboral, tanto en su aspecto de conflicto abierto, y principalmente por lo que se refiere a la huelga, como en su aspecto de negociación. En tal sentido sí que se puede hablar de institucionalización del conflicto que tiene ciertas consecuencias positivas para los trabajadores -no enfrentarlos directamente con el Estado, guardián del orden industrial- pero que las tiene sobre todo para el capital -por lo que se refiere a previsión de huelgas, etc...- aunque hay que agregar inmediatamente que las restricciones al derecho de huelga son hoy mínimas en la mayor parte de los países democráticos.

El intento del gobierno laborista inglés -el famoso proyecto Wilson-Castle- de eliminar la "huelga salvaje" a través de una reglamentación con disposiciones, según las cuales las huelgas se habían de avisar con 28 días de antelación, el gobierno decidiría en casos de competencia entre sindicatos, y habría sanciones, multas y prisión, contra quienes infringiesen tal reglamentación, provocó tal fuerte oposición de la TUC que el gobierno hubo de retirar el proyecto a cambio de un simple compromiso de la más grande central sindical de que intervendría con todo su poder contra las huelgas salvajes.

Las huelgas salvajes han tenido importancia en países como Inglaterra y Alemania en los últimos años, es decir, en países donde hasta ahora los sindicatos se habían distinguido por su colaboracionismo. Pero lo que ha demostrado el encuadramiento del conflicto han sido las grandes acciones

convocadas por los sindicatos en los países de la Europa Sur.

En la "institucionalización" del conflicto, desde la perspectiva de los clásicos de este concepto, subyacen dos fenómenos que conviene tener presentes. En primer lugar, y principalmente, el de los sindicatos colaboracionistas, y el de ideologías interclasistas y aconflictivas que han permitido encauzar la resolución de las diferencias entre el capital y la fuerza-trabajo dependiente a través de una negociación eminentemente burocrática y absolutamente desligada de los problemas de la fábrica y de la participación de los trabajadores.

En segundo lugar, y en ocasiones vinculado al anterior, el de la debilidad política de los trabajadores en algunos países (por falta de sindicatos o partidos obreros) que ha posibilitado al capital la imposición de legislaciones antihuelga o de una rígida normativa de la misma. De ambos niveles se ha derivado una inferioridad de fuerzas para los trabajadores.

La "institucionalización" del conflicto responde, pues, a la correlación de fuerzas existente.

Pero de todos modos, el conflicto laboral no es un conflicto total; respeta unas reglas de juego: en lo político (aceptación de una Magistratura, de unos árbitros, etc...), en lo económico (no atentados a la propiedad, aceptación de la dirección de la empresa...). En tal sentido podemos decir que el principio que lo rige es la coexistencia de clases, encontrando así en la organización social, la posibilidad de confrontar, de poner sus intereses, de recurrir a los medios más variados para defenderlos (26).

Conflicto y negociación

Se ha dicho en páginas anteriores que la negociación colectiva ha de ser considerada como un aspecto del conflicto, por cuanto es también manifestación del conflicto estructural y en sí un contraste entre diversas fuerzas, aunque pueda no llegar al rompimiento de la normalidad laboral. Cumple, por lo demás, las funciones del conflicto de unificar, organizar, y patentizar la fortaleza de las partes como el conflicto abierto mismo.

La profunda conexión entre conflicto abierto y negociación se percibe cuando se examina la negociación misma allí donde el sindicato está institucionalizado: es decir, en la posibilidad que éste tiene de recurrir al conflicto abierto durante las negociaciones.

Si no nos limitamos a considerar en el conflicto laboral el simple paro en el trabajo por un número de horas, si no que percibimos también la influencia que tal fenómeno tiene en la organización de los trabajadores, en la transformación de la ideología misma, en la profundización de la conciencia de clase, comprenderemos que la negociación colectiva puede perfectamente cumplir todos estos objetivos.

El problema no está a nuestro entender, tanto en mantener una distinción entre negociación y conflicto, como si el primero no lo fuera, sino en analizar el tipo de negociación que de hecho se da. Es evidente que la negociación guiada por un sindicato colaboracionista, a clasista o antiobrero es no sólo únicamente burocrática, sino que va dirigida a plasmar en ley, para el tiempo que determine, la sumisión de dicho sindicato al capital y al estado. En consonancia con tal práctica la negociación ha sido descrita como elaboración de

normas, es decir, en una perspectiva meramente jurídica y prescindiendo de las fuerzas sociales que están detrás de la negociación.

Los sindicatos de clase, por el contrario, han abordado la negociación como un momento del perenne conflicto con el capital. La negociación continuada que se ha impuesto como práctica en Italia después del "autunno caldo" por ejemplo, con una amplia participación desde la base -tanto es así que es la contratación de fábrica la que impulsa la contratación nacional- nada tiene que ver con prácticas meramente burocráticas, sino por el contrario con momentos conflictivos de amplia incidencia. Algo semejante, salvadas las distancias, puede afirmarse de la negociación colectiva en España en los últimos años que, entre otras cosas, ha propiciado numerosos conflictos abiertos.

Este tipo de negociación responde al nivel real de fuerza de los trabajadores en cada momento y en cada fábrica o ramo.

El futuro del conflicto laboral

Ninguno de los teóricos del conflicto laboral, a los que hasta ahora hemos aludido, afirma el fin del mismo en un futuro próximo.

Pero sí que son muchos los que hablan del declinar del conflicto. Para los autores de "El industrialismo y el hombre industrial" (27) la protesta obrera ha declinado y lo ha hecho, básicamente, a causa de las mayores atracciones positivas de la industrialización; la industrialización se ha convertido en bandera de todos los movimientos nacionalistas y

de todos los partidos políticos, en un requisito de supervivencia nacional.

Para Kornhauser, en las conclusiones del libro al que hemos aludido en más de una ocasión, a pesar de que haya que constatar el declinar del conflicto, sin embargo, la complejidad de los factores que entran en juego no permite, ni mucho menos, predecir su futuro.

Otros autores señalan que la fuerza del conflicto laboral parece haberse desplazado a otros campos -generacionales, culturales, raciales- en los últimos tiempos, al menos en ciertas sociedades (28).

Los últimos años han puesto de manifiesto, en la mayor parte de los países europeos, que el conflicto laboral se ha potenciado en extensión y profundidad.

Gran parte de los análisis a los que me he referido, han errado la perspectiva. Escritos en el período de mayor auge capitalista, y referidos a los países más avanzados donde parte de la clase obrera -debido al bombardeo ideológico, pero mucho más al objetivo desarrollo de las fuerzas productivas- pudo gozar de un cierto bienestar, llegaron a tomar como definitivo algo que era meramente coyuntural.

El cambio sufrido de 1967 en adelante y las repercusiones negativas que éste ha tenido sobre la clase obrera han vuelto a poner en evidencia la actualidad e importancia del conflicto laboral.

Conflicto laboral-conflicto político

No sólo cierta prensa o ciertas instancias políticas, sino, así mismo, algunos teóricos han pretendido mantener la distinción entre el conflicto laboral y el conflicto político. ¿Es válida en realidad, tal distinción? O, por mejor decir -porque es evidente que existe un conflicto estrictamente político- ¿Existe un conflicto "estrictamente laboral", un conflicto meramente laboral?.

Hoy son muy pocos los estudiosos que lo afirman. Ello por varios motivos. En primer lugar por las partes presentes en el conflicto. Ya dijimos anteriormente que cada día es más decisiva la intervención del estado en conflicto tanto por el papel que aquél juega en la economía como por el que tiene en el orden público.

Pero, en segundo lugar, no parece que necesariamente sean disputas meramente económicas, aún aquellos conflictos que tienen como central o única el área económica. Salarios más altos, adscripción de primas y pluses al salario fijo, etc... chocan inmediatamente con la política de rentas del estado y pueden envolver directa o indirectamente en el conflicto no sólo a una empresa o una serie de empresas, sino al conjunto de la clase capitalista, y en consecuencia, al conjunto de la fuerza-trabajo dependiente.

En resumen, los problemas que suscita la relación laboral, principalmente si se llega al conflicto, no se resuelven en la práctica entre el sindicato (o los obreros) y la empresa (o empresas), sino que interviene el estado (29), y cada vez más decididamente.

Por otro lado la huelga y la negociación son medios de afirmación política de la clase obrera en cuanto clase.

En circunstancias particulares, sin embargo, puede hablarse de una "sobrepolitización" del conflicto laboral. Cuando no existen partidos políticos de la clase obrera, o no están admitidos, los propios sindicatos asumen más claramente reivindicaciones de la esfera política (libertades políticas, ejercicio de derechos políticos); más aún cuando ni los mismos sindicatos de clase están admitidos: en este caso las mismas libertades sindicales pasan a jugar un papel importante en la conflictividad laboral.

Por otro lado, cuando sindicatos y partidos operan en la ilegalidad es casi inevitable la unificación del líder político y sindical en la misma persona. Todos estos factores de "sobrepolitización" que operan en circunstancias anormales, no quitan que el conflicto laboral sea también conflicto político en "normalidad política", porque el sindicato hoy ha salido de la esfera meramente reivindicativa.

.

Notas al Capítulo 1 - EL SIGNIFICADO DEL CONFLICTO LABORAL

- (1) KORNHAUSER, A. "Human Motivations underlying Industrial Conflict", en KORNHAUSER A., DUBIN R., ROSS A.M. Industrial Conflict, Mc. Graw-Hill, New York 1954, p. 62-85.
- (2) Esta es la interpretación de Kornhauser que aporta Ferrarotti F. La Sociología industriale. Taylor, Torino 1959, p. 24.
- (3) ARGYRIS C. "Individuo e organizzazione", en BILLIA G., FABRIS A. eds. L'organizzazione aziendale. Etas Kompass, Milano, 1967, p. 215s.
- (4) GOLDTHORPE J. H., LOCKWOOD D., BECHHOFFER F., PLATT, J. The Affluent Worker, Bambridge University Press, Cambridge 1968, p. 1745.
- (5) COSER L. Las funciones del conflicto social, Fondo de Cultura Económica, México, 1964, citado por REX J. Problemas fundamentales de la teoría sociológica, Amorrortu, Buenos Aires 1968, p. 146.
- (6) TEZANOS J.F. "Los conflictos laborales en España", Revista Española de Opinión Pública, nº 38, Oct.-Dic. 1974, Madrid, p. 99.
- (7) FOESSA. Informe sociológico sobre la situación social en España, 1970. Euramérica, Madrid 1971.
- (8) MARAVALL, J.M. El desarrollo económico y la clase obrera. Ariel. Barcelona 1970, p. 40s.
- (9) TOURAINE A., DURAND C., WILLENER A., PÉCAUT D. Les travailleurs et les changements techniques. OCDE, París, 1965.
- (10) Citado por MARAVALL J.M. El desarrollo económica...cit. p. 68-69.

- (11) IEL. El conflicto obrero en España 1960-1970. Ciclostilado IEL. Barcelona 1972, p. 12s.
- (12) LACALLE D. El conflicto laboral en profesionales y técnicos. Ayuso, Madrid, 1975, p. 30.
- (13) DARHENDORF R. Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial. Rialp. Madrid 1962 p. 275-276.
- (14) MARX K. El capital. Fondo de Cultura Económica. México 1958, toms XI-XIII.
- (15) IEL. El conflicto obrero en España... cit. p. 22s.
- (16) MOORE W.E. "Occupational Structure and Industrial Conflict", en KORNHAUSER A., DUBIN R., ROSS A.M., Industrial Conflict. cit. p. 227s.
- (17) JELIN E. La protesta obrera. Participación de base y sindicato. Ed. Nueva Visión. Buenos Aires, 1974, p. 15s.
- (18) MARAVALL, J.M. El desarrollo económico... cit.
- (19) MIGUELEZ F. Las luchas de la minería asturiana bajo el franquismo. Laia. Barcelona 1977.
- (20) IEL. "Causalidad conflictiva", Boletín Informativo nº 8-9, 1970.
- (21) MINISTERIO DE TRABAJO. Informe Anual sobre conflictividad laboral. Madrid.
- (22) MARAVALL, J. M. El desarrollo económico... p. 38.
- (23) MYERS S.A. "Basic employment relations", en KORNHAUSER A. y otras. Industrial Conflict. cit. p. 319.

- (24) JELIN E. La protesta obrera... cit. p. 90.

- (25) DEBRIE R. "Constructive Aspects of Industrial Conflict", en KORNHAUSER A. y otros. Industrial Conflict. Cit. p. 36-50.

- (26) TRENTON J.R. "Los conflictos de trabajo", en FRIEDHANN, G., NAVILLE P. Tratado de Sociología del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México, 1963, p. 201.

- (27) KERR C., DUNPOL J.I., HARBISON F.H., MYERS CH. A. El industrialismo y el hombre industrial. Eudeba. Buenos Aires, 1963, p. 203s.

- (28) TEZANOS J.F. Estructura de clases en la España actual. Ed. Cuadernos para el Diálogo, Madrid 1975, p. 124.

- (29) JELIN E. La protesta obrera... cit. p. 32.

.

CAP. 2. CONFLICTO Y CONDICION DE FABRICA

Analizado el significado del conflicto laboral hoy, nos toca adentrarnos en el otro término de la relación: la condición de fábrica para, finalmente, captar dicha relación en su mismo dinamismo.

¿Está cambiando la condición de fábrica? ¿En qué sentido, en caso afirmativo? ¿Qué papel está jugando la condición de fábrica en la determinación de las conductas obrera y patronal y, por supuesto, en la determinación de las conductas conflictivas de las partes?

DE LA LUCHA POR EL SALARIO AL CONFLICTO GLOBAL CONTRA LA ORGANIZACION CAPITALISTA DEL TRABAJO.

El significado de la lucha por el salario

La primera y más importante repercusión de la explotación capitalista de la fuerza-trabajo se da sobre el precio de esta misma fuerza-trabajo percibido por el trabajador en forma de salario.

El aumento salarial ha jugado siempre un papel determinante en la lucha obrera cumpliendo básicamente dos funciones: mantener, si no aumentar, el nivel de vida de los trabajadores y reducir la tasa de plusvalía que se lleva el capital. Se percibe inmediatamente que la lucha salarial puede no ser una reivindicación economicista, sino mucho más. Como afirman E. Martin y J. Salvador (1) suele manifestar, de un modo más o menos consciente, una actitud de protesta de los trabajadores por la situación de marginación y subordinación de

que son objeto. Y con frecuencia es la única vía a través de la que pueden afirmar sus valores. Pero tampoco se puede negar que la lucha económica puede convertirse en lucha de pura resistencia o meramente corporativista, como han demostrado determinados períodos de la historia reciente, si no se inserta en la lucha más global contra la condición de fábrica que haga explícita referencia a la llamada explotación relativa y que ponga, en definitiva, en cuestión el sistema de producción misma. (2).

Sin embargo, cabe señalar inmediatamente que sobre el contenido del conflicto, y por tanto en este caso sobre la limitación de la lucha por el salario pueden incidir varios factores que convendrá analizar muy detalladamente en el caso que nos ocupa: entre otros, el grado de organización autónoma de los trabajadores (de donde se derivan, evidentemente, mayores o menores posibilidades de que una visión más global sobre la condición de fábrica se imponga), la política de rentas (congelaciones, bloqueos salariales, coste de vida) y las posibilidades reales que los trabajadores tienen de impugnarla o de contrastar los aspectos que les resulten negativos, la misma contextura política en la que otro tipo de reivindicaciones que no sean salariales puedan resultar difícilmente defendibles tanto ante la ley como, sobre todo, ante el autoritarismo patronal y del statu quo. Además la posibilidad para gran parte de los trabajadores de haber interiorizado otras reivindicaciones.

Conviene señalar, por último, que determinadas reivindicaciones en el orden económico atentan gravemente contra la organización capitalista del trabajo: así que los aumentos lineales y la absorción de primas y pluses que rompen tanto la división que el capital y el management introducen en la fá-

brica como el mismo sistema jerárquico sobre el que se asientan.

Cambios en la organización capitalista del trabajo

Entre la segunda guerra mundial y los últimos años de la década de los 50 el taylorismo llega a su apogeo en Europa, avanzando, ciertamente, entre profundas contradicciones, pero logrando imponerse gracias a la debilidad de los sindicatos y a la fuerza del capital.

La "job evaluation" y la extremada descomposición del trabajo complejo en trabajo simple conducen a una descualificación suma y a una parcelización tal que el trabajo se vuelve inaguantable por su irracionalidad.

A ello se suma el continuado estudio del trabajo -con propiedad, estudio de los tiempos muertos con el fin de eliminarlos- y la cada vez más neta separación entre tareas de programación y de ejecución que acentúa la división del trabajo y el autoritarismo empresarial.

Las consecuencias para los trabajadores fueron muy graves. Debido a que el trabajador ya no es evaluado por lo que es sino por el puesto que ocupa, gran parte de los nuevos trabajadores de la industria caen en los rangos más bajos con pocas esperanzas de subir ni en nivel salarial ni en categoría profesional.

Al capital interesaba lograr, a través de la pretendida "organización científica", no sólo el aumento de la productividad directa -cosa efectivamente conseguida- sino también lo que podríamos llamar la productividad indirecta: es decir,

alta flexibilidad (manejabilidad) de la fuerza-trabajo y alto grado de movilidad dentro del ciclo.

Si con el avance del taylorismo la técnica pudo desarrollarse en manera sorprendente ésto no repercutía, para la inmensa mayoría de los trabajadores, en mejores condiciones de trabajo, mayor participación real en las tareas, más posibilidades de aprender y perfeccionarse, lo que está en el origen de muchos conflictos y abstenciones.

Fue esta contradicción -que en el fondo no era sino la expresión del choque entre un modo de organizar la producción que privilegiaba la máxima productividad con el mínimo coste frente a los derechos de los trabajadores como personas- lo que obligó a las empresas a pensar en métodos de superación que no tocasen los aspectos positivos que tal organización tenía para el capital.

Nacieron así ciertas variantes en el modelo prevalente de la organización del trabajo.

La mayor parte de ellas mantenían la parcelización máxima; por ejemplo: actividades complementarias de postrabajo, a fin de acrecentar la "lealtad" y el "espíritu de cuerpo, de gran familia" de los trabajadores (actividades deportivas, culturales, fiestas, etc...); relaciones humanas, introduciendo técnicas y técnicos dirigidos a eliminar las tensiones a nivel personal, a individualizar, en suma, los resultados de la relación laboral; intentos de aumentar un tipo de participación que en nada comprometiese el poder de la empresa (grupos de iniciativas, buzón de ideas, domesticación de los representantes de los trabajadores colocándolos de figurón en ciertos órganos de decisión de la empresa). Eran técnicas utilizadas, y ya fracasadas en otros países capitalistas más avanzados, como U.S.A.

Otras, las más realistas, empezaban -sobre todo después del "gran choque" de los años 1968-69- a pensar en una cierta reorganización del trabajo (nos referiremos a ellas en páginas posteriores) a través del "job enlargement", del "job enrichment" o de la simple rotación.

Por lo que se refiere en España, sin embargo, la organización del trabajo es introducida, en su vertiente "científica", a partir del final de la década de los 50 -por tanto con bastante retraso sobre el conjunto de los países europeos- pero hasta hoy no han sido puestos en duda por los patronos sus presupuestos tayloristas más genuinos (3).

Pero las consecuencias para los trabajadores no han sido sólo de empeoramiento de las condiciones de trabajo, sino también de un férreo control salarial ligado a dos mecanismos: al control de las categorías que, posibilitando a la empresa el bloqueo de gran parte de los trabajadores en los rangos más bajos, permite hacer con fuerza-trabajo más barata tareas que antes se hacían con obreros de profesión; a la vinculación salario-rendimiento que posibilita, que parte de los ingresos, sean fácilmente regulables por la empresa. Es por aquí por donde pasan los principales ejes del poder de la empresa hoy.

Las condiciones de trabajo

La organización del trabajo, aún con los cambios a los que hemos aludido, permite a la empresa un control riguroso de la fuerza-trabajo. Y permite, igualmente, sustanciosas plusvalías gracias al mantenimiento de unas condiciones de trabajo que repercuten negativa, y directamente, sobre la sa

lud e integridad del trabajador.

En la obra americana de la que hemos hablado en varias ocasiones se hacía referencia, ya hace 20 años, a la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, si se pretendían disminuir los conflictos laborales (4). Sin embargo, no fueron pocos los teóricos, también europeos, que en los últimos años manifestaron que una de las características de la "nueva clase obrera", hacía la que el desarrollo capitalista estaba caminando a pasos agigantados, era la radical mejora de las condiciones de trabajo.

Así S. Mallet (5) que veía en los técnicos de la industria química y electrónica, vestidos de corbata y bata blanca, en posesión de elevados conocimientos técnicos, con un trabajo limpio, descansado y de muchas horas libres, los prototipos de la nueva clase obrera.

Goldthorpe y colaboradores, para los que las condiciones penosas que todavía quedaban estaban siendo superadas por la ampliación del tiempo libre, por la vida fuera de la fábrica.

Por el contrario, las fuertes luchas de estos últimos años han demostrado que las cosas no siguen el camino previsto. Las penosas condiciones de fábrica, en particular en las grandes empresas, han provocado el arranque de las luchas y es la reflexión y discusión sobre esas condiciones lo que ha permitido a los trabajadores una nueva organización, basada en la participación de todos, para su eliminación. El ambiente de trabajo es, sin duda, uno de los ejes fundamentales de las luchas en Italia desde 1969 en adelante; luchas que, cada vez con mayor claridad, se han ido concretando en torno a dos principios: la no aceptación de la monetización de condiciones de trabajo deficientes; la no aceptación de la intervención externa, delegada, para solucionarlas (6).

La lucha contra la parcelación y la descualificación derivadas de la organización del trabajo existente, ha ocupado, igualmente, un punto de primer orden. Los obreros conjuntamente plantean en masa, en 1968-69, subidas de categoría, disminución de ritmos, control de cargas de trabajo. Pero se encuentran ante una contradicción hoy todavía difícil de superar: que la categoría ya no responde a cualificación objetiva y que su mismo mantenimiento, por muy controlada que esté por los trabajadores, puede convertirse en un instrumento de división en una empresa en que, efectivamente, el trabajo de la mayoría está cortado y nivelado con el mismo rasero (7).

Pero ¿puede bastar con el control de los trabajadores sobre tiempos, ritmos, cualificaciones, etc... para mantener unas condiciones de trabajo aceptables? La experiencia ha demostrado que no. Las condiciones de trabajo están estrechamente ligadas a la organización del trabajo existente; es ésta la que hay que cambiar.

Dos consecuencias parecen deducirse de lo dicho: necesidad de desmonetizar las condiciones de trabajo (no hacerse pagar el ambiente tóxico, sino eliminarlo); necesidad de atacar la organización del trabajo misma para lograr aquello.

Homogeneización de la fuerza-trabajo

Los países europeos llegados en última posición al "desarrollo" tienen una "nueva clase obrera". Clase obrera joven, que procede en gran parte de la agricultura, que desea ser protagonista de sus propios hechos a pesar de no tener tradición industrial...

Pero hay algo más hondo, que la unifica, y que, además, tiende también a unificar a obreros industriales con grandes estratos de empleados y técnicos: las mismas condiciones de trabajo y la misma descualificación. La homogeneidad de la fuerza-trabajo es un hecho, contrariamente a lo que creían hace algunos años muchos teóricos, un hecho que se basa sobre su carácter de trabajador no-especializado, de trabajador llamado común.

Por un lado, hay una estrecha franja de trabajadores que se están superespecializando -en una especialización nueva: teórico-manual-, pero, por otro, amplias masas retroceden.

Es verdad que el automatismo permite que un trabajador, con un mínimo de entrenamiento, manipule hoy gran cantidad de máquinas, sin tener apenas noción de lo que está haciendo y sin lograr, ni mucho menos la visión de conjunto del proceso. Pero también lo es que gran parte de tareas, las que se realizan en cadena principalmente, requieren el incremento de la fuerza-trabajo en cuanto tal.

La intercambiabilidad es, cada día más, el rasgo típico del trabajo en la actual fase de desarrollo. Pero esta intercambiabilidad no tiene sólo consecuencias directamente productivas, sino, y mucho más, consecuencias de dominación; en realidad el trabajador ya no puede hacer valer su preparación, porque en la mayoría de los casos es el puesto de trabajo el que manda.

Sin embargo, la homogeneización producida por la organización del trabajo vigente está posibilitando una cohesión y unidad reales entre los trabajadores que los profetas del ocaso del conflicto habían visto ya desaparecer.

La revuelta en Europa de 1968 en adelante, dice S. Garaví

ni (3), tiene como raíz última la penosa situación de fábrica y sus principales protagonistas son los obreros comunes: el CG de la Renault el non-especializzato de la Fiat y de la Pirelli.

Sin embargo, si esta homogeneización objetiva es consecuencia de la organización del trabajo, es a través de la misma organización como el capital intenta, porque lo necesita, mantener las divisiones: la política de categorías, las divisiones salariales artificiales, la evaluación de puestos... siguen teniendo esta función.

Hacia el conflicto por la condición de fábrica en términos globales.

No es posible luchar con éxito por problemas salariales, aunque sigan siendo los más importantes, si no se ataca una organización del trabajo que deja en manos de la empresa todos los hilos del poder y del control. Tampoco es posible pensar en la superación de unas condiciones de trabajo negativas, sin ir a su raíz, la organización del trabajo. Estas son las principales lecciones que se derivan de la dirección que las luchas están tomando en Europa en los últimos años. Pero, al llegar a la organización del trabajo, ¿basta poder controlar una serie de elementos? ¿O habrá que pensar más bien en cambiarlos?

La condición de fábrica ha empeorado para los trabajadores a lo largo del último período -con otras palabras, ha aumentado la explotación directa y la explotación indirecta- al mismo tiempo que se han acentuado las posibilidades de control salarial, profesional, de condiciones de trabajo po.

parte de las empresas.

El enfrentamiento, allí donde se da, parece que va tomando características de enfrentamiento global, es decir, por la condición de fábrica en su conjunto. ¿Puede interpretarse de otra manera la reivindicación, cada día más extendida, de aumentos salariales lineales, de pasos de categoría automáticos? ¿No tiene este sentido la proliferación de plataformas globales que, por lo demás, muestran una gran homogeneidad? Las plataformas homogéneas están señalando, como mínimo -sea ahora lo que fuere de un problema muy importante como es el grado de interiorización de dichas plataformas, de cuáles son las reivindicaciones guía, etc...- homogeneidad de condiciones de trabajo.

UNA NUEVA ESTRATEGIA OBRERA: LA ORGANIZACION DESDE LA BASE Y EN TORNO A LAS CONCRETAS CONDICIONES DE FABRICA.

Vista la condición de fábrica tal como se perfila en el último período y las implicaciones teóricas de su análisis, nos queda por examinar en qué términos se plantean las prácticas de las partes implicadas y por dónde ha de ir la investigación en este punto.

Reivindicaciones y organización desde la base

Desde el potente resurgir de la conflictividad hacia finales de los años 60 los conflictos parecen cada vez más claramente opuestos a la organización del trabajo, en opinión de algunos autores(9). ¿Tienen en realidad tal peso los luchas

por las mejoras de la condición de trabajo, las que contentan la jerarquía de fábricas, las que ponen en causa la organización del trabajo?

A primera vista parece que esto es afirmable a propósito de la conflictividad laboral en Italia. También, aunque no de manera tan clara, en Francia. C. Durand distingue, con respecto a este último país, comprendiendo diversos estudios realizados en 1964 y 1971, el nivel manifiesto del nivel latente de los conflictos. Mientras que en el primero las variaciones en las reivindicaciones en ambos años no son muy notables -hay sin embargo, una acentuación de conflictos por condiciones de trabajo y gestión empresarial y una disminución por salarios- en el nivel latente (esto es las respuestas a la pregunta dirigida a los entrevistados de si creían que había motivos de fondo no explicitados en reivindicaciones) las condiciones de trabajo y la organización del trabajo quedan en puestos privilegiados como motivos de conflicto (10).

¿A qué es debido este avance, en algunos sitios más claro que en otros, pero presente en todas partes, hacia reivindicaciones más globales, más de poder? El mero empeoramiento de las condiciones de trabajo no parece ser el factor desencadenante ni de la acrecentada conflictividad ni de esa conflictividad de tipo nuevo.

Los factores-clave parecen más bien otros. En primer lugar la vuelta al centro de la atención del sindicato y de las vanguardas obreras, de la fábrica y de la concreta situación en que se encuentran los trabajadores. El análisis y la reflexión sobre la condición de fábrica, análisis y reflexión autónomos, ocupan un papel preponderante en esta estrategia de concreción.

En segundo lugar la participación real de los trabajadores en el análisis, la reflexión y las soluciones de la condición global de fábrica, como consecuencia de lo anterior.

La concreción de estos dos procesos la tenemos en Italia, por ejemplo, en el movimiento de delegados: es decir, representantes de los grupos homogéneos de trabajo que más bien que de representación formal tienen la función de animar la participación de todos los trabajadores, a través de asambleas, en los problemas de la fábrica. Según recientes investigaciones (11) la participación en asambleas, en manifestaciones y huelgas, en formación y aprobación de las plataformas de negociación es notablemente alta.

Experiencias de organización desde la base, de mayor vinculación de las reivindicaciones a las reales condiciones de fábrica, se están dando en muchos países europeos, y también en España, en los últimos años, en base a movimientos unitarios, del tipo Comisiones.

Estas son las razones que explican, al menos en parte, el nuevo protagonismo de los sindicatos en Francia, Italia, Inglaterra y España (aquí nos referimos a los sindicatos ilegales). Los sindicatos están empezando a aceptar el protagonismo de la asamblea, hoy órgano indiscutible de organización y avance, y de las demás instancias de base, imbuyéndoles, sin embargo, la visión global, política, que a veces corrían el riesgo de no tener aislándose en los problemas de la propia fábrica.

Un nuevo tipo de conflicto

Las formas conflictivas parecen cambiar también en consonancia con los factores anteriormente citados.

Posiblemente la historia del movimiento obrero nunca había conocido ni huelgas tan potentes ni de tal participación cuantitativa ni tan extensas. Y, si bien los obreros industriales siguen a la cabeza de la protesta, sin embargo, la participación de sectores hasta ahora prácticamente alejados —empleados, funcionarios públicos, profesionales, técnicos— ha añadido al conflicto abierto una dimensión nueva. Han caído hechas polvo las tradicionales hipótesis según las cuales en coyunturas económicas positivas las huelgas tienden a aumentar y a disminuir en caso contrario o de que la máxima participación en los conflictos se da cuando éstos giran en torno a cuestiones económicas.

En momentos de profunda crisis, como los actuales, han tomado lugar vastas huelgas que a menudo han sido de solidaridad, por la conquista de derechos sindicales, por la mejora de las condiciones de trabajo.

Un nuevo tipo de organización obrera, una estrecha vinculación de los objetivos conflictivos a la real condición de fábrica y una masiva participación desde la base están emergiendo como factores de movilización fundamentales.

La organización del trabajo altamente parcelado o autorizado se convierte en algo muy vulnerable a la lucha obrera; basta que pare una sección, a veces un grupo, para que todo el complejo quede bloqueado; en las cadenas resulta relativamente fácil ponerse de acuerdo, montar una rápida asamblea; una manifestación dentro de la gran fábrica, puede obtener que la mayoría de los trabajadores se sumen a la acción. Los

trabajadores han comprendido perfectamente que este tipo de organización los permitía ataques más directos y en mayor profundidad con menos costos, salvaguardando su propia unidad.

Nuevas tácticas -la huelga de trabajo lento, la huelga de celo, la huelga en forma de ajedrez- han aparecido y se han multiplicado en los conflictos de empresa, sin abandonar las diversas formas de huelgas generalizadas, cuando los problemas sobrepasan el límite de la empresa. En los países en que los trabajadores han contado con una suficiente organización y ésta suficientemente asentada, la huelga está tendiendo a ser un instrumento que aquellos manejan sin que se le escape de las manos; cuando las cosas no son así, cuando la organización no es suficiente, la huelga de una fábrica puede quedar aislada y terminar por producir consecuencias para los trabajadores, difíciles de reparar en largo tiempo.

De todos modos no cabe olvidar que a la nueva estrategia obrera ha respondido una nueva estrategia patronal -a ella nos referiremos inmediatamente- que en ocasiones ha logrado infringir graves derrotas a los trabajadores.

Pero evidentemente, las nuevas formas conflictivas, el conflicto como estrategia, no está sostenido únicamente por factores organizativos. Responde, así mismo, a una mayor solidaridad y conciencia de clase. Ante las duras conductas empresariales la solidaridad se multiplica.

Ciertamente las nuevas formas conflictivas no se han improvisado en los últimos años. Ya J.R. Tréanton (12) registra la huelga corta como el resultado de una nueva estrategia de los sindicatos. La extensión de la huelga, como la presencia de cualesquiera otras manifestaciones conflictivas no tiene, sin embargo, un significado absoluto en sí misma.

No podemos limitarnos a hacer una clasificación de las formas de expresión del conflicto, ni siquiera una tipología apropiada a aplicar posteriormente en los casos concretos sin más.

Lo realmente importante es descubrir el significado que las diversas formas conflictivas tienen con respecto a la fuerza, organización, conciencia de clase, etc... de los trabajadores (13)

Algunos criterios para descubrir ese significado podrían ser, según el trabajo citado:

- la relación que se establezca entre la forma de expresión y el contenido reivindicativo del conflicto.
- la duración del conflicto.
- la repercusión sobre la economía de la empresa.
- el grado de violencia explicitado.
- el grado de solidaridad que se exprese con otras empresas o se reciba de ellas.
- la repercusión social y política del conflicto.
- los resultados, ya reivindicativos ya organizativos.

A ello hay que añadir el grado de participación de los trabajadores, sin olvidar que la coyuntura sociopolítica y el papel que jueguen las organizaciones políticas o de masas de los trabajadores pueden también dar un significado u otro, un peso u otro a las distintas formas conflictivas.

Una negociación nueva: negociación continuada y conflictiva

El análisis autónomo de las condiciones de fábrica y la organización desde la base, para hacerles frente, parece ser

uno de los principales factores de un nuevo tipo de negociación que, podríamos decir, se basa sobre estos dos principios: negociar todo cuanto sea posible (desde cuestiones salariales hasta organización del trabajo y también cuestiones de política económica), negociar según las fuerzas que se tengan.

La negociación colectiva desde su ángulo conflictivo presenta para nosotros cuatro aspectos importantes.

El primero de ellos es el de la representatividad de las partes que negocian. La fuerza patronal, el papel juzgado por el estado y los planteamientos colaboracionistas, o la desorganización de los sindicatos, habían convertido la negociación colectiva, en el último período floreciente del capitalismo, no sólo en "conflicto pacífico" como amablemente la calificaba Kerr, sino en la férrea institucionalización del conflicto y en la sumisión de las reivindicaciones obreras. Es decir, la negociación colectiva se había convertido en muchos países en un eficaz instrumento de política económica (14) por cuanto lograba despejar la única incógnita que tiene el capital en el proceso de producción: el comportamiento de la fuerza-trabajo.

F.H. Harbison (15) afirmaba que "la sociedad americana cree tanto en la negociación colectiva que está enviando emisarios para "venderla" a sus aliados". En efecto, así era -claro que con una pequeña diferencia: no era la sociedad americana sino el capital americano el que hacía la venta- logrando fácilmente el capital americano convencer a unos aliados que en esto estaban deseando ser convencidos. Las características esenciales de la contratación, según el teórico de la revolución industrial exportable, eran:

- que estructuraba una relación entre organizaciones (no en-

tre dirección y trabajadores como a menudo se cree), es de cir entre el Sindicato y el Management.

- que era un instrumento de paz y acomodación entre organizaciones.

Luego, las funciones de la contratación se describían así:

- La negociación es un medio para resolver los conflictos económicos y de interés que da a ambas partes seguridad y satisfacción.
- protege los derechos del trabajador como ciudadano industrial.
- da un soporte substancial al capitalismo democrático (16).

En realidad éste será el tipo de negociación colectiva que se exportará a Europa: limitada a lo económico, totalmente alejada de la base obrera -restringida a una relación burocrática entre dos organizaciones- instrumento eficaz de las empresas en la política de rentas, presto que no cuestiona en absoluto qué se produce, cuánto, cómo, con qué consecuencias...

De aquí a la imposición pura y simple de las condiciones patronales -como sucedió a menudo en Italia en los años 50- o a un tipo de contratación impuesta a los trabajadores por el sindicato -caso de Alemania Federal- no hay mucha distancia.

En España la negociación colectiva se introduce de la mano de la "organización científica del trabajo" y es estructurada en manera tal que a los trabajadores se les niega toda influencia sobre ella; ésto no quiere decir que no haya tenido algunas consecuencias positivas para ellos como veremos inmediatamente. El burocratismo que en otros países distingue a los sindicatos, con algunas excepciones, durante este

período, en España es sustituido por la ingerencia de una organización (la CNS), instrumento del régimen y de la patronal, y objetivamente contraria a los intereses de los trabajadores.

La revuelta obrera de finales de los años 60 transforma, así mismo, la negociación colectiva; la vuelta del sindicato a la fábrica en el caso de Italia y el privilegio de la negociación de fábrica, articulada, es decir, ligada a la de categoría a nivel regional y nacional, transforma este instrumento, hasta entonces institucional y útil a la patronal, en un arma importante de los trabajadores. En España, aún sin una representatividad real ni un sindicato de clase, la lucha de los trabajadores logra, antes del final de los 60, que a menudo los negociadores no tengan otro remedio que respetar las reivindicaciones reales obreras.

El segundo aspecto que interesa tener presente se refiere al ámbito de negociación. No es posible dictaminar si la negociación en la empresa es más útil para los trabajadores que la negociación por rama o categoría, o viceversa. Esto depende de la coyuntura y de los instrumentos y la organización que en cada caso se puedan usar.

Vale la pena subrayar, más bien, que el éxito de la negociación -y al hablar de éxito me refiero no sólo a resultados reivindicativos, sino así mismo al potenciamiento de la negociación como instrumento de unidad y organización- parece estar dependiendo de la masiva participación de éstos en la misma. Desde encuestas para la preparación de la plataforma, hasta huelgas y manifestaciones de apoyo a la negociación pasando por asambleas decisorias y grupos de estudio, los trabajadores se movilizan para la negociación casi con los mismos efectivos que para el conflicto abierto. Esto ya no

tiene que ver nada con la discusión en las alturas, entre organizaciones, de que hablara Harbison.

La negociación en la empresa se ha convertido en Italia, por ejemplo, de apéndice en motor de la negociación nacional, (17), gracias a su inserción en la verdadera condición de fábrica, que ha logrado movilizar a los trabajadores; pero, a su vez, la negociación nacional, ha abordado problemas trascendentales en este momento en Italia: el Mezzogiorno, las inversiones, el paro, las reformas mismas, que, si no directamente, al menos indirectamente han entrado en los "conflictos de negociación" (18), con caracteres netamente políticos. Se trata, por tanto, de una interacción que da sus frutos en tanto en cuanto no se pierda de vista la fábrica por un lado y el planteamiento político global por otro.

En España casi la única posibilidad que los trabajadores han tenido hasta ahora de intervenir realmente en la negociación, se limitaba al radio de fábrica. Ello explica que en las grandes empresas el movimiento obrero tendiera a la negociación de empresa. Por su lado los mismos empresarios estaban interesados en este tipo de negociación porque, al menos, les permitía plantearse más realistamente los problemas existentes. Pero debatiéndose, como se debatían, entre su gestión autoritaria y la fortaleza de un movimiento obrero de nuevo tipo, a menudo la negociación de empresa no ha sido sino un simple escenario donde aplicaban las normas dictadas por el gobierno y en el que, eso sí, se negaban casi sistemáticamente a discutir otros puntos que no fuesen los salariales (19).

Sin embargo, el potenciamiento de la negociación de empresa no ha impedido que, poco a poco, en la plataforma reivindicativa, cada vez más articulada, fueran entrando problemas superiores a los de empresa: lucha contra el paro, amnistía,

libertades.

En tercer lugar conviene subrayar que la negociación, y no sólo sus resultados, sino el ámbito y el modo mismo en que se negocia, dependen de la correlación de fuerzas en presencia a nivel general.

Un elemento realmente nuevo aparece en la negociación colectiva en los últimos años: la prosecución de las negociaciones en situación de huelga; también en España se están dando casos de éstos, mientras que con anterioridad los empresarios rompían las negociaciones a la mínima anomalía.

En el mismo sentido ha caído la "tregua" sobre la que hasta hace algunos años se basaba el sistema contractual; es decir, el compromiso de no plantear con acción directa temas que hubiesen sido ya negociados (20). En Italia la contratación es continuada. Con independencia de ciertos tiempos mínimos previstos por la ley para revisar determinados aspectos de la contratación, sobre cualquier punto se puede declarar el deseo de negociar y, por supuesto, apoyar tal deseo con los medios de fuerza que se tengan. Como en el Parlamento la oposición ataca al gobierno cada vez que tiene una oportunidad, así hace el sindicato en la fábrica. Demostración palpable del carácter de instrumento conflictivo y político que la negociación tiene, por encima de sus rasgos jurídicos.

Por último, importa también insistir en los resultados de la nueva negociación, no el menor de los cuales -y admitiendo que, sin duda, la negociación está haciendo avanzar a los trabajadores en el momento actual mucho más que en el período precedente- es el fortalecimiento de las organizaciones de base de los trabajadores y la solidificación política del sindicato.

Numerosos autores, en práctica todos los que han escrito sobre la negociación colectiva, señalan éste como el más importante resultado también en el caso de España (21). Y a mí ello es, quizá, más llamativamente que en otros sitios, precisamente porque el marco jurídico-político, colocando la huelga fuera de la ley, no dejaba a los trabajadores otra salida para poner en común sus problemas que la negociación colectiva. Así, con ocasión de renovarse los Convenios, proliferaron las asambleas y nacieron las mismas Comisiones Obreras.

En el estudio de la negociación colectiva como uno de los aspectos del conflicto por condiciones de trabajo ha de ponerse el acento, a mi entender, sobre los siguientes aspectos:

- Papel de los trabajadores en la elaboración de la plataforma de convenio,
- Representatividad de las partes,
- Contactos con la base por parte de los representantes obreros,
- Estrategia y táctica de la negociación por las diversas partes,
- Contenido de la negociación, en relación con el nivel de lucha del ramo o fábrica, en relación con la coyuntura y los posibles resultados,
- Resultados, en relación con lo reivindicado y con la unidad y organización de los trabajadores (la negociación como instrumento de fortalecimiento interno).

LA RESPUESTA PATRONAL DESDE LA FÁBRICA

La respuesta patronal al conflicto obrero, en el período que estamos analizando, ha venido desde dentro y también desde fuera (en ocasiones ésta ha sido más contundente) de la fábrica.

Interesa aquí, sin embargo, ver el significado de la respuesta desde el interior de la fábrica.

Además conviene precisar, para no simplificar la explicación, que la presión para cambiar puede venir desde dentro de la empresa -la lucha de los trabajadores en sus diversas modalidades- pero también desde fuera de la misma- competencia del mercado, tipo de mano de obra existente, desarrollo técnico alcanzado, siendo en ambos casos respuestas diversas las que el capital haya de dar.

Pero, repito, lo que aquí interesa es clarificar la respuesta patronal dirigida a controlar el único factor que no entra en el balance: el comportamiento de la fuerza-trabajo. Porque lo que sea desarrollo técnico, adquisición de fuerza-trabajo diversa, producción de nuevo tipo... son factores estrictamente controlables.

Dos parecen ser las respuestas que el capital está dando ante el comportamiento de la fuerza-trabajo: una organizativa, (que tiene que ver con el modo de producir), la otra política, sin que exista, de todos modos, una neta división entre ellas. El supremo objetivo de ambas es la búsqueda de la "paz social" perdida.

Respuesta organizativa: transformaciones en la organización del trabajo, pero rechazando compartir el control.

La organización del trabajo en su forma clásica estaba concebida sobre el presupuesto de una fuerza-trabajo integrada y dúctil (21), dispuesta a cualquier tipo de trabajo. Hoy ya no es así. La Volvo -el caso posiblemente más extremo- ya no encuentra OS (obreros comunes) para los trabajos más duros y parcelados; el absentacionismo en la Fiat es alarmante; las grandes luchas de estos años parten, sobre todo, de las empresas grandes donde el taylorismo reinaba en todo su esplendor, donde un amplio ciclo, totalmente rígido y estructurado, parecía ser la única garantía de manejo de hombres y materiales, donde la división del trabajo había llegado a límites insospechados.

Ante la protesta, el taylorismo parece estar dando marcha atrás. Las empresas más avanzadas, y éste parece que será el camino que sigan las demás, pretenden responder a la protesta obrera a dos niveles.

En primer lugar en sus causas remotas: disminuyendo la parcelación, el aherrimiento y la irracionalidad del trabajo en cadena o, de todos modos, sujeto a algún tipo de cronometraje. Así han nacido cuatro nuevos procesos, que, de menos a más, parecen ir hacia la superación del taylorismo. Se trata de:

- la rotación de puestos
- el "job enlargement" (ampliación horizontal de tareas)
- el "job enrichment" (ampliación vertical de tareas)
- los grupos autónomos, o "islas".

El primero no altera en la práctica la organización y la estructura de producción existente, pero elimina ciertos de

sus efectos sobre el trabajador al permitir a éste el cambio de un puesto a otro como pueden ser aburrimiento, afecciones físicas por trabajar siempre en la misma postura, etc...

El segundo y tercero introducen cambios de una cierta importancia bien ampliando las tareas y reduciendo la repetitividad bien dando una visión algo más amplia del trabajo de conjunto. Varias fábricas, particularmente en el sector del auto, han introducido estos métodos. Con respecto al "job enlargement" investigaciones de tipo médico-laboral (22) demuestran que un alargamiento del ciclo individual de trabajo no basta para eliminar el aburrimiento y la monotonía. El verdadero problema que se encuentra aquí es que las tareas no son diversas y por tanto no hay compensación real alguna.

El "job enrichment" donde, por ejemplo, el operador de una máquina pasa a realizar también funciones de control y mantenimiento- puede llegar a dar "un trabajo con sentido", (23) pero el problema principal está en que esta posibilidad de alteración de tareas no cambia la rígida estructura de tiempos y ritmos (24). Por lo demás, resulta obvio que el "job enrichment" no es practicable en la cadena, al menos tal como la cadena está concebida, puesto que ésta se basa, precisamente en un cronometraje muy rígido.

El último de los procesos señalados, y el menos extendido por ahora, rompe con el sistema tradicional de cadena. La creación de "islas" de trabajo, en las que un grupo de obreros realiza conjuntamente una serie de operaciones completas -el montaje de un motor, por ejemplo- no sólo permiten la rotación y el enriquecimiento de tareas, sino hasta prescindir de tiempos y ritmos; los trabajadores pueden dijárselos a su voluntad.

Este sistema se está aplicando en la Volvo sueca, pero tal

bién en algunas fábricas italianas -Olivetti, un poco en Fiat- y en algunas francesas.

¿Fin del taylorismo? Lo primero que hay que constatar es que estos nuevos métodos han tenido, casi siempre, como resultado, el aumento de la producción y en muchos casos la disminución de la conflictividad.

El grado de alienación, el embrutecimiento de las tareas, la fatiga nerviosa... es indudable que se pueden reducir por esos métodos lo que explica que los sindicatos intenten imponerlos donde ello sea posible. Pero las cuestiones de fondo son otras: ¿se elimina así la división capitalista del trabajo, base real de la subordinación? ¿Quién sigue controlando la organización del trabajo?

Muchos autores prefieren hablar de "neotaylorismo" (25) para expresar que se trata de una adecuación del capital a las nuevas circunstancias sin perder el control de la organización.

Sin embargo, estas experiencias no sólo pueden mejorar la situación de los trabajadores en su condición de fábrica, si no que dan mayor poder al nuevo sindicato, de todos modos, a la organización obrera (26).

Hay que considerarlas, en parte, como conquistas obreras, puesto que han sido transformaciones que la empresa ha introducido obligada por la presión de los trabajadores.

Pero hay un segundo nivel de respuesta patronal, siempre en el orden organizativo, que pretende ser un remedio contra los efectos inmediatos del conflicto sobre la producción. Se trata de una serie de transformaciones que no alterando la organización clásica del trabajo, van en la dirección de la lucha obrera.

Por ejemplo, la descentralización, en sus diversas modalidades, que van desde el encargo de ciertas piezas -de las secciones más conflictivas- a otras empresas, pequeñas o en zonas de poca combatividad obrera, lo que garantiza el flujo continuado de las mismas, a la autonomía relativa entre las diversas secciones o talleres de la fábrica -a través de pulmones y stoks, ciclos semiacabados, etc...- que imposibilita que una huelga parcial bloquee la entera factoría, al desdoblamiento de líneas que permita variar velocidades, dividir plantillas, etc... a la movilidad obrera que es un simple manejo interior de la mano de obra y, evidentemente, no coincide con la rotación (27).

Respuesta política: represión e integración

Pero no es sólo organizativa, la respuesta que las empresas han dado a los nuevos planteamientos del conflicto obrero, sino también política. Y aquí, nuevamente, pueden distinguirse, sustancialmente, dos niveles.

El primero es el del simple autoritarismo, o aún la represión, proveniente del empresariado más reaccionario y también de un empresariado que parecía aceptar planteamientos de discusión franca y abierta con los trabajadores, cuando los verdaderos intereses del capital se han visto en peligro.

Cierto que en Italia y Francia, para seguir con los ejemplos que nos resultan más próximos, han acabado, gracias a la fuerza que hoy tienen los sindicatos, las formas de represión abierta de los años 50 -despidos, denuncias a trabajadores, acciones de castigo en las fábricas- pero no las represiones más encubiertas como son cierres de fábricas, despi-

doc cuando es posible, autoritarismo de jefes, cambios injustificados de puesto de trabajo o aún de fábrica, etc...

En España el autoritarismo patronal es la regla: despidos, denuncias a la policía, intervención de la fuerza pública en las empresas... están a la orden del día no sólo por parte de los patronos, sino también por parte del sindicato oficial mismo. La dureza empresarial es la actitud más llamativa en cualquiera de los estudios que se han realizado sobre el conflicto abierto o la negociación colectiva, en suma sobre el conflicto laboral en España (28).

En autoritarismo y la represión patronales no parecen tener otro efecto que la agudización del conflicto, principalmente porque alientan el sentimiento de solidaridad de clase entre los trabajadores y ponen de manifiesto que las posturas patronales no defienden ningún supremo interés de la empresa en si, sino puramente el beneficio patronal.

El segundo nivel de esta respuesta política está en los intentos de integración de los trabajadores por parte de la empresa. Fracasada la política de "relaciones humanas", porque dejaba muy a las claras que las cuestiones substanciales quedaban totalmente en manos de la empresa, y así mismo la participación ficticia en los "buzones de ideas" y en consejos de empresa domesticados, el capital empieza a recorrer otras vías.

En primer lugar la "democratización" de jefes y mandos intermedios, de aquellos que están en contacto con los trabajadores y tienen que dar las órdenes. El nuevo estilo de jefe -fundamentalmente técnico, acompañado por expertos en personal, que discute lo que se está haciendo y lo que se ha de hacer con los trabajadores- es uno de los principales instrumentos de recuperación de la fuerza-trabajo.

Los mismos cambios organizativos a los que aplaudíamos en el apartado anterior, y principalmente el último de los procesos descritos, llevan la intención de reafirmar al trabajador a su tarea, de crear una nueva imagen de "profesionalidad" que devuelva a los trabajadores la confianza en la empresa. En cierto modo las políticas de ciertos patronos, que aún admitiendo las objeciones obreras a la amplitud del haz de categorías mantienen, a machomartillo, la existencia de las mismas, so capa de salvaguardar la "autonomía de la profesión" del trabajador, es un claro intento de integración, en el fondo, puesto que la realidad -mientras no se cambie substancialmente la actual organización del trabajo- es que gran parte de esas categorías están vacías de contenido.

Por último, un nuevo tipo de captación hacia la problemática de la empresa está apareciendo, con motivo de la actual crisis del sistema capitalista. La de la "corresponsabilización" pedida de manera velada o menos velada a las organizaciones sindicales, a cambio de un margen de control sobre las decisiones más generales de la empresa.

¿Hasta qué punto este control es verdadero y no ficticio? He aquí el primer problema. ¿Hasta dónde los sindicatos pueden garantizarse que después de la crisis no quedarán nuevamente arrinconados? Esto es otra cuestión...

CONFLICTO LABORAL, CONDICION DE FABRICA Y COYUNTURA

En diversas ocasiones, en páginas anteriores, me he referido al contexto en el que se da el conflicto como un marco que hay que tener presente si pretendemos entender las manifestaciones conflictivas. Ahora intentaré sistematizar este

planteamiento.

Si el conflicto laboral es expresión, posiblemente una de las expresiones privilegiadas, del contraste estructural entre fuerzas sociales -y ésta es la hipótesis de base de nuestro análisis- no puede ser explicado solo dentro de la unidad en la que se da; es decir, no podemos limitarnos a las estrictas relaciones de fábrica -ni de una serie de fábricas en el caso de que un conflicto sea más amplio- sino que hemos de vincular esas relaciones a otras más generales que son las sociales.

Ello quiere decir:

- que, el conflicto en cuanto práctica social tiene que ser explicado haciendo referencia a las concretas prácticas que, en el conjunto de la sociedad en la que las fuerzas presentes en el conflicto laboral se mueven -trabajadores, empresarios, estado, sindicatos, etc.- en lo económico, en lo político y aún en lo ideológico, están llevando a cabo. Ciertamente que las relaciones de fábrica son como el "compendio" de esas prácticas sociales, y ahí precisamente está el valor explicativo del conflicto laboral, pero no podemos olvidar cómo actúan y qué papel tienen en la sociedad los grupos y las instituciones presentes en el conflicto laboral;
- que, en segundo lugar, el "contenido del conflicto", la condición de fábrica tampoco puede ser entendida en su complejidad y dinamismo, si no se la encuadra en el contexto de los hechos económicos, políticos e ideológicos-culturales determinantes en la sociedad. Una lucha por aumentos salariales, por ejemplo, tiene un significado si los trabajadores se tienen que enfrentar con reglamentaciones o decretos de congelación del gobierno y otro muy distinto si no

existiesen estos elementos.

Conflicto y coyuntura económica

Es vieja la hipótesis (29) de la correlación entre conflicto abierto y ciclo económico. Los partidarios de una correlación positiva tienden a ver el conflicto fundamentalmente como un arma para conseguir ventajas económicas; siendo esto así, y más aún si es un sindicato altamente burocratizado y alejado de la base el que dirige la lucha y al que, por supuesto, le interesa no perder influencia ni prestigio, es bastante lógico pensar que la conflictividad abierta tienda a acentuarse en periodos de alza económica, donde precisamente se pueden alcanzar conquistas salariales, porque las empresas pueden concederlas, y donde no hay peligro de despidos, dado que el trabajo abunda. De manera similar, en tales coyunturas la negociación, puede ser agresiva sobre cuestiones salariales, aunque normalmente no necesitará casi ni ser apoyada con amenazas de conflicto.

A lo largo de los últimos años ha habido diversos estudios que han intentado verificar dicha hipótesis empíricamente en diversos países. Un estudio, citado por Rees en el artículo a que se hacía referencia líneas más arriba (30), llegaba a la conclusión de que se había dado una fuerte correlación positiva entre conflicto y ciclo económico entre 1915 y 1938, y una baja correlación en el período 1939-1950, en USA.

Con resultados semejantes, verificación positiva para algunos periodos y no verificación para otros, concluía el estudio de R. Goetz, referido a Francia en los últimos años.

Entre nosotros, la hipótesis de correlación coyuntura eco

nómica-conflicto laboral ha sido ampliamente expuesta por J. M. Maravall (32) que, por lo demás, parece confundir, como muy bien se ve en el estudio del IEL (33), coyuntura expansiva con desarrollo económico, en el que entran una serie de variables además de la mera expansión económica. Después de él, muchos autores han dado esta hipótesis por probada, sin más crítica. En realidad los años que Maravall analizaba -1963 a 1967 y sobre todo 1966-67- son efectivamente, con excepción del último, de coyuntura económica alcista, pero hay otra serie de factores que juegan un papel determinante: la organización creciente del Movimiento Obrero, la reglamentación laboral, la propia coyuntura política...

Sobre todo, si tenemos en cuenta la marcha ascendente del conflicto laboral en los últimos años, no sólo en España, sino en toda Europa en general, podemos ver que no existe correlación positiva entre expansión económica y conflicto, si precisamente admitimos que económicamente hay crisis.

La nueva faz de los sindicatos y de la organización obrera en general, el nuevo tipo de trabajadores (más politizados, menos aptos para someterse a la cadena), la mayor clarificación ideológica sobre el significado del enfrentamiento y los objetivos de las diversas fuerzas en presencia... son factores que interfieren en manera decisiva en la relación conflicto-coyuntura económica. Pero que no existen necesariamente esta correlación positiva, no quiere decir que la coyuntura económica no incida; todo lo contrario. La depreciación de los salarios obreros, debida a la inflación y al continuo aumento del costo de la vida, el paro... pueden influir precisamente en la dirección de la acentuación del conflicto en cuanto pueden pasar, y de hecho pasan, en el acrecentamiento de la solidaridad y de la conciencia de clase.

Es evidente, por otro lado, que en coyuntura económica al cista las reivindicaciones obreras serán más fácilmente admi tidas, pero ésto se refiere al resultado económico del conflic to, no necesariamente a su intensidad ni tampoco a otros resultados que no sean directamente reivindicativos.

Conflicto y coyuntura política

Ya en el apartado anterior han aparecido una serie de fac tores no económicos que parecen incidir claramente en la orientación del conflicto laboral. Se trata del contexto político tanto a nivel general -papel que juega el estado y las instancias directamente políticas en la relación patronos-tra bajadores- como a nivel particular, es decir a nivel de las concretas prácticas de los participantes del conflicto.

En realidad, si creemos que el conflicto laboral es, an tes que otra cosa y objetivamente, un conflicto de clase, he mos de admitir no sólo el cariz político que le anima -a és to ya se ha hecho referencia en páginas anteriores- sino tam bién la incidencia que la coyuntura política tiene sobre él.

La normativa laboral existente, que va desde la legisla ción sobre la negociación y la huelga, hasta las mismas re glamentaciones laborales de ramo, los reglamentos interiores de empresa, la Jurisprudencia, la intervención de la autori dad laboral, la interferencia de la autoridad política (de cretos, prohibiciones, presencia de fuerza pública, etc...) son elementos que han de ser tenidos en cuenta para compren der las características que puede adquirir un conflicto, el papel de las partes, los resultados, las posibilidades de re surgimiento conflictivo, etc...

El espacio político ocupado por los trabajadores, a través de sindicatos y partidos de clase y las verdaderas características de éstos -auténticamente de clase e interclassistas, colaboracionistas o de enfrentamiento- juegan sin duda alguna en manera decisiva en los conflictos.

Si, por tomar un ejemplo, la participación en los conflictos laborales ha subido en España en manera vertiginosa desde Noviembre de 1975, no es debido a que las necesidades de los trabajadores sean mayores, a que estén mejor organizados a nivel de empresa, aunque todo esto es verdad. Es debido también a que un contexto de mayor tolerancia ha permitido a los trabajadores ocupar mucho más espacio político -que les pertenece, en suma- ignorar o hacer derogar en la práctica ciertas leyes (como el decreto-ley Antiterrorismo de agosto 1975 y la reglamentación de conflictos laborales de mayo de 1975), ignorar y casi anular ciertas instancias como la Organización Sindical, etc... El telón de fondo del conflicto laboral, como se dice en un breve y reciente estudio (34), es una legalidad que favorece a los patronos y obliga constantemente a los trabajadores a infringirla, es el marco institucional existente.

Este contexto resulta clave, igualmente, si descendemos a nivel de las concretas prácticas de las partes implicadas en el conflicto.

Por parte de las empresas el recurso a la represión, de diverso tipo, puede ser un recurso fácil si, al menos a corto plazo, garantiza los intereses de aquella.

Para los trabajadores, el marco institucional puede, pues, coartar la estrategia conflictiva. Ello, sin embargo, no implica que tal legalidad no pueda romperse o ensancharse, creando una nueva legalidad de facto; esto es posible siempre que

la fuerza real de los trabajadores, por supuesto no en una empresa sino en el conjunto de un ramo o región o estado, sea más significativa que la fuerza formal de una normativa coactiva.

La negociación, de uno u otro signo, juega un papel determinante en cualquier país. Pero resulta cada día más patente la intervención coactiva o de simple mediación. Sea como fuere, sin embargo, ésto vincula estrechamente el conflicto laboral a la coyuntura política.

Determinar correlaciones de fuerzas presentes, contradicciones detectables, o reales aunque no detectables, instrumentos utilizados por las partes, etc... es algo que no puede ser realizado sin haber clarificado previamente el marco político en que se da el conflicto.

El conflicto por encima de los límites de la fábrica

Es conflicto está saliendo de los límites de la fábrica, no sólo a nivel estructural, por cuanto es conflicto entre fuerzas sociales que en la fábrica tienen sólo un escenario, aunque privilegiado, de los muchos que pueden utilizar; está saliendo de los límites de la fábrica también como estrategia. En efecto, los trabajadores y sus organizaciones de clase, empiezan a reivindicar transformaciones en las condiciones de vida, además de las transformaciones en la condición de fábrica. La política de reformas que el sindicato italiano, para tomar un ejemplo, está llevando adelante, no es algo aislado. Los sindicatos franceses, las organizaciones todavía ilegales, españolas mismas, están percibiendo muy a las claras que la condición de fábrica es algo estrechamente li-

gado a la condición de vida y, en el actual sistema, sujetas a un mismo eje de explotación. Este planteamiento responde, así mismo, a una integración más extendida del conflicto como instrumento natural y obvio, en una sociedad de clase, de avance hacia los objetivos de la propia clase.

Por otro lado no se puede olvidar que, aunque menos explicitado, el conflicto laboral responde, así mismo, a un enfrentamiento ideológico: las relaciones laborales (el concepto de autoridad, la gestión y el control de la organización del trabajo), la organización del trabajo, la concepción de la plusvalía y de la producción misma, son objeto de lucha entre las fuerzas presentes. No es poco importante este aspecto para entender el alcance y significado del conflicto laboral. Los hechos están demostrando que en la participación conflictiva de los trabajadores tiene mucho que ver la comprensión por parte de una gran mayoría del significado más profundo -no corporativo y no ligado meramente al propio centro de trabajo- de la actual penosa condición de fábrica.

OTROS FACTORES ESTRUCTURALES EN EL CONFLICTO

Admitido, como hipótesis básica, el planteamiento del conflicto laboral como conflicto entre fuerzas sociales a partir del campo de acción que es la unidad productiva, y subrayando que la caracterización de las fuerzas en presencia y sus estrategias ha de tener en cuenta el contexto coyuntural, queda por poner de relieve una serie de elementos estructurales -por tanto independientes (en términos relativos, se entiende) tanto de lo coyuntural como de las motivaciones personales-individuales- en los que se concretan las posiciones

que se enfrentan. A algunos de ellos ya se ha aludido; tanto éstos como otros no mencionados serán sistematizados ahora muy brevemente.

Por lo que respecta a la condición de fábrica

Un primer conjunto de variables a tener en cuenta giran en torno a la presencia y transformaciones del capital mismo; habrá que tener en cuenta aquí el grado de desarrollo técnico de la actividad productiva en general y de las empresas (o empresa) consideradas en particular, la adopción de nuevas técnicas organizativas, la "racionalización" en los procesos productivos, la estructura del poder en la empresa (jerarquía empresarial, papel de mandos intermedios y altos ejecutivos, etc...). Por último, no dejan de tener importancia los elementos integrativos que, en varias maneras, las empresas dirigen hacia los trabajadores.

Un segundo conjunto deberá contemplar factores que se refieren a las transformaciones sufridas por la fuerza-trabajo; por ejemplo la estructura de las categorías, la procedencia de los trabajadores (del campo o de otras empresas), el nivel de desempleo -o, de todos modos, la dirección del mercado de trabajo- el nivel de instrucción mismo.

Por último, una serie de variables que circunscriben el contexto como pueden ser: tamaño de la empresa -sobre todo si se tiene en cuenta el papel que cierto tipo de empresas han tenido en la orientación de la conflictividad- rama de actividad, carácter público o privado de la empresa, etc...

Por lo que respecta a la condición de los trabajadores

Los aspectos que aquí han de ser tenidos en cuenta se refieren a los trabajadores como fuerza social, como clase. No es que se desprecien los aspectos subjetivos de la condición, pero se piensa que son importantes sólo en la medida en que se vinculan a elementos estructurales determinados por la actual fase de la división del trabajo (35).

El nivel de organización obtenido como fuerza social, dentro y fuera de la empresa, ha de tenerse en cuenta, si se quiere entender la dinámica conflictiva real y, por supuesto, avanzar previsiones sobre el próximo futuro en esta materia. El nivel de conciencia de clase (modo de entender las relaciones de producción en particular y las relaciones sociales en general) es el segundo aspecto de la cuestión.

Por último la condición de vida -posibilidades de satisfacer las necesidades concretas que históricamente van en crecimiento: educación, sanidad, vivienda, esparcimiento- tiene así mismo un peso importante en la actitud conflictiva, tanto más cuanto que la vinculación explícita que los trabajadores están haciendo entre condición de vida y condición de fábrica es cada día más fuerte.

.

Notas al Capítulo 2 - CONFLICTO Y CONDICION DE FABRICA

- (1) MARTIN E., SALVADOR J. Los enlaces sindicales. Laia. Barcelona 1976 p. 117.
- (2) SARTORIUS M., El resurgir del movimiento obrero. Laia. Barcelona 1975, p. 107.
- (3) MFSA REDONDA. "El trabajo en el metal", Cuadernos para el Diálogo, extra 36, julio 1973, p. 10.
- (4) WALKER C.R. "Work methods, working conditions and morale", KORNHAUSER A. y otros. Industrial Conflict... cit. p. 345-356.
- (5) MALLETT S. La nueva condición obrera. Tecnos. Madrid 1965.
- (6) VARIOS. "L'ambiente di lavoro come problema". Quaderni di Rassegna Sindacale, nº 28. Roma, 1971, p. 51.
- (7) LETTIERI A., "Qualifiche e volutazione del lavoro", Quaderni di Rassegna Sindacale, nº 30. Roma 1971, p. 58.
"Notas sobre las cualificaciones, la escuela y los horarios de trabajo", en VARIOS. La división capitalista del trabajo. Presente y Pasado. Cordoba (A.) 1972, p. 133-161.
- (8) GARAVINI S. "Qualifiche e composizione della forza lavoro", Quaderni di Rassegna Sindacale, nº 30, 1971, p. 54.
- (9) GUIDI G., BRONZINO A., GERMANETTO L. Fiat. Struttura aziendale e organizzazione dello sfruttamento. Mazzotta, Milano 1974, p. 164-182.
- (10) DURAND C. "Revendications explicites et revendications latentes". Sociologie du Travail nº 4. Oct-Déc. 1973.
- (11) DE MASI D., FEVOLA G. I lavoratori nell'industria italiana

- na. Franco Angeli. Milano 1974, p. 379s.
- (12) TREMBLON J.R. "Los conflictos del trabajo", en FRIEDMAN G., NAVILLE P. Tratado... cit. p. 1995.
- (13) IEL. Boletín Informativo nº 8-9, 1970.
- (14) VARIOS. Apuntes sobre el trabajo en España. Nova Terra. Barcelona 1973, p. 154.
- (15) HARBISON F.H. "Collective Bargaining and American Capitalism", en KORNHAUSER A. y otros. Industrial Conflict... cit. p. 270.
- (16) HARBISON F.H. Ibidem... p. 280.
- (17) SALVARANI G., BONIFAZZI A. La nuova struttura del sindacato. Franco Angeli. Milano 1973, p. 64.
- (18) GIUGNI G. Il sindacato fra contratti e riforme 1969-1973. De Donato, Bari 1973, p. 69.
- (19) IEL. Documentos Informativos nº 21, Enero-Marzo 1974, Barcelona. ^{Passim}
 MONOZ J., ROLDAN E., GARCIA DELGADO J.L. La Economía Española 1972. Edic. Cuadernos Diálogo. Madrid 1973, p. 220s.
- (20) En el caso de Italia ver GIUGNI G., Il sindacato... cit. p. 25. En el caso español son numerosos los casos de regimiento de "tregua" lo que no es más que una experiencia dado que, no existiendo sindicatos representativos, tal "tregua" tampoco se daba nunca en la práctica.
- (21) A título de ejemplo:
 IEL. El conflicto obrero en España 1960-70. IEL. Barcelona 1972.
 SARTORIUS M. El resurgir del Movimiento Obrero. Laia. Bar

celona 1975.

ARIZA, J. Las Comisiones Obreras. Avance. Barcelona 1976.

MIGUELEZ F., Las luchas de la minería asturiana bajo el franquismo. Loin. Barcelona 1977.

- (21) IMAZIO A., COSTA C. L'organizzazione del lavoro alla Fiat. Marsilio Edit. Padova 1975, p. 127.
- (22) GOTTSCHALL D., JANDER P.M. "Liberación del obrero de la dictadura de la máquina". Novatecnia (Barcelona) nº 6, Nov-Dic. 1973, p. 43.
- (23) GOTTSCHALL D. JANDER P.M., "Liberación..." cit. p. 44.
- (24) WISNER A. "Contenido de tareas y carga de trabajo", Sociologie du Travail nº 4. Oct.-Dec. 1974. p. 351.
- (25) CHAVE D. "Neotaylorisme ou autonomie ouvrière? Réflexions sur trois expériences de réorganisation du travail". Sociologie di Travail nº 1. Enero-Marzo 1976, p. 35.
MONTMOLLIN M. "Taylorisme et antitaylorisme", Sociologie du Travail nº 4, Oct. Dec. 1974, p. 382.
- (26) CARRAUD M. "Une expérience de restructuration d'entreprise en vue d'enrichir les tâches", Sociologie du Travail nº 1, Enero-Marzo 1976, p. 60.
- (27) IMAZIO A., COSTA C., L'organizzazione del lavoro... cit. p. 123s. Los autores presentan una detallada explicación de este tipo de respuesta patronal -"la ristrutturazione Fiat"- en la gran fábrica torinesa.
- (28) MUÑOZ J., ROLDAN S., GARCIA DELGADO J.L., La economía española en 1972... cit. p. 140s. La economía española 1973, p. 262s. La economía española 1974, p. 269s. Ed. Cuadernos para el Diálogo. Madrid, años respectivos.
AMDSSEN J., Convenios colectivos y lucha de clases en España. Ruedo Ibérico, Paris 1974, p. 141s.
IEL. El conflicto obrero... cit. p. 299s.

- (29) REES A., "Industrial Conflict and Business Fluctuations", en KORNHAUSER A. Industrial Conflict... cit. p. 213-220.
- (30) Se trata de un estudio de JURKAT E.H. y JURKAT A.B. "Economic functions of Strikes" Industrial and Labor Relations Review, nº 2, July 1949, p. 527-545.
- (31) GOETZ R. Le mouvement des grèves en France. SCIEZ, Paris 1955.
- (32) MARAVALL J.M. El desarrollo económico... cit. p. 113s.
- (33) IEL. El conflicto obrero... cit. p. 338.
- (34) IEL. Conversaciones Sindicales. Documentos Informativos. Diciembre 1974, p. 62.
- (35) DE MASI D., FEVOLA G., I lavoratori nell'industria... cit. p. 67.

.

SEGUNDA PARTE

LA CONDICION DE FABRICA EN SEAT

CAPITULO I

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AUTOMOVILES DE TURISMO, S.A. (S.E.A.T.)

Antes de entrar en el análisis de la condición de fábrica en SEAT, parece conveniente tener presente, a grandes rasgos, la expansión que ésta ha experimentado.

EL CICLO SEAT

El montaje del coche se alimenta de cuatro ciclos de materiales: las piezas estampadas en Prensa que compondrán la carrocería; las piezas de motor, elaboradas en Mecánica; ciertas piezas del motor y del interior del coche preparadas en fundición; piezas importadas.

SEAT ha ido tendiendo, a primera vista, a una mayor autonomía de fabricación y en este sentido a un ciclo mucho más concentrado e integrado. Pero es una autonomía muy relativa, por su subordinación a FIAT.

Antes del montaje final las piezas pasan a las secciones o talleres de montaje marcial (mecánica y chapistería) en las que el coche se ensambla en sus dos partes esenciales: la carrocería por un lado, los elementos del motor por otro. Por último, estos dos ensamblajes parciales -la carrocería ha pasado mientras tanto por pintura- se encuentran sobre las cadenas del montaje final, de las que el coche sale ya autónomamente.

Veamos el proceso en sus rasgos esenciales.

Fundición. El taller de fundición ha ido creciendo a medida que aparecían nuevos modelos.

Las secciones más importantes en fundición son:

- Colada por gravedad.
- Colada a presión.
- Hornos.
- Plásticos.
- Entretenimiento y reparación de moldes.
- Entretanimientos generales.

En fundición se fabrican piezas de aluminio y de plástico. Algunas de las más importantes son: la culata, los pistones, las cajas del cambio, los termostatos, los pomos del cambio.

Hay, por tanto, hornos de fundición de aluminio y de plástico desde los que, en carretillas, se lleva la masa fundida a máquinas de colada (inyectoras o coquillas según sean por gravedad o presión) de las que saldrán las piezas.

Los moldes, en general, han venido todos de FIAT. El trabajo es, altamente tóxico y peligroso. Hasta hace poco ni había vestido aislante ni suficiente protección de cara y manos.

De fundición las piezas pasan a un almacén para dirigirse luego a Mecánica, Montaje final y Recambios.

Prensas (taller 3). De prensas provienen las piezas de chapa que compondrán la carrocería del coche. Tres, podríamos decir, son los elementos básicos en la manipulación de esta chapa: las máquinas que cortan la chapa a la medida de la pieza requerida; las matrices que dan las formas de las piezas; las prensas que desarrollan la presión que posibilite dicha embutición.

Las matrices provienen, en gran parte, todavía de FIAT. Las prensas han registrado un notable desarrollo, hasta el

punto que hoy existen bastantes módulos semiautomatizados y alguno totalmente automatizado. Mayor automatización, todavía, se da en los cortes de desarrollos o chapas.

En un principio 4 hombrés estaban al servicio en cada prensa: dos para alimentarla y hacerla funcionar, dos para retirar la pieza y pasarla a la prensa siguiente. En las semiautomatizadas estos cuatro hombres se han reducido a dos, puesto que la expulsión es automática sobre una cinta transportadora.

Para algún tipo de pieza existe cadena totalmente automática, lo cual reduce el personal necesario a dos hombres en cabeza y dos hombres al final de línea. La línea de prensa totalmente transferizada, se autoalimenta, corta desarrollos y expulsa la pieza sobre una cinta transportadora, después de haber practicado los golpes necesarios para estamparla.

El ruido es ensordecedor -hay prensas de 600 Tn- y hay riesgo físico de cortes o choques con piezas.

También prensas tiene varios destinatarios: las piezas elaboradas pasan a Chapistería, o a Pinturas si van en el interior del automóvil, o a Recambios si se destinan a la venta directa.

Las secciones más importantes en Prensas son, aparte las de entretenimiento: corte de desarrollos, prensas grandes, prensas medianas y pequeñas.

El tamaño de las prensas varía con el de las propias piezas que se han de estampar.

Chapistería (talleres 4 y 5). Chapistería es pues, dentro de fábrica, el principal destinatario de las piezas elaboradas en prensa. Ha habido excepciones, sin embargo, para algunos modelos se han importado las piezas elaboradas durante un

tiempo, mientras el taller de prensa no estaba preparado para producirlos.

En chapistería se dan dos tipos de elaboraciones, que requieren una organización del trabajo muy diversa. Por un lado está la elaboración y preparación de piezas sueltas y de grupos: por ejemplo, la puerta, los laterales, el piso del coche...

Este trabajo se hace en grupo o en pequeñas líneas y se llama preensamblaje. Viene después en ensamblaje final de la carrocería, es decir, la unión de todos esos elementos contruídos por separado, trabajo que se realiza en línea o cadena.

El número de líneas ha ido variando de acuerdo con el número de modelos que estaban en fabricación; la estructura de la línea, por el contrario, ha cambiado muy poco.

Los útiles de trabajo más importantes en chapistería son la soldadora y el martillo, predominando los trabajadores no cualificados.

De Chapistería, las carrocerías pasan a Pinturas.

Pinturas (taller 8). En pinturas se pueden distinguir netamente dos fases: el prepintado y el pintado propiamente dicho.

En el prepintado se procede primero al desengrase, es decir, a la eliminación de grasa, óxido y restos de pasta que la carrocería porta de chapistería. Seguidamente se realiza el baño antióxido, proceso automático, en el que la carrocería, entrando en una balsa, queda recubierta de una ligera capa protectora.

Empieza luego el proceso de pintado propiamente dicho.

Viene, en primer lugar el antirumbo, es decir, la aplicación de una pasta oscura en el fondo exterior del coche, contra ruidos, seguidamente, por electrólisis, se realiza la imprimación. Después se procede, a mano, y en una de las tareas más duras, al lijado. Por último la carrocería pasa a las cabinas de pintura.

Tanto la pintura en las cabinas como el antirumbo se realizan con pistolas. Los trabajadores del antirumbo se rele- van cada dos horas, pero las condiciones de trabajo son muy precarias (suciedad, humedecimiento, etc...). Los de las cabinas tienen un descanso de 15 minutos cada hora. Algunas de estas operaciones en FIAT son realizadas mediante "robot". Entre las diversas operaciones hay hornos de secado, para que la carrocería pueda avanzar sin interrupción de ningún tipo.

Los trabajadores no cualificados predominan también en pinturas.

Mecánica (talleres 1 y 2). La carrocería ha quedado, pues, pronta para entrar en Montaje final. Volvamos al motor.

En los talleres de mecánica se dan tres tipos de procesos muy diferenciados: La elaboración de piezas, su montaje, y los tratamientos posteriores. Previamente se procede al corte y calibre de las piezas en tornos automáticos.

En el primer caso tenemos las secciones de elaboración de motor y embrague, de engranajes, de puentes, de elementos va- rios. En el segundo las secciones de montaje y prueba de mo- tores, montaje del cambio y dirección y de montaje del puen- te y la suspensión. En el tercero la sección de tratamientos térmicos -para piezas que necesitan endurecimiento- y la sec- ción de tratamientos galvánicos, para las piezas que necesi-

tan cromado, niquelado, cobreado o zincado.

Estos talleres elaboran gran parte de las piezas que se utilizan en la parte mecánica de los modelos SIAF. Otras vienen todavía del exterior.

En las secciones de elaboración se trabaja en grupos. En las de montaje en pequeñas o grandes líneas. Entre estas últimas hay que destacar la de montaje de motores con 1.700 metros de longitud.

Las secciones del taller de mecánica son: Elaboración de motor y embrague; elaboración de engranajes; montaje y prueba del motor; otras de entretenimiento. Los motores son rodados un cierto tiempo en la sala de pruebas y de ahí son enviados, mediante cintas transportadoras al almacenaje antes del Montaje final.

El taller de mecánica es, probablemente, aquel que más avanzado tiene el proceso de automatización como, así mismo, aquel donde hay más profesionales de oficio, sobre todo en mantenimiento.

Una sección de mecánica, la 114, para la elaboración y el montaje de puentes y suspensiones se halla ubicada en la zona A del taller 7.

Montaje final (taller 7). A veces este taller recibe también el nombre de "Carrocerías".

En montaje hay dos tipos de elaboraciones. Las que podríamos llamar previas al montaje final, es decir, el ensamblaje del motor con la carrocería, y las de montaje final propiamente dicho.

Entre las primeras figuran: la preparación de los asientos y el tapizado, preparación de los cristales, preparación

de las ruedas, puesta a punto de los mazos de cables, focos, revestimiento interior, etc...

Todos estos trabajos son realizados en grupos y los diversos elementos conducidos a las líneas de montaje final a las que en este momento llegan las dos partes fundamentales del coche: la carrocería y el motor.

Hacia la primera parte de cada una de las 4 líneas que ahora existen se dirigen las carrocerías, según modelos. Allí se les monta la sillería, el sistema eléctrico, los focos, el revestimiento interior, el panel de mandos y adornos varios. A continuación se aplican: la caja de cambio, los amortiguadores y las suspensiones. Después, un carrusel especial eleva el motor que llega por una cinta aparte, mientras los trabajadores lo ajustan rápidamente a la carrocería.

A continuación son enganchados los frenos, los cables del cambio, etc... Por último se colocan las ruedas, agua, aceite y gasolina, y el coche pasa a sucesivas pruebas: convergencia de luces, prueba de rodadura, prueba de pista, ajuste de carburación, convergencia de ruedas...

Un operador lo saca del taller y el coche queda listo para expedición.

En los talleres de Montaje final existen actualmente 4 líneas, en alguna de las cuales se monta más de un modelo. Los coches avanzan suspendidos de un carrusel con ganchos a lo largo de dichas líneas.

Estos son los que llamaremos los talleres. Obviamente en SEAT han también oficinas. Las oficinas centrales, aisladas de los talleres y las oficinas destacadas en cada taller.

Aparte de los de cada taller, existen servicios generales

de mantenimiento, como son: servicio eléctrico, hidroneumático, instalaciones específicas, entretenimiento de obras, almacenes generales de material, transporte exterior, verificación, métodos, orden y vigilancia, atenciones sociales, etc...

EL DESARROLLO TECNICO EN SEAT: AUTOMATIZACION Y SUBORDINACION TECNOLÓGICA.

De más interés si cabe, es repasar el desarrollo tecnológico que en SEAT ha tenido lugar con vistas a comprender la transformación de la condición de fábrica que de aquel se ha derivado por un lado, y la estrategia de la empresa misma frente a la lucha obrera, por otro. En efecto, parece obvio que no toda transformación técnica obedece a objetivos de productividad, sino también a necesidad de control del único factor no directamente controlable en la empresa capitalista, la fuerza-trabajo.

En términos operativos podríamos distinguir 3 períodos en el desarrollo técnico de SEAT, que servirán fundamentalmente para enmarcar ciertos hechos significativos.

Son los siguientes:

Desde la fabricación del primer coche en 1953, hasta 1963.

De 1964 a 1969.

De 1970 a 1975.

El primer período

En cuanto a producción se refiere, el primer periodo está caracterizado por series relativamente cortas y un volumen

de producción bajo. En 1963 se llega a producir 47.000 coches pero la media de todo este período no supera los 25.000 coches por año.

Es el período más largo, pero menos productivo, coincidiendo ciertamente con los primeros intentos de relanzamiento de la economía -y por tanto, en SEAT, con el paso de la concepción de la "fábrica-prestigio nacional" a la "fábrica-gran producción"- pero también con la crisis de 1957, el plan de estabilización, etc...

A pesar de lo dicho existe ya un coche, el 600 que, desde 1958 aporta al menos 2/3 de los SEAT que absorbe el mercado. El grado de desarrollo técnico es escaso. Grandes cantidades de piezas llegan de FIAT, tanto en chapa como en mecánica.

Se acometen, de 1961 a 1963, una serie de obras de ampliación de la factoría que posibilitarán el relanzamiento posterior, en modo que la extensión ocupada es de casi 200.000 m² cubiertos al finalizar el período que consideramos.

Con todo hay, obviamente, ciertos avances técnicos. Así en Prensas se construye un nuevo taller y se importan muchas prensas grandes. En Fundición se perfeccionan los hornos y se introducen las primeras potentes inyectoras. En Mecánica reciben un cierto impulso los tratamientos térmicos (1).

El segundo período

Las grandes ampliaciones, pero sobre todo, el espectacular avance en semi-automatización y automatización son los ejes básicos de este período, con gran auge de la producción en la que los modelos 600 y 850 ocupan la primera línea.

CUADRO I - Crecimiento de la producción y de la plantilla total de la Empresa 1960 = 100.

AÑO	Nº Vehículos	Producción Índice	Nº Trabajad.	Plantilla Índice
1961	36.546	117	6.575	106
1962	40.478	130	6.849	110
1963	47.313	152	8.109	130
1964	76.171	244	9.401	151
1965	91.006	292	10.593	170
1966	124.103	398	13.770	222
1967	160.658	516	14.661	236
1968	180.007	578	17.178	277
1969	222.218	713	20.039	323
1970	283.678	911	23.524	379
1971	295.621	821	24.112	389
1972	338.438	1087	26.466	426
1973	361.221	1160	30.004	484
1974	364.695	1172	30.335	489
1975	332.043	1019	30.110	485

(Fuente: SEAT - Memoria y Balance. Elaboración propia)

Es en este período cuando se da el verdadero salto hacia adelante en la producción, extraordinariamente superior al período anterior, pero notablemente por encima también del período siguiente. En efecto, entre 1963 y 1969 la producción aumenta en 561 puntos, mientras que sólo en 306 en el período sucesivo. La relación producción-plantilla es, en el segundo período de 2,9 mientras que en el tercero no pasará de 1,8.

Los años que quedan a la cabeza son: el 1964, con un aumento del 60,9% sobre el año anterior, y 1966 con el 36,4% sobre el año anterior. Aún el año 1968, con ser de profunda crisis en el conjunto de la economía española, en SEAT registra aumento, si bien modesto en relación con los que le habían precedido. En el tercer período serán de notar los retrocesos de

1971 y 1975.

Este salto tiene un nombre: la mecanización que permite, por un lado elevar fuerza-trabajo y por otro obtener una productividad mucho mayor gracias al avance técnico. Es, sin embargo, un salto mucho menos rentable que el que da por ejemplo la FIAT en sus años gloriosos. En efecto, la FIAT acrecienta su producción entre 1955 y 1963 en un 400 % aumentando la plantilla ocupada sólo en un 60 %, mientras que la SEAT acrecienta la producción, entre 1963 y 1969 en un 369 % pero a costa de aumentar su plantilla en un 147 %. Si tomamos un periodo de 1962 a 1970, es decir, igual en extensión al de FIAT la comparación quedaría en los siguientes términos:

FIAT : producción-aumento del 400 %
 plantilla - aumento del 60 %
 Relación producción - plantilla: 6,6

SEAT : producción, aumento del 369 %
 plantilla, aumento del 147 %
 Relación producción - plantilla: 2,4

Por tanto la productividad obtenida en la SEAT es sensiblemente menor.

Con todo, el crecimiento de la SEAT es espectacular y las razones del mismo no parecen difíciles de detectar: mercado interior desabastecido y con fuertes protecciones arancelarias; apoyo oficial incondicional a la firma; paz social casi absoluta.

La productividad, como se ha visto, queda prácticamente reducida a la tercera parte de la marca italiana.

La supordinación técnica a la fábrica torinesa, que introdujo en Barcelona gran cantidad de maquinaria y utillaje de segunda mano, junto con una gestión empresarial muy poco ra-

cional y muy dada a hinchar el globo -la "cara social" de SEAT y el prestigio de jefes y jefecillos provocaron ampliaciones de plantilla por encima de lo necesario- pueden ser las causas de esta inferioridad. .

Tales ampliaciones no racionales, que de todos modos no son sino una hipótesis cuya verificación sale del marco de este trabajo, habrían afectado sobre todo a los trabajadores indirectos, no a los directos.

Pero veamos las principales transformaciones que se dan en la fábrica.

En fundición, en los primeros años del periodo, los avances en hornos, coladas y noyos permiten duplicar la producción sin aumentar la plantilla directa.

En 1967 diversas piezas de plástico, hasta entonces adquiridas fuera, pasan a fabricación interior.

Con vistas al modelo 124, se impone la necesidad de levantar un nuevo taller de fundición que entrará en funcionamiento en 1969.

En prensas, es, posiblemente, donde comienza, y se da a mayor escala, la automatización en este período. Así mismo, casi la mitad de las prensas grandes existentes en 1965 son adquiridas para la fabricación del modelo 850. Se introduce la primera prensa transfer con 6 estaciones, es decir, con 6 posibles golpes de embutición automáticos.

Entre 1967 y 1969, en preparación del modelo 124, se montan nuevas líneas de prensas grandes, automatizándose la alimentación y extracción de varias de ellas.

En chapistería, la innovación más importante está en las trans

fers de soldadura. Se introducen por primera vez en 1964, reduciendo el personal a la décima parte del necesario con las soldaduras manuales. Las trasfers con 4 a finales de 1965 y dan un total de 830 puntos de soldadura. Dos de ellas suelen los flancos de la carrocería, la tercera el pavimento y la cuarta el techo.

Aparte de esto, son numerosas las soldaduras de mano que se edquieren tanto para el 850 como para el 124.

Por lo que se refiere a la organización misma, ha habido importantes avances en estos talleres, sobre todo en las secciones de soldadura. Antes la mayoría de los elementos que había que ensamblar eran colocados en plataforma fija y los soldadores giraban entorno para dar los puntos. Ahora son las plataformas las que giran, como pequeños carruseles, mientras que el operador permanece inmóvil. Esto por lo que se refiere a soldadura manual. Varios grupos, sin embargo, se hacen ya en soldadura transferizada.

En pinturas la verdadera transformación vendrá en el tercer período. En el que estamos analizando pinturas está disgregada en varios talleres. Se da, sin embargo, modernización en el transporte y se avanza en una nueva línea de acabado de pinturas para los modelos 850 y 124.

Mecánica registra, posiblemente, el mayor grado de automatización en este período. En relación con el modelo 850 se introducen las primeras trasfers para bloques que se verán aumentadas en 1968 en preparación del 124. La automatización en galvánicos -una de las secciones más duras- es casi total. Elevada automatización registra también el transporte, de importancia vital en el taller de mecánica, tanto más si se

tiene en cuenta que los cambios de secciones de un lugar a otro son frecuentes en estos años.

En montaje se adquirieron numerosas cadenas, (por ejemplo la famosa cadena Webb para montaje de motores) y bancos de prueba, mientras que se amplía la sala de prueba de motores.

En montaje final las transformaciones cualitativas son escasas, quizá con excepción del transporte y la revisión final. Se amplían los talleres -se construye en 1967 el t.7C (continuación del 7) que servirá para la revisión final- y se alargan vacíos metros casi todas las líneas.

En general, estas transformaciones, han ido acompañadas de ampliaciones de talleres y automatización en las secciones administrativas. Con respecto a los reflejos que tienen sobre el proceso de trabajo hay que señalar la reducción de la fuerza-trabajo necesaria en ciertos talleres, el acortamiento de tiempo de elaboración en mecánica, prensas y montaje final y, en general, una profunda reestructuración en procesos y medios de fabricación.

El tercer período

El tercer período podríamos calificarlo de estabilización de los avances conseguidos y de avance técnico cualitativo. La producción obtenida es menor, tanto por una cierta saturación del mercado como por la problemática laboral que ha surgido potente en la fábrica. El mercado exterior, aunque se amplía, no se define muy claramente como solución debido a la subordinación técnica y política a la FIAF.

En fundición, ya en el nuevo taller, los procesos de automatización se refieren principalmente a inyectoras.

En prensas, la transformación abarca, sobre todo, a las prensas de cortes de desarrollos (es decir, de cortes de chapa).

Chapistería avanza al compás de nuevos modelos. En 1971, en preparación del lanzamiento del 127, se monta un elevado número de soldadoras y diversas transfers. Los modelos sucesivos, dado que no han producido grandes series, no han requerido tampoco instalaciones muy complejas.

Pinturas ha sufrido la mayor transformación en este período. En 1971 queda lista la nueva planta, con capacidad para 1.900 carrocerías diarias, en tres líneas que más tarde se han convertido en 6.

En mecánica ha continuado la transferización en el mecanizado de bloques, cigüeñales y culatas, relacionadas principalmente con la puesta en marcha de los modelos 127 y 132.

Por último, en Montaje final se construye el taller 7C (ampliación del 7)

En términos generales, la ampliación de talleres sigue siendo la tónica, superando la superficie cubierta de la factoría ya los 700.000 m², de los 1.260.000 m² con que en total cuenta la SEAT.

La mejora general del transporte es importante, hay que tener en cuenta el trazado de una gran línea de transporte de motores y suspensiones entre mecánica y Montaje final.

Por lo que a la producción de este período se refiere, ha sido menor que en el anterior como ya se señalara anteriormente, sin duda debido a la crisis general que ha afectado al sector del automóvil en manera particular.

De este período data lo que podríamos llamar "sincronización del ciclo", es decir, que desde Prensas y Mecánica hay cintas de transporte continuas hasta Montaje final.

Transformaciones en la estructura de secciones y talleres

Poco a poco, a medida que la fábrica crecía se iba dando una "especialización" dentro de la misma. De todos modos dicha especialización iba parejas con una cada vez mayor sincronización y centralización.

La rigidez es hoy la nota característica del ciclo SEAT, rigidez que le hace extraordinariamente vulnerable a las anomalías laborales. Falta de pulmones o poco estratégica disposición de los mismos; rigidez de las líneas (en FIAT varias líneas y varias secciones han sido dobladas, bien en la misma factoría bien en factorías distintas), etc... indican esta característica.

Algún tipo de descentralización podría apuntarse en el intento, prácticamente todavía a sus inicios, de trasladar a Martorell parte de las secciones de mecánica.

La estrechez de espacio y este designio de centralización e integración del ciclo están también en el origen de una excesiva saturación de la maquinaria que no sólo causa incomodidad, sino también accidentes.

El avance de la automatización

A lo largo de los dos últimos períodos ha habido, como ya se ha descrito, un notable proceso de automatización en el que, sin embargo, ha predominado el paso de maquinaria manual a semiautomática, más que de semiautomática a automática. Es decir, todavía es predominante el tipo de máquina en la que el trabajador ha de introducir y sacar la pieza, además de manipular los correspondientes mandos.

La manipulación total, o transferización se da en pocos puntos o, en todo caso, abarca a procesos cortos. Las máquinas transferizadas que existen en SEAT son de dos tipos que podríamos calificar de "transferización parcial" y "transferización total". En los dos casos la transfer es una máquina que realiza varias operaciones. Los procesos de transferización parcial comportan la mecanización de una serie de operaciones que antes eran manuales o semi-automáticas (en mecánica, chapistería, prensas) y el traslado automático de una estación a otra, es decir, de uno a otro de los diversos puntos en que dichas operaciones son efectuadas. La función de los trabajadores consiste en cargar y descargar la máquina y vigilar su funcionamiento, arreglando eventuales desperfectos.

En la transferización total, las operaciones de carga y descarga son también automáticas, y se efectúan a través de cintas transportadoras de material y producto realizado y brazos de carga y descarga.

En el primero de los casos la máquina es servida por dos tipos de trabajadores: un grupo de cualificados, en ocasiones supercualificados, y un grupo de no cualificados que, por lo demás, no tienen posibilidad alguna de cualificarse:

son simples cargadores. En el segundo caso todos son califi-
cados.

La calificación, en ambos casos, depende de la complejidad de la máquina.

En SEAT se han transferizado series de máquinas simples que antes estaban separadas y en las que había un número determi-
nado de trabajadores que introducían las piezas y pulsaban los mandos. Al unirse, las únicas operaciones manuales que han quedado han sido las de carga y descarga, pero la califi-
cación de los calificados en esas máquinas es escasa. Se trata de máquinas en las que antes había dos tipos de traba-
jadores: los operadores que eran los que ejecutaban las ta-
reas mecánicas a las que hemos aludido y los preparadores que cambiaban los útiles de la máquina y la revisaban si sufría algún desperfecto. Estas últimas ya eran tareas que podía
hacer perfectamente un no calificado con cierta prácti-
ca, con lo cual la calificación ahora no ha aumentado con la transferización.

La característica de SEAT está ahí, en cierto modo: en que a pesar del indudable avance en automatización que se ha registrado no puede decirse, sino todo lo contrario, que ha-
ya habido un progreso en la calificación de los trabajado-
res, con raras excepciones que se refieren a mantenimiento general.

Así, pues, la transfer ha sido el símbolo del avance téc-
nico en mecánica, prensas, chapistería. Pero en este último taller ha habido otra transformación importante que es la del mascarón. El mascarón es el chasis sobre el que se monta el
suelo, las paredes y el techo del auto, que vienen de sus respectivas secciones ya ensamblados por separado. El mascara-
rón o ensamblaje final, antes era manual, es decir, los obreg

ros sujetaban los diversos elementos y daban los puntos de soldadura. Ahora la sujeción es automática y el "vehículo" así formado va avanzando mientras se lo suelda.

Automatización y subordinación tecnológica

En práctica todas las transformaciones importantes realizadas en la SEAT han provenído de FIAT, directa o indirectamente: directamente porque gran parte de los útiles y maquinaria provenían de Torino o bien ya utilizados por FIAT o bien fabricados para SEAT por la fábrica italiana. Indirectamente, porque siendo la práctica totalidad de los proyectos de fabricación italianos, la misma compra de maquinaria quedaba ya condicionada.

En tres planos se puede analizar dicha subordinación que en último término no sólo ha condicionado la menor productividad sino que ha generado una dependencia cuyas consecuencias la SEAT está pagando en los años de crisis.

En general los modelos fabricados en SEAT llevan un retraso de varios años, dos como mínimo, sobre los mismos modelos aparecidos en FIAT. La introducción de dichos modelos en la SEAT comporta una doble sumisión con respecto a la FIAT: la compra de útiles y maquinaria en particular por lo que se refiere a chapistería, prensas, mecánica, y en ocasiones de las mismas cadenas de montaje, ya usados en la fábrica italiana. A veces este utillaje ha sido adquirido con tan mal criterio que no ha podido ser utilizado, porque los técnicos de SEAT "no se han dado cuenta" de que en el proyecto de los respectivos coches vendidos por FIAT se habían introducido ya modificaciones que hacían inservibles ciertos útiles de

años anteriores.

Como quiera que el montaje de toda la maquinaria necesaria para un nuevo modelo casi nunca ha estado pronta al empezar la fabricación, normalmente es la FIAT la que prevé de varias o todas las piezas de chapa, y en ocasiones hasta de motores, durante varios meses, funcionando la SEAT sencillamente como taller de montaje de aquellos modelos. Claro que la mano de obra aquí es más barata que en Torino.

En segundo lugar hay que referirse a las variaciones que en los modelos ha introducido la SEAT, como es el 1430 que en FIAT no se fabrica, el 127, 4 puertas, el 133, etc... En todos estos casos, que son combinaciones de otros modelos: por ejemplo, el motor de uno, el suelo de otro y un diseño especial de carrocería, ha sido la FIAT la que ha preparado el proyecto especial para la SEAT. En algún caso, como en el 133, algunos técnicos de SEAT fueron a Torino para asistir en los trabajos del poderoso gabinete de investigación y proyectación de FIAT. Pero puede decirse que estos proyectos han venido de FIAT exactamente igual que los otros. Sólo en el modelo 850, 4 puertas y en el nuevo 1200 la carrocería es tá diseñada por un carrocerero español, Costa, de Terrassa.

En realidad, pues, desde el punto de vista técnico, la SEAT es la FIAT en España, como se dice en Italia.

Por último, y como consecuencia de lo anterior, ha de calibrarse el papel que juega la investigación en SEAT. Hacia finales de los años 60 FIAT avanzó la idea de que crearía un centro de investigación conjunta FIAT-SEAT. En previsión de ello la SEAT contrató a muchos técnicos -baste pensar que en tre 1968 y 1975 se ha triplicado el personal que trabaja en el llamado "centro de investigación", que antes se denominaba "estudio del automóvil"- pero el proyecto nunca llegó a

realizarse. Estos investigadores están ahora ocupados en departamentos de métodos, de homologación, documentación técnica, investigación de ambientes. Por lo tanto puede hablarse de verdadera investigación sobre el automóvil.

Esta subordinación abarca, prácticamente, todas las funciones técnicas en SEAT. "Hasta para mover una máquina tienen que venir de FIAT el permiso y los planos", suele decirse en SEAT, y, si bien ésto es exagerado, responde a una verdad: que toda operación técnica de envergadura es proyectada en FIAT, posiblemente porque a la misma fábrica torinesa le sale más rentable así.

Ello provoca una degradación profesional de los técnicos con características peculiares.

El acuerdo de 1967 entre FIAT y SEAT, acuerdo por el que se redistribuían las acciones, aumentando la FIAT su participación al 36% -equivalente a la participación del INI- consagra esta subordinación no sólo económica, sino también tecnológica.

La fuerza-trabajo en SEAT

La distribución de la fuerza-trabajo por los diversos talleres no es uniforme, como puede verificarse en el Cuadro II referido a 1975.

El Taller de Montaje final (7-7D) ocupa al 39% de los trabajadores directos e indirectos afectos a producción. Mecánica va en segundo lugar, seguida de Chapistería.

De los empleados, casi el 75% está ocupado en las oficinas y tareas de taller, en un contacto bastante estrecho, por

tanto, con los obreros de producción.

Si comparamos la columna de "total general" con las plantillas de las que en España llamamos "grandes empresas" podemos concluir que muchos talleres en SEAT son por el número de trabajadores precisamente esto: grandes empresas. Esta magnitud, la diferencia de problemática dentro de ciertas coordenadas comunes, las barreras a la comunicación entre talleres que la Empresa siempre ha mantenido, y ha acentuado en el último período, no hacen fácil la coordinación entre los trabajadores de cara a ciertas reivindicaciones comunes ni expedita la organización.

CUADRO II

PERSONAL EN LA SEAT DE ZONA FRANCA, 1975.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR TURNOS Y TALLERES

<u>TALLER</u>	<u>MAÑANA</u>	<u>TARDE</u>	<u>NOCHE</u>	<u>TOTAL</u>	<u>RESTO SERVICIOS Y EMPLEADOS</u>		<u>TOTAL GENERAL</u>
					<u>OBREROS</u>	<u>EMPLEADOS</u>	
OPERARIOS DIRECTOS E INDIRECTOS A SECCION PRODUCCION							
T-1	1.011	902	295	2.294	941	660	3.895
T-2	603	505	116	1.305	640	552	2.527
T-3	530	520	200	1.330	702	343	2.383
T-4	337	500	125	1.552	391	251	2.194
T-5	524	513	-	1.043	273	212	1.533
EXP.-Imp.	96	81	-	177	56	102	335
T-7	2.156	2.090	254	4.500	768	719	7.971
T-7D	662	646	-	1.308	509	167	1.677
T-8	591	579	1	1.171	393	165	1.729
T-8bis	138	69	-	207			
Fundición	126	119	99	344	125	73	542
TOTAL	7.262	6.737	1.170	15.239	4.803	3.274	23.316
Oficinas contratadas					34	1.122	1.156
Laboratorio				7			
Reservados a servicios							
Varios				257			
TOTAL				15.503	4.937	4.396	24.736

(Fuente: Sect. Departamento de provisión y control de empleo.)

LA GRAN EXPANSIÓN DE SEAT

La SEAT, apoyada por la administración, se ha convertido en la empresa automovilística hegemónica en España, tanto en producción como en ventas.

El aumento de producción ha sido espectacular en el último período, como puede verse en los datos del Cuadro I, en páginas anteriores.

Los años de mayor auge relativo en la producción son, como se puede ver, 1954, 1966-67, 1970 y 1972. Por el contrario, los períodos de más baja producción no coinciden únicamente como coyunturas negativas, sino también con fuertes luchas obreras dentro de la factoría que repercuten en muchas horas perdidas.

La cifra de negocios de SEAT se ha multiplicado por 6 en los últimos 11 años, pasando de 8.481 millones en 1965 a 55.808 millones en 1975; entre 1965 y 1974 el beneficio neto ha pasado de 469 millones a 1.331.

Las exportaciones no superan las 3.000 unidades hasta 1969. De 1970 en adelante, sin embargo, experimentan un gran salto como puede verse por los datos que a continuación se ofrecen. Pero se hallan en descenso desde 1974 lo que posiblemente tiene que ver con la crisis económica mundial y la recuperación por parte de FIAT de ciertos mercados "prestados" con anterioridad.

CUADRO III - Exportaciones SEAT

<u>AÑO</u>	<u>Exportaciones</u>	<u>Porcent. s/producción</u>
1970	34.224 .	12,05
1971	54.871	21,46
1972	55.212	16,31
1973	78.789	12,81
1974	57.112	15,66
1975	51.095	15,38

(F. SEAT, Memorias y Balance)

Los países compradores situados en cabeza son: Alemania, Holanda, Finlandia y Austria.

La expansión prevista a Zaragoza y Martorell, bajo los auspicios de la declaración oficial del sector del automóvil como "sector de interés preferente" se ha visto frenada por la crisis económica de los últimos años y las imposiciones de FIAT. Únicamente los proyectos de Martorell se han cumplido en parte.

Por otro lado la SEAT ha adquirido las instalaciones de la AUTHI en Landaben (Pamplona) para la fabricación de alguno de sus modelos que requieren pequeñas series. Se trata de una operación en gran parte política, posiblemente.

Por último, de no pequeña importancia es la red de servicios comerciales y asistenciales que la SEAT ha instalado en todos los ángulos del país; la producción de recambios adquiere cada día mayor importancia.

La SEAT, empresa "modelo"

Conocido es que el Régimen pretendió en un principio, implantar la factoría en una provincia del interior "para luchar por el desarrollo de las zonas más atrasadas del país y por que en Cataluña ya había mucha industria" (3).

Lo que en realidad interesaba era ubicar la nascente concentración obrera en una zona de escasa tradición conflictiva y fácilmente controlable. Pero se impuso el buen sentido capitalista de la FIAT y la fábrica fue levantada no sólo en Barcelona, sino a orillas del mar. De este modo infraestructura, comunicaciones e industrias auxiliares quedaban garantizadas y a buen precio.

De todos modos, aún respetando las exigencias de la FIAT y de los demás socios capitalistas, puede decirse que el Régimen pretendió hacer de la SEAT una empresa "modelo" del nuevo tipo de relaciones laborales implantado. Desde tal punto de vista un estudio sobre la SEAT puede echar luz sobre bastantes aspectos de las relaciones laborales en España en el último período.

¿Qué significaba, en los planteamientos de la empresa nacionalizada de los años 50, una empresa modelo? Se trataba de una entidad de producción en la que no se registrasen anomalías laborales, con producción siempre en alza y como fuente inagotable de puestos de trabajo. En pocas palabras: producción, paz social y prestigio.

Dos fueron, fundamentalmente, los instrumentos a través de los cuales se pretendió implantar dicho modelo. El primero y primordial, el control de la fuerza-trabajo: control ideológico-político en el ingreso a la empresa, pero, sobre todo, control en el desarrollo de las actividades laborales;

el rígido autoritarismo y la fuerte jerarquización que distinguirán a SEAT, al tiempo que reflejan el autoritarismo y la jerarquización de la propia estructura política, son precisamente la concreción de aquella exigencia. El segundo instrumento, en cierto modo de integración, se refiere al trato económico relativamente superior que los trabajadores de SEAT han recibido todos estos años.

Como se ve los puntos fuertes de este modelo se reducen, en la práctica, al control sobre la fuerza-trabajo, premisa en la que se coincidía con un capitalismo, en aquellos momentos tan autoritario como el español, que era el italiano.

A consecuencia de estos designios, las luchas obreras por reivindicaciones propias aparecen tardíamente en SEAT; hay verdadero terror a moverse por reivindicaciones propias, aunque los trabajadores responden solidariamente a varias luchas que se dan en el resto del Estado como son las de Asturias. Aún en estos casos el autoritarismo patronal responde con fuertes castigos. Pero el temor impide, asimismo, la configuración de una organización autónoma de clase suficientemente fuerte en SEAT hasta mediados los años 60.

El primer conflicto propio, el de 1967, es cortado en manera extraordinariamente drástica por la empresa que aprovecha para desbaratar la naciente organización obrera a través del despido.

A esto se unen, como veremos en la tercera parte de este estudio, problemas internos a la propia organización obrera; prácticamente hasta 1969 no se puede hablar de organización obrera consolidada.

Este es el contexto en el que se desarrollan las relaciones laborales en la SEAT antes de 1969; y estas son, muy so-

meramente, las razones por las que los grandes conflictos no se producen en SEAT antes del período que hemos tomado en análisis, 1950-1975.

• • • • •

Notas al Capítulo 1 - SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AUTOMOVILES
DE TURISMO, S.A. (S.E.A.T.)

- (1) Todos estos datos provienen de las Memorias anuales de la Sociedad y de entrevistas con técnicos de SEAT.
- (2) Para los datos de FIAT, ver IMAZIO A., COSTA C., L'organizzazione del lavoro alla FIAT. Marsilio Edit. Padova, 1975, p. 39.
- (3) Varios. SEAT: La Lucha de la clase obrera. Manuscrito no publicado. Barcelona 1975, primera parte.

.

CAP. 2 - SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: ASPECTOS GENERALES

No se trata de hacer un estudio sobre los aspectos técnicos de la organización del trabajo sino de analizar la repercusión que tal organización tiene sobre la condición de fábrica por un lado y sobre el conflicto laboral por otro; estudiando, en esta segunda faceta, tanto la política patronal como la respuesta obrera.

Con otras palabras, la organización del trabajo es para nosotros objeto de análisis en cuanto expresa el enfrentamiento de dos fuerzas contrapuestas y con intereses diferentes en la empresa: los trabajadores y el capital.

La introducción de la "organización científica del trabajo" en España

La inexistencia de un tratamiento sobre la "organización científica del trabajo" en libros de historia social y económica es visto por J.M. Vegara (1), como indicador de la escasa relevancia que dicha organización tenía antes de la guerra civil en las empresas.

Sólo a partir de los años 50, muy lentamente en los primeros de la década y más decididamente desde los últimos, se puede hablar de la introducción de técnicas de producción, de control de la producción y de organización de la fuerza-trabajo.

Los instrumentos jurídicos que posibilitan la introducción de dichos modelos, que permiten una mayor maniobrabilidad a las empresas, son fundamentalmente: en primer lugar la

Comisión Nacional de Productividad que tiene como función potenciar la productividad de las empresas; en segundo lugar la Negociación colectiva, a través de la cual los incrementos salariales pueden ser intercambiados por productividad (2). No han sido pocos los casos en que a cambio de aumentos por encima de los topes salariales a menudo impuestos por el gobierno las empresas han obtenido el derecho a determinar qué tipo de máquinas y cuántos trabajadores eran necesarios para cada tarea, a hacer cualquier cambio en métodos y técnicas de producción, a fijar el nivel óptimo de productividad, a establecer o cambiar el sistema de incentivos, a establecer horas extras obligatorias. En algunos casos, los convenios han sido firmados con garantías totales para la empresa sobre tales acuerdos. El caso de una empresa de Cementos de Barcelona que en el primer convenio, 1966, establece que "todo paro colectivo tendrá el efecto de invalidar el convenio" y que "en cualquier sección en la que se de una disminución deliberada de la producción los responsables serán despedidos" es, aunque caso límite, buen indicador de lo que vamos diciendo (3).

A juzgar por las escasas investigaciones realizadas en torno a esta problemática (4), las empresas que sobre todo han adoptado las técnicas tayloristas de la organización del trabajo han sido las ligadas a capital exterior. Sin embargo, a pesar de una cierta evolución experimentada en los países de origen, en España han aplicado dichas técnicas en su planteamiento más clásica de explotación intensiva de la fuerza-trabajo.

El caso de FIAT es prototipo en tal sentido en relación con la SEAT de Barcelona, e índice que las "transformaciones" en la OCT (5) no están vinculadas a motivaciones humanitarias

si no, sobre todo, de productividad.

Una rígida organización del trabajo

En general, los cambios introducidos en la organización del trabajo pueden tener dos orígenes: el primero, interior a la fábrica o al sistema productivo, éste es, la presión obrera que obligue a la empresa a introducir cambios bien a consecuencia de reivindicaciones sobre la organización misma -sobre ritmos, sobre categorías- bien como resultado de aumentos salariales que induzcan a la empresa a un mejor aprovechamiento de las capacidades productivas para compensar el margen de plusvalía perdido; el segundo, exterior a la fábrica, referido a la competitividad del mercado o al tipo de fuerza-trabajo existente.

Pero en la SEAT dichos factores han influido en escasa medida. Las luchas obreras no tienen relevancia hasta finalizados los años 60 y de ahí en adelante obtienen más resultados en el capítulo del salario que en las mismas condiciones de trabajo o en elementos que atañerían a la organización del trabajo. En el mercado interior la SEAT es hegemónica. Por lo que se refiere a la utilización de la fuerza-trabajo existente, la SEAT ha podido contar con un superavit de oferta de fuerza-trabajo no cualificada que ha sido aquella que realmente le ha hecho falta. Por poner un ejemplo, la media anual de solicitudes de ingreso para especialistas entre 1965 y 1974 es de 9.242. (6).

Las indudables transformaciones técnicas que en la SEAT se han dado, copiadas de DIAT -principalmente en la dirección de una cada vez mayor automatización- apenas han afectado a

la organización del trabajo. Dado que la empresa ha tenido las manos libres para la valoración de puestos, fijación de tiempos y ritmos, fijación de sistemas de incentivos y control de todo ello, las únicas, escasas, transformaciones, que ha sufrido la organización del trabajo se ha referido a la funcionabilidad y confiabilidad de las instalaciones. Es decir, si se han introducido pulmones o se han desdoblado algunas líneas ha sido principalmente para prevenir paros técnicos. Mientras que en el caso de la FIAT los pulmones en los últimos años están siendo estratégicamente colocados entre sección y sección y entre fase y fase (7), o, con otras palabras, se intenta aislar los potenciales focos conflictivos que son los grupos homogéneos, en SEAT los pulmones siguen teniendo una función meramente técnica. La posibilidad de colapsos casi totales de producción por huelga en determinadas secciones es muy elevada, en particular si nos referimos a las secciones de chapistería y de pinturas o a las de prensas.

La SEAT, por tanto, ha crecido enormemente, pero de una forma totalmente rígida y llevando al extremo las consecuencias de la organización taylorista del trabajo: máxima parcelización, máxima descualificación, máxima sujeción física al puesto de trabajo...

El total control que el contexto político ha permitido a la empresa sobre la organización del trabajo explica que aquella haya podido ser rígida, lineal, con un ciclo de producción notablemente integrado. Es decir, la organización óptima cuando la fuerza-trabajo es manejable, flexible para la empresa.

He ahí, pues, el segundo factor que hay que examinar: la flexibilidad de la fuerza-trabajo y los instrumentos que la

SEAT ha puesto en marcha para seguir garantizándola.

El ingreso en la SEAT ha sido siempre -con excepción de años de gran expansión en que se requería abundante mano de obra- un privilegio, reservado a pocos. Precisamente por ello la empresa ha podido ejercer un fuerte control médico, técnico y político sobre los candidatos. En especial esto último puede explicar, junto con la proveniencia directamente campesina de muchos de sus trabajadores, que éstos se moviesen escasamente hasta 1969, cuando los metalúrgicos de Madrid y Vizcaya habían protagonizado desde 1964 importantes acciones.

Es aleccionador, a tal respecto, la reflexión de un trabajador de la fábrica al referirse al ingreso allí por los años 60: "cuando vas a entrar en la SEAT lo comentas con los amigos que te dicen ya desde el primer día: tu allá, ver, oír y callar; nada más; tú de política, nada en absoluto. Entonces pasa que cuando entras en SEAT ya entras con aquel complejo de temor y efectivamente te encuentras con los compañeros que de temas sociales no te hablan nada, únicamente te hablan de fútbol" (8).

Los exámenes psicotécnico y de aptitud parecen tener muy poca importancia, puesto que los conocimientos, la práctica y las habilidades que se requieren para la mayoría de las tareas no son relevantes (9).

Más importante es el examen médico, si se tienen en cuenta la dureza del trabajo y la proveniencia no industrial de gran parte de los trabajadores que han ingresado en SEAT en los años de la gran expansión.

Aún si examinamos los datos de los últimos años por lo que respecta a dicho examen, percibimos que el porcentaje de rechazos no es bajo y que SEAT parece mantener un nivel de

exigencia de salud física muy superior a la media de las empresas. "En el examen médico de ingreso te miran a fondo y se analiza el trabajo" (10).

CUADRO IV - Reconocimientos médicos previos al ingreso en SEAT:

<u>AÑO</u>	<u>EFFECTUADOS</u>	<u>APROBADOS</u>	<u>RECHAZADOS</u>
1971	1.968	1.748 (89%)	221 (11%)
1972	5.451	4.503 (84%)	848 (16%)
1973	10.345	7.337 (71%)	2.987 (29%)
1974	1.775	1.354 (76%)	418 (24%)
1975	165	144 (87%)	21 (13%)

(Fuente: Memorias del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, correspondiente a los años 1971-1975. Datos del archivo de personal. Los porcentajes han sido redondeados)

Intenso también es el control político que se ejerce sobre los que pretenden ingresar, control que a juicio de los trabajadores se ha acentuado desde 1969 en adelante; el curriculum vitae requerido inquiriere sobre los trabajos realizados en los últimos años, los lugares de residencia -sobre todo si se ha estado en el extranjero- exige avaladores, etc...

Otro importante instrumento de maniobrabilidad de la fuerza-trabajo, es el período de prueba. El período de prueba permite despedir a un trabajador que a juicio de la empresa no cumpla su cometido o reducir a la categoría precedente a un trabajador que hubiese ascendido. Este instrumento de control ha sido importante en determinados sectores -por ejemplo la construcción- pero lo ha sido también en SEAT. Antes del primer convenio el período de prueba para el especialista

ta -nos vamos a limitar a esta categoría ahora- era de 15 días, de acuerdo con la simplicidad de tareas que el especialista había de realizar. Improvisadamente, desde el primer convenio, 1959, este período pasa a 6 meses y se mantiene así aún después que la Reglamentación Siderometalúrgica lo fijara en 15 días.

Resulta obvio que el período de prueba se convertía para la empresa en un instrumento de control político y de subordinación del trabajador con el que fue posible aumentar ritmos, cambiar arbitrariamente de puestos de trabajo, etc... sin que los trabajadores pudiesen impedirlo. Sin embargo, desde 1969 la lucha de los trabajadores contra tal medida ha sido constante y en una doble vertiente: denunciando la ilegalidad en que era incurso la empresa, en casi todas las plataformas de convenios; iniciando la práctica de llevar a la empresa a Magistratura cuando uno de estos trabajadores en período de prueba era despedido y ganando repetidas veces el recurso.

Es así como a partir del VII convenio, 1973, el período de prueba queda rebajado a 15 días para especialistas, 1 mes para administrativos, subalternos y oficiales, 2 meses para técnicos no titulados y 6 meses para técnicos titulados. Los cambios de trabajo, los traslados arbitrarios a menudo de una sección a otra, las ilimitadas posibilidades que ha tenido siempre la empresa de echar mano de trabajadores de una sección cuando el trabajo en otra lo requería, etc... son todos elementos que ponen de manifiesto los grandes márgenes de maniobrabilidad a los que nos referimos.

Origen de la fuerza-trabajo

La escasa cualificación de la mayoría de las tareas requeridas en SEAT, posibilita la contratación masiva de trabajadores directamente provenientes del campo. Durante los primeros 15 años de existencia de la factoría éste es un dato importante para obtener una mano de obra sumisa laboral y políticamente. En efecto, para la mayoría de estos jornaleros o pequeños campesinos el ingreso en la SEAT viene a significar un ascenso social y económico extraordinario; la falta de tradición de lucha, el sometimiento a los caciques y el clima de miedo de la España franquista acompañan a estos neob obreros industriales que, a diferencia de lo que pasa en otros sitios, no encuentran una fábrica combativa, sino el mismo sometimiento -aquí los caciques son los jefes y jefecillos- y el mismo clima de terror, los mismos vigilantes armados... Los datos de que disponemos, aunque incompletos, permiten hacernos una idea de la procedencia de la actual plantilla e hipotetizar, en la manera en que lo hemos hecho, lo que ello podría significar en períodos anteriores al actual.

CUADRO V - Lugar de nacimiento de los trabajadores en plantilla al 31 dic. 1975 (en porcentajes)

Galicia	5,90	
Asturias	0,55	
País Vasco-Navarra	0,28	
Aragón	5,11	
Catalunya	15,14	(el 12,99 son de Barna.)
Valencia	2,17	
Murcia	3,74	
Andalucía	35,05	(Córdoba 9,86 Granada 6,00 Jaen 6,39)
Extremadura	8,22	
León	4,61	
Castilla Vieja	7,85	
Castilla Nueva	8,97	(Madrid 0,78)
Baleares	0,10	
Canarias	0,06	

(F. SEAT. Dpto. de previsión y control de empleo 1976)

Exceptuando Barcelona, que aporta, por razones obvias, un porcentaje relativamente elevado, la presencia de las zonas de jornaleros o minifundistas es decisiva: Andalucía (con mayor incidencia en las provincias menos industrializadas), Extremadura, las dos Castillas y Galicia. Por el contrario es escasa la presencia de las zonas más industrializadas y más politizadas: País Vasco-Navarro, Asturias, Madrid.

Pero en estos últimos años -desde 1965 en adelante- muchos de estos trabajadores entraron en SEAT después de haber pasado por otro trabajo en Catalunya: en la construcción o en otras empresas. Esto incidirá notablemente en la concienciación obrera que rápidamente tiene lugar a finales de la década de los 60 (11).

La jerarquía de fábrica: ¿Una organización represiva?

Mientras no existió una organización obrera que contestase la jerarquización y el poder existentes en fábrica, los controles de ingreso a los que nos hemos referido y una detalladísima tipificación de faltas leves, graves y muy graves (12) garantizaban a la empresa el control. Las faltas contemplaban cualquier irregularidad en la prestación laboral por parte del trabajador: la impuntualidad, el abandono del trabajo, o el descuido de los útiles, la "simple incorrección en el además o en la respuesta al dirigirse al encargado, maestro o jefe...", la disminución del rendimiento, la "incitación a los trabajadores para que incumplan sus deberes, cuando, siquiera sea parcialmente, se consigan los objetivos", etc...

Las 121 faltas tipificadas podían dar lugar a sanciones como multas, pérdidas de pluses, sanciones varias de empleo y sueldo y despido. En último término el despido podía ser una espada de Damocles, si se tiene en cuenta que el trabajador tenía pocas posibilidades de defensa ante los tribunales -ciertas causas empiezan a llevarse y ganarse en Magistratura sólo hacia finales de los años 60- y que eran unos 100.000 los trabajadores que cada año emigraban al exterior en busca de trabajo.

Dos de las primeras huelgas se dan en la SEAT - la de 1958 en solidaridad con Asturias y la de 1967 por las condiciones de trabajo de la cadena del modelo 850- reciben una tajante respuesta por parte de la empresa: despidos en masa.

En consecuencia con la organización obrera que dichas acciones suponían la empresa refuerza su sistema de control.

Se intensifica la vigilancia de los trabajadores entre talleres (13) a través de la exigencia de pases interiores. Se pretende así eliminar la posibilidad de introducir información y cortar la comunicación entre los talleres. Asimismo se acrecienta el control en las secciones, aumentando el número de vigilantes que tienen la función de advertir de cualquier anomalía y quebrar toda acción de los trabajadores. Se monta, según opinión de la mayoría de los entrevistados, una red de informadores de la empresa.

A las dificultades de paso de un taller a otro se unía el aislamiento de las Oficinas Centrales: sin comunicación con ningún taller y con una gran puerta automática metálica que puede dejar a los empleados totalmente aislados del resto de talleres en caso de acciones conflictivas.

Pero tal sistema de rígido control, que alcanzó su culmi-

nación en el gran choque con la fuerza pública dentro de la misma factoría, durante la ocupación de la factoría en octubre de 1971, se reveló ineficaz para oponerse a la acción obrera.

Después de los sucesos de Octubre hay cambios en las altas esferas de SEAT, se traslada la dirección general de Madrid a Barcelona y el sistema de control busca formas menos llamativas. El control de los movimientos en los talleres adquiere matices más burocráticos, en los talleres se instauran altavoces para poder "disuadir" a los trabajadores de actitudes conflictivas... Pero ni siquiera la dirección nueva es capaz de superar la contradicción a la que la lleva un control que no posibilita participación alguna por parte de los trabajadores. Y así, a pesar de los nuevos aires neomanageriales, se ve obligada a reforzar la separación entre talleres hasta límites extremos -dando indumentaria de color diferente según taller, con el fin de identificar en cualquier momento a cualquier trabajador- después de la potente huelga del invierno 1974-75.

Pero, sobre todo, se produce la quiebra de la función de los vigilantes que ya no se atreven a ir tan fácilmente a los talleres para romper las acciones huelguísticas. Los vigilantes abandonan su papel no tanto por convencimiento de la dirección, sino porque se revelan ineficaces: los trabajadores les han perdido el miedo.

La "apertura" y el tecnocratismo de la nueva dirección tocan, inmediatamente, techo y caen en controles llamativamente represivos al antiguo estilo.

Sin embargo, el instrumento más importante de control ha sido y sigue siendo de índole laboral: se trata de la sanción y del despido. Gracias a una legislación que los favorece, y

que puede invalidar en la práctica disposiciones de Magistratura, el famoso artículo 103, los empresarios en general han utilizado el despido como arma suprema y fácil contra las acciones conflictivas. SEAT es un caso clarísimo, como veremos en la tercera parte de este trabajo, de cómo sólo el despido logra romper, aunque sea momentáneamente la combatividad y la organización obrera. Pero, aunque la empresa logra, a través de tales despidos, poner orden momentáneamente, sin embargo, los despidos irán potenciando la solidaridad y organización obreras en un amplio tejido que ya no abarca sólo la fábrica, sino el entorno exterior. Veremos que la lucha contra los despidos y por las readmisiones configura los avances, y también las limitaciones, del movimiento obrero en SEAT en manera notable.

Despidos y sanciones temporales de empleo y sueldo van aumentando en escalada como comportamientos generales patronales (14) a lo largo de los últimos años. En tal sentido SEAT no constituye, evidentemente, una excepción.

Las suspensiones temporales parecen haber surtido menos efecto sobre los trabajadores a medida que ha ido avanzando la organización autónoma de clase; la empresa se ha visto obligada a veces a hacerlas masivamente con el fin de que tuviesen alguna incidencia.

Despidos y sanciones han contribuido, cuando se hubo consolidado una cierta organización de clase, al potenciamiento de una práctica que se ha revelado anormemente eficaz: el recurso a Magistratura. Esta práctica ha obtenido ciertas victorias, algunas de ellas importantes, pero sobre todo ha permitido fuertes movilizaciones obreras y ciudadanas, una clara solidaridad y ha servido de vehículo de expansión de la problemática obrera fuera de la fábrica y del círculo de la

prensa ob...

Interesa constatar que la empresa aplica las sanciones en manera selectiva, no sólo por lo que se refiere a las personas sino también al momento: una falta de puntualidad, un descuido en las máquinas, etc... son sancionados en manera distinta según se trate de un obrero conflictivo o fiel. Pero tales sanciones puede que no sean aplicadas inmediatamente. Casos ha habido en que sanciones pendientes se aplicaban en momentos de baja del movimiento obrero en la fábrica, a la vuelta de vacaciones... es decir, buscando momentos de mayor debilidad y menor posibilidad de respuesta de los trabajadores que en ocasiones han reaccionado solidariamente contra sanciones impuestas a ciertos compañeros o a determinadas secciones, ampliando mucho más el problema o el conflicto que había planteados.

Los mandos y la organización del trabajo

La subordinación a FIAT y la situación socio-política española oscurecieron en los mandos las estrictas funciones técnicas, la dirección concreta del trabajo en las diversas secciones y grupos.

Las funciones simplemente políticas pasaron a ocupar el papel primordial.

Como se verá al hablar de la plantilla, los años de la gran expansión y luego los más conflictivos, coincidieron con el crecimiento del número de mandos con una gran diversificación entre ellos. La empresa, con otras palabras, ha cuidado de que los trabajadores estuviesen controlados -para ello neces-

sitaba muchos mandos- pero también de mantener la fidelidad es éstos últimos. No han sido las técnicas manageriales más sofisticadas las que han solventado este aspecto -relaciones humanas, cursos especiales a mandos, formación continuada para tenerlos adaptados a las cambiantes necesidades, corporativismo de los mandos (por ejemplo en la FIA) se llegó a editar un periódico particular para los mandos por parte de la empresa a comienzos de los años 70) sino la simple estrategia de vincular individualmente a cada uno de los mandos con la expectativa del ascenso y la escalada en la empresa. Esto explica también la multitud de categorías y escalas existentes en los mandos, como se verá.

Entre estos trabajadores, sin embargo, se empieza a producir una cierta transformación y no sobre funciones de mero control y casi policíacas. En los últimos conflictos han mencionado los casos de negativa de los mandos de una sección a dar los nombres de quienes habían hecho huelga o de los líderes de la lucha. Por otro lado, todavía en manera poco configurada, pero real, los mandos empiezan a plantear concretas reivindicaciones a la empresa exigiendo el respeto de sus funciones técnico-organizativas.

¿Cuál es la causa de esto?

Desde luego no parece que la empresa haya renunciado al mando tradicional y esté interesada a un mando diferente, ni siquiera en la línea de las relaciones humanas. Si así fuese, se preocuparía de dar a los mandos una formación diversa.

Otras parecen ser las razones del cambio que, aunque muy lentamente, se empiezan a percibir. En primer lugar la extrema proletarianización de los mandos. Tanto por condiciones económicas como por el vaciamiento de contenido del propio trabajo, el mando está cada vez más cerca del trabajador,

aún al trabajador común. Este vaciamiento había sido para la empresa hasta ahora una garantía de fidelidad; en efecto a gran parte de los mandos les habría costado encontrar fuera de SEAT un trabajo para el que la SEAT no los preparaba. El miedo a no encontrar otra colocación los ligaba definitivamente a la empresa, y por supuesto un trato económico mejor que el de los trabajadores comunes, dado que muchos habían salido precisamente del seno de los trabajadores comunes. El empeoramiento de su condición económica (15) y profesional ha servido para empezar a despertar la conciencia de los mandos.

Está en segundo lugar, la influencia de los mismos trabajadores; el empuje de éstos ha logrado ir colocándolos en posiciones cada día más incómodas: denuncias en asambleas y publicaciones reflexión sobre la condición igualmente subordinada de los mandos, etc... han contribuido a ello.

Por último hay que tener en cuenta otros dos procesos: por un lado el aumento del número de jefes ha vaciado la función de mandar, aún en sus manifestaciones más policiacas. La mayoría de los mandos cumplen papeles de meros vigilantes o de transmisores de órdenes que ni entienden ni comparten. Por otro lado el mando se está convirtiendo en una pieza más del engranaje de fábrica, vacío de todo contenido profesional. La profesionalización, como reivindicación fundamental del mando, proviene de ahí. "El mando intermedio en SEAT es una pieza más, un proletario aunque de distinto grado" (16).

Grupos de mandos intermedios han llegado a celebrar reuniones en el sindicato en el último período, con el fin de coordinar sus reivindicaciones ante la empresa; han disminuído los extremos más policiacos de la vigilancia; la mayoría de los mandos se han negado a secundar una iniciativa, promog

vida por los más adictos, en la que a través de un escrito pedían "protección a la empresa contra los trabajaderos".

En las entrevistas tanto los trabajadores como los mandos mismos plantean claramente la nueva situación de éstos, subrayando algunos que son precisamente los encargados, es decir los mandos de menor rango, los que más sienten dicha problemática y por que están siendo, por ello, objeto de un particular control por parte de la empresa.

Si bien, por tanto, la jerarquía autoritaria de la empresa sigue en pie, existen enormes resquebrajaduras que no pueden tardar en crear problemas a la SEAT, tanto más si se tiene en cuenta que la empresa no ha desarrollado una seria política de integración profesional de los mandos.

Hay que señalar, para acabar, la aparición de un nuevo problema que puede convertirse en una verdadera amenaza para miles de mandos en la empresa; la concepción de las relaciones laborales dominante durante el franquismo ha obligado a las empresas, sobre todo a las grandes, a la multiplicación de mandos con la exclusiva función de control. Pero con la normalización de las relaciones laborales -negociación real, sindicatos obreros, etc.- tal superestructura puede resultar excesiva. Esta es la razón por la que algunas empresas empiezan ya a eliminar mandos intermedios bien trasladándolos a otras tareas gracias a una nueva valoración de puestos bien indemnizándolos para que abandonen la empresa. En SEAT, en mayor grado que en ninguna otra, la empresa necesitará realizar esa reestructuración en un futuro muy próximo.

Organización del trabajo y negociación colectiva

Con ocasión de los convenios la empresa ha ido introduciendo modificaciones en la organización del trabajo, o justificando las introducciones realizadas, por negociándose sistemáticamente a ponerlas sobre la mesa de la negociación.

En la realidad, sin embargo, la negociación ha sido un especial momento de organización de los trabajadores en torno a una plataforma, que ha posibilitado hacer frente a la empresa en términos de conflicto -veremos más adelante que los conflictos más potentes se dan en ocasión de los convenios- con lo cual una determinada presión sobre la organización del trabajo ha podido ser realizada. Aún contando con su autoritarismo y una serie de instrumentos represivos -particularmente el despido- la empresa ha tenido que ceder en ocasiones en cuestiones de tiempos, incentivos, categorías, etc...

Muchas de las disposiciones que aparecen en los convenios sobre la participación de los trabajadores y el comportamiento de la empresa en la organización del trabajo son puras tergiversaciones que han servido de pantalla al omnímodo autoritarismo de la empresa. Sin organización "científica", la SEAT, y a través de ella la FIAT, podían imponer la organización que en cada momento fuese mejor para la consecución de sus objetivos gracias a la privación que los trabajadores sufrían de todos sus derechos de clase.

Las tendencias predominantes entre los sindicatos obreros, al menos en el área de la Europa Sur, hoy día, rechazan que la organización capitalista del trabajo sea algo dado, objetivo y científico que haya de ser aceptado sin más.

Tal rechazo no significa la adopción de posiciones nihilistas, porque es obvio que una organización del trabajo se ha

de dar.

La práctica que se está imponiendo es la de negociación de los diversos aspectos de la organización del trabajo, negociación que sea el resultado de la confrontación de los objetivos e intereses patronales con los objetivos e intereses de los trabajadores. No es una confrontación entre dos técnicas -aunque a las técnicas sea posible recurrir en algunas ocasiones- puesto que tan subjetiva resultaría la una como la otra, sino una confrontación entre dos fuerzas. He aquí, por tanto, que la organización del trabajo, en esta concepción, deja de ser algo estático para convertirse en la dinámica aplicación, al campo concreto del modo de producir los bienes, de la fuerza que en cada momento tienen los diferentes grupos presentes en tal producción.

Problemativa primordial de la organización del trabajo

Desde el punto de vista que aquí principalmente nos interesa, los aspectos que cabría considerar primordialmente en la organización del trabajo serían los siguientes.

El primer lugar la ubicación de los trabajadores en la empresa. La categoría laboral coloca al trabajador en una tarea u otra, con unas u otras condiciones económicas, presupone unos determinados conocimientos o experiencias, marca una determinada relación con los demás trabajadores. En realidad la estructura categorial marca la condición de fábrica no sólo en términos económicos, sino también sociales y en parte políticos e ideológicos.

Las categorías constituyen un sistema de ubicación en la

empresa, sistema que puede ser -y lo ha sido en la primera industrialización- en cierto modo independiente de la empresa misma.

La problemática de las categorías, en nuestra investigación, se referirá a la política de la empresa y de los trabajadores con respecto a aquellas; la configuración de las categorías, su contenido, sus diferencias y diversidad, sus consecuencias económicas, su asignación... son los aspectos concretos que serán tratados.

Un sistema diferente del categorial es, por lo que se refiere a la ubicación de los trabajadores en la empresa, la valoración de puestos. Lo que aquí es evaluado no es el trabajador -su preparación, experiencia, etc...- como en el sistema categorial, sino el puesto de trabajo. Según la tarea que se realiza se recibirá un determinado trato económico u otro, se tendrá más o menos prestigio dentro de la empresa. Aunque las consecuencias económicas priman en este sistema sobre todas las demás, sin embargo no se puede decir que sean las únicas.

Al contrario del sistema categorial, la valoración de puestos es algo interno a la empresa y primordialmente determinado por ésta. Es la empresa la que decide la importancia que se dá a cada puesto de trabajo -en relación con todos los demás- aunque teóricamente la valoración de los mismos se haga teniendo en cuenta experiencia, habilidad, conocimientos, esfuerzo...

En la práctica ambos sistemas de valoración pueden estar mezclados, dando lugar a un sistema mixto. Tanto en este sistema mixto, como en el de valoración de puestos en su forma pura, si la hubiere, la problemática de los diversos agentes presentes en la empresa con relación a tal sistema.

Pero la organización de la fuerza-trabajo no toca sólo el problema de su ubicación en la empresa. La ubicación en la empresa está finalizada a un objetivo supremo que es la producción y aquí es básico el tiempo dedicado a la producción y el ritmo mismo de actividad. He aquí, por tanto, otra serie de problemas importantes: los tiempos de producción, los horarios y turnos, el rendimiento.

No será tanto el aspecto técnico -cómo se calculan los tiempos y el rendimiento- sino el aspecto político el que nos interesará. Quién decide estas cuestiones, con qué fines, qué específica respuesta dan los trabajadores a esta problemática.

Pero la organización del trabajo no tiene sólo consecuencias sobre la producción y el valor creados, es decir, no se relaciona únicamente con el salario que los diversos trabajadores perciben bajo múltiples conceptos y con la plusvalía que es generada por el capital.

Hay un segundo capítulo de consecuencias decisivas para la fuerza-trabajo, las que se refieren a las condiciones en que realiza su tarea y, sobre todo, las que afectan a su salud e integridad física y síquica.

Es este segundo capítulo el que ha provocado tradicionalmente la protesta contra la organización capitalista del trabajo y el que, también en el caso de SEAT, ha impulsado las luchas por el control o la transformación de aquélla por parte de los trabajadores.

.

Notas al Capítulo 2 - SOBRE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

- (1) VEGARA J.M. La organización científica del trabajo, ¿ciencia o ideología?, Fontánella, Barcelona 1971, p. 42
- (2) IEL (Instituto de Análisis Laborales) El conflicto obrero en España 1960-1970. Ciclostilado IEL-ESADE. Barcelona 1972, p. 190s.
- (3) AMSDEN J., Convenios Colectivos y lucha de clases en España, Rueda Ibérico, París 1974, p. 141.
- (4) DIAZ CARDIEL V., SARTORIUS N. Clase obrera y multinacionales. Una denuncia de los metalúrgicos de Madrid. Suplementos de Cuadernos para el Diálogo, nº 62, Madrid 1975. Se citan: CASA, CRYSLER, KELVINATOR, S.K.F., STANDARD I.T.I., ISODFL-SPRECHER, etc...
- (5) Véase en la primera parte, las nuevas tendencias "neotayloristas".
- (6) Son datos deducidos de las Memorias de la propia empresa.
- (7) IMAZIO A., COSTA C. L'organizzazione del lavoro alla Fiat Marsilio edit. Padova, 1975, p. 123.
- (8) De una entrevista realizada por IEL a un grupo de trabajadores de diversos talleres de la SEAT en 1973.
- (9) LOPEZ P., Los tiempos en SEAT. No publicado. Barcelona 1975.
- (10) Esa es convicción común de los trabajadores en la entrevista del IEL citada.
- (11) Esto es la impresión general obtenida a través de las en

trévistas. Puede ser tenido en cuenta, a manera de indicador, que la gran mayoría de los ingresados de 1968 en adelante, provienen de la construcción o la industria, según se desprende de la encuesta por nosotros realizada.

- (12) Véase el Reglamento de Régimen Interior (CRI) arts.177-185.
- (13) EL COMUNISTA. Organó del Comité de SEAT del PSUC. nº 5, Septiembre 1971.
- (14) MUÑOZ J. y OTROS. La economía española en 1974. Edit. Cuadernos para el Diálogo. Madrid 1975, pp. 275-285.
- (15) Al hablar de la estructura categorial, veremos que el salario de los mandos intermedios ha crecido relativamente menos que el de los obreros comunes, en el último período.
- (16) Entrevista realizada por el IEL, cit.

.

CAP. 3 - DE LA VALORACION DEL TRABAJADOR A LA VALORACION DEL PUESTO DE TRABAJO.

EL SISTEMA DE CATEGORIAS .

En un principio el sistema categorial era probablemente externo a las empresas y estaba controlado por los gremios. Paulatinamente la influencia de las empresas y de las posibilidades de formación que las mismas podían ofrecer fue, no sólo creando categorías nuevas, sino acercando al control empresarial el período de formación de los trabajadores, el paso de una categoría a otra, etc...

Las grandes luchas de los sindicatos a principios de siglo en favor del sistema categorial eran luchas de defensa de la profesionalidad contra la intromisión interesada y subjetiva de la empresa.

Hoy el sistema categorial sigue siendo importante campo de lucha entre empresa y trabajadores, representados por el sindicato, en los países en que los sindicatos mantienen planteamientos avanzados y está totalmente esclerotizado o dominado por la empresa allá donde los sindicatos mantienen posturas colaboracionistas o de abandonismo.

El análisis del sistema categorial en SEAT puede significar, en el contexto español, una primera aproximación a esta problemática.

La categoría en SEAT

La clasificación categorial ha registrado en SEAT una clara evolución desde el primer convenio, 1969, hasta hoy.

Tanto en términos de clasificación por especialidades y profesiones como en términos de trato económico, los trabajadores eran divididos en 1959 en tres grupos: empleados, subalternos, obreros. Esta era la estructura de categorías, que allí aparecía.

CUADRO VI - Categorías laborales SEAT, 1er. Convenio Colectivo.

Jefes y asimilados

Grupo A

Grupo B

1ª. categoría A	Empleados		
1ª. " B	"	Subalternos	Obreros
2ª. " "	"	"	"
3ª. " "	"	"	"
4ª. " "	"	"	"

La primera categoría, A es una categoría especial, reservada sólo a empleados, la mayor parte de los cuales en los años siguientes pasarán a categoría de jefes.

Ahora bien, este espectro categorial llama a engaño, si no entramos en el análisis más detallado de las diferencias existentes en el interior del mismo. El bisturí de diferenciación que vamos a utilizar aquí va a ser el salario, aunque es evidente que la empresa mantiene otras diferencias.

He aquí los niveles salariales que quedan fijados en el primer Convenio:

CUADRO VII - Categorías laborales SEAT, 1959. Niveles.
1er. Convenio.

Jefes y asimilados

Grupo A (14 niveles)
Desde Nivel a hasta Nivel n

Grupo B (6 niveles)
Desde Nivel a hasta Nivel f

Primera Categoría A (5 niveles)
Desde Nivel a hasta Nivel e

Primera Categoría B (5 niveles) Empleados-Subalt.- Obreros
Desde Nivel a hasta Nivel e

Segunda Categoría (5 niveles)
Desde Nivel a hasta nivel e

Tercera Categoría (5 niveles)
Desde Nivel a hasta Nivel e

Cuarta Categoría (5 niveles)
Desde Nivel a hasta Nivel e

Las llamadas "letras", que aquí hemos calificado de niveles, constituyen verdaderas categorías, puesto que conllevan salarios base diversos, primas y premios diversos, diversidad en el pago de las horas extras, etc... Obviamente no todos los niveles mantienen todas las diferencias aquí mencionadas, pero la conjunción de los diversos componentes, influidos por tal diversidad de criterios, da a cada nivel un salario real distinto, amén de un status diferente, que con todo rigor podemos llamar categoría.

Pero, al hablar de categorías, ya no nos estamos refiriendo a las antiguas diferencias profesionales, puesto que jun-

to con los elementos de profesionalidad, que, por ahora, vamos a admitir en este sistema, hay otros que se derivan del puesto de trabajo valorado en mayor o menor grado por la empresa aunque de forma tácita, amén del objetivo de máxima división y jerarquización perseguidos, a los que aludiremos con detalle.

Así resulta que en el grupo 4 de empleados existen 20 categorías distintas, 15 en el grupo de subalternos y 20, a su vez, en el de obreros; en total, pues, 55 categorías, referidas sólo a trabajadores.

En el terreno de los jefes y asimilados, es decir, los mandos intermedios-puesto que los jefes superiores, donde también hay categorías, quedan fuera de esta clasificación- se dan dos grandes grupos categoriales que, a su vez, se resuelven en 20 categorías, como puede verse en el cuadro adjunto.

Setenta y cinco categorías, por tanto, entre mandos intermedios y trabajadores.

El segundo convenio introduce importantes transformaciones.

Desaparece la primera categoría especial al tiempo que empleados y subalternos quedan unificados a efectos de trato económico. Hay también una fuerte reducción en el número de niveles salariales. Pero se agrega una quinta categoría en la que entran los trabajadores en edad de formación. El número real de categorías entre los trabajadores queda fijado en 28, de las cuales 13 corresponden al grupo empleados-subalternos y 15 al grupo obreros. En realidad en este último, y por lo que se refiere a la tercera categoría, hay una distinción que apenas aparece en esta clasificación: la que se da

entre oficiales de tercera y especialistas, que configura una nueva categoría, puesto que el paso de una a otra está sujeto a pruebas de aptitud o concurso. En total, pues, las categorías reales entre los trabajadores son 29 desde 1962.

Las diferencias entre empleados-subalternos por un lado y obreros por otro, tienen un profundo significado, aunque se den, en algunos de los niveles de los respectivos grupos, casi igualdad económica. Las diferencias de status y prestigio son importantes para la empresa, que las sigue fomentando, aparte, como es obvio, de la apoyatura que reciben de la estructura social en que nos hallamos, en la que la movilidad individual juega un papel clave.

Por lo que se refiere a los mandos intermedios, la estructura categorial sufre una importante transformación. Aparecen tres grupos de categorías en vez de 2 con un total, sin embargo, de 14 niveles, 6 en la primera y cuatro en cada una de las otras dos. El total de las categorías, por tanto, queda cifrado en 43, contra las 75 existentes 3 años antes.

En el tercer convenio hay dos únicas variaciones: la cuarta categoría es subsumida en la tercera, mientras que la quinta ocupa el lugar de la cuarta. También en la primera categoría de mandos intermedios hay una reducción en la gama salarial. La primera categoría de trabajadores aumenta en uno de los escalones salariales. En el cuarto convenio, aumenta, así mismo, en un escalón llamado ingreso, la tercera categoría de trabajadores tanto en empleados y subalternos como en obreros. En el V Convenio se introduce la 1ª especial de obreros (con tres niveles)

No hay variaciones hasta el VI Convenio, 1970, donde se registra una transformación importante, que persiste hasta hoy: Los obreros dejan de cobrar por hora y pasan a cobrar

por mes. Se rompe así, uno de los más importantes instrumentos de división esgrimidos. Pero además los salarios son unificados por categorías y dentro de éstas por niveles.

CUADRO VIII - Categorías SEAT 1970. Niveles. VI Convenio

Jefes de 1ª. y asimilados (4 niveles)
 Jefes de 2ª. y asimilados (4 niveles)
 Encargados Taller y Ofic. 1ª esp. obreros (4 niveles)
 Primera Cat. (engloba a empleados, subalternos y obreros) (4 niveles)
 Segunda Cat. (idem) (3 niveles)
 Tercera Cat. (idem) (4 niveles)
 Cuarta Cat. (idem) (4 niveles, según edades)

Desde 1973 desaparecen los 4 niveles últimos, al desaparecer la "categoría" de los pinches.

Por lo que se refiere todavía a los niveles, conviene aclarar que a nivel a es el de ingreso, el b se considera el normal dentro de aquella "categoría", mientras que el c y siguientes son niveles de ascenso, dentro de la misma categoría, en parte normatizados en parte sujetos a la libre decisión de la empresa (en realidad ha tenido más meso la segunda modalidad que la primera).

A primera vista, pues, parecería que las categorías que - dan reducidas a 20 entre los trabajadores -teniendo en cuenta la necesidad de diferenciar en la tercera categoría, entre especialistas y oficiales- y a 12 entre los mandos.

Estas categorías, que por supuesto no responden a diferenciaciones profesionales reales, tienen una influencia real en lo que se refiere a condiciones económicas, de prestigio,

de ideología... Pero en realidad no son las últimas diferencias existentes. En términos económicos, de salario real, se ven multiplicadas quizá por 3 si introducimos factores como las primas y premios. Aunque no son muy altas, estas diferencias, así como otras entre obreros y empleados que mantiene la empresa -por ejemplo, que estos tengan 1/2 día al mes de salida para necesidades personales- dan a aquella un margen de maniobra importante sobre los trabajadores.

Por su parte, la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica en vigor desde 1970 (1), presenta 6 categorías entre el grupo de obreros -oficiales de primera, oficiales de segunda, oficiales de tercera, especialistas, peones ordinarios y aprendices- mientras que las categorías de empleados y subalternos son indefinidas y responden a las "profesionales" que ejercen los trabajadores.

Si tomamos, a título de ejemplo, las "tablas salariales" que aparecen en la Decisión Arbitral Obligatoria de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona en 1974, obtenemos los siguientes resultados por lo que se refiere al salario:

En el grupo de obreros: 7 niveles.

En el grupo de administrativos, técnicos y subalternos : 18 niveles.

Varias son las conclusiones que podemos sacar de este rápido análisis. La primera se refiere al, sobremanera, elevado número de categorías reales que, teniendo muy poco en cuenta las diferencias profesionales -veremos luego que la homogeneidad es una nota claramente dominante- son, sin embargo, diferencias y barreras que realmente dividen a los trabajadores.

Pero, además, resulta bastante claro que la estructura e

tegorial ha pasado a manos de la empresa, y puede variar ostensiblemente de una empresa a otra, convirtiéndose en un no despreciable instrumento de control sobre la fuerza-trabajo. Por último hay que señalar que el número real de categorías es en la SEAT mayor que en el metal en general, gracias a las "letras" o niveles. En efecto, dadas las diferencias que existen a nivel ideológico y de prestigio, aunque no económico en el caso de SEAT y dado, sobre todo, que el grupo de obreros representa más del 80% de los trabajadores de la empresa, conviene prestar especial atención a las categorías que realmente se dan en este grupo. En la SEAT son 20 contra las 7 que aparecen en el Convenio Provincial del Metal.

Distribución de los trabajadores según categorías

Desde el punto de vista de contenido profesional y de las consecuencias socio-económicas de la estructura categorial conviene clarificar, como cuestión previa, el peso de los diversos grupos y categorías.

El peso del grupo "obreros" es preponderante, como resulta lógico tratándose del sector del metal. Veámoslo en detalle para los últimos 3 años, en la SEAT de Barcelona.

CUADRO IX - Los trabajadores de SEAT

AÑO	MANOS INTERMEDICS	%	EMPLEADOS	%	SUBALTERNOS	%	OBREROS	%	TOTAL	%
1958	903	6,0	1,374	9,21	382	2,56	12.254	82,13	14.813	100
1969	1.041	5,96	1.594	9,12	417	2,38	14,407	82,51	17,459	100
1970	1.462	7,06	2.133	10,31	561	2,71	16.533	79,91	20.689	100
1971	1.663	7,88	1.976	9,37	555	2,63	16.892	80,11	21.036	100
1972	1.813	7,82	2,023	8,73	625	2,69	18.700	80,73	23.161	100
1973	1.878	7,11	2.107	7,97	677	2,56	21.749	82,34	26.411	100
1974	2.018	7,58	2.153	8,08	668	2,51	21.752	81,80	26.591	100
1975	2.228	8,45	2.237	8,48	762	2,89	21.130	80,16	26,357	100

(Fuente SEAT - Departamento de previsión y control de empleo 1976)

En la práctica, como puede verse, casi nunca el grupo obrero representa menos del 80%. Obvio, por tanto, que la problemática de las categorías tenga particular incidencia sobre este grupo. Vamos a examinar ésta problemática con más detalle.

Aunque en el cuadro X figuran sólo 6 categorías, conviene recordar, como se señalaba más arriba, que las categorías salariales reales son, hasta 1973, 20, y, desde entonces, 16 por la desaparición de los pinches.

La proporción de mandos es extraordinaria y en crecimiento, aunque con oscilaciones, durante el período considerado. En 1968 había un mando por cada 15 trabajadores, relación que ha ido bajando paulatinamente hasta colocarse en 1975 en un mando por cada 10 trabajadores. En una gran empresa, en la que hay secciones y grupos con centenares de trabajadores que realizan tareas similares, tal proporción no parece justificada desde el punto de vista productivo, sino únicamente desde el ángulo de control de la fuerza-trabajo, es decir, desde el ángulo político.

CUADRO X. - Categorías en el grupo obrero - Valores relat.

Año	Primera especial	Primera	Segunda	Tercera	Espec.	Asimil.	Pinche
1968	--	5,53	6,80	4,95	80,36	1,82	0,5
1969	0,02	5,44	6,69	4,62	81,12	1,68	0,47
1970	0,12	6,15	8,11	4,35	79,58	1,28	0,37
1971	0,24	6,06	8,18	5,47	78,65	1,15	0,21
1972	0,48	6,24	8,51	6,51	77,13	1,04	0,05
1973	0,61	5,76	8,12	8,65	75,91	0,91	0,009
1974	0,78	6,25	8,75	14,71	68,62	0,87	--
1975	0,93	6,73	9,92	17,0	64,42	0,96	--

(Fuente. Departamento de previsión y control de empleo. Elaboración propia)

El especialista ocupa, con gran diferencia, el porcentaje más elevado, porcentaje que en la práctica no baja del 60 hasta 1949. Desde este año, y a consecuencia, como se verá en páginas posteriores, de la presión de los trabajadores por el ascenso, empieza a darse una cierta movilidad ascendente entre categorías.

Sin embargo, la movilidad cuantitativamente más fuerte se da de especialistas a oficiales de tercera, los cuales pueden considerarse entre las categorías bajas -en efecto, en la clasificación de la empresa oficiales de tercera y especialistas están todos en una misma categoría, la tercera- tanto por el trabajo que hacen, semejante al de especialistas, como por el salario que cobran. Sumadas las categorías bajas -oficiales de tercera, especialistas y asimilados a especialista, lo que antes se llamaba peón- el porcentaje es de 22,33 en 1975. La diferencia con el año 1968 -primero de la serie- no es tan grande, puesto que entonces estas categorías sumaban el 87,13.

Es más sensación de movilidad lo que la empresa ha logrado crear que movilidad real, en particular si se tiene en cuenta una reivindicación expresada por los trabajadores: "que los especialistas pasen a los 3 años a oficiales de tercera y 3 más tarde a oficiales de segunda".

Que las variaciones han sido escasas en las categorías altas lo percibimos si examinamos la serie de datos de la primera especial y de la primera categoría, con muy pocos cambios a lo largo de estos 8 años.

Los datos de nuestra encuesta son ilustrativos a este respecto (3). La comparación de los resultados de dos preguntas: -"¿Con qué categoría entraste en SFAT?" y "¿Qué categoría tienes en la actualidad?"- pone de manifiesto una cierta movili-

dad en el grupo de trabajadores directos. ¿Es real esa movilidad?

CUADRO XI - Movilidad categorial

Categoría a la entrada (en porcentajes)

Peón	22,91
Especialista	68,75
Oficial tercera	2,08
Oficial segunda	6,25
Oficial primera	0,00

Categoría en la actualidad (en porcentajes)

Peón	0,00
Especialista	66,68
Oficial tercera	14,58
Oficial segunda	14,56
Oficial primera	4,16

La categoría peón ha sido eliminada hace pocos años, siendo asumida en la de especialista sin que ésto se pueda considerar un ascenso.

El 66,68% de los trabajadores no han avanzado de la categoría en que entraron, mientras sí lo han hecho el 33,32%. Pero de éstos últimos casi la mayoría, en 21,95%, son trabajadores ingresados en la SEAT antes de 1968; entre los ingresados de ahí en adelante la movilidad es menor, y nula en el grupo de los que entraron de 1972 en adelante.

Hay que señalar, además, la existencia, verificada en nuestra encuesta, de bastantes casos de "retroceso" al ingresar en SEAT: es decir, de trabajadores que llegan con título de oficial y tienen que ingresar como especialistas, puesto que

con otra categoría la empresa no los acepta. Gran parte de los ascensos a oficial de tercera, y aún de segunda, se han registrado a raíz de las reivindicaciones de los últimos años, es decir en 1974, 1975 y 1976. Esta movilidad, aunque tiene un contenido claro de prestigio, tiene escaso contenido, como veremos, de profesionalidad.

Sin embargo, hay que subrayarlo, los ascensos son una conquista de los trabajadores

CUADRO XII - Movilidad en mandos intermedios y empleados.
Valores relativos

AÑO	Mandos intermed.			Empleados		
	Primera	Segunda	Encarg.	Primera	Segunda	Tercera
1968	19,15	34,66	46,17	35,15	38,36	25,98
1969	17,96	37,75	44,28	36,01	40,15	23,83
1970	23,11	39,60	37,27	38,35	36,85	24,79
1971	22,73	42,93	34,33	40,28	39,01	20,69
1972	21,78	43,13	35,07	41,96	37,66	20,36
1973	22,94	43,87	33,17	45,94	37,39	16,65
1974	24,57	42,51	32,90	47,93	40,13	11,93
1975	24,10	41,29	34,60	47,92	40,41	11,66

(F. SEAT. Departamento de previsión y control de empleo.
Elab. propia)

La movilidad ha sido muy superior en mandos intermedios y empleados, como puede verse en el cuadro XII. La categoría más baja entre los mandos -los encargados- se ha visto reducida en casi 12 puntos que han ido a parar tanto a la segunda como a la primera categoría, que han tenido un crecimiento semejante.

Movilidad aún mayor entre los empleados, cuya categoría

más baja ha decrecido en más de 14 puntos, mientras que la primera ha aumentado más de 13.

A la empresa le interesa tanto garantizarse una fidelidad -de índole individual- de mandos y empleados como dividirlos de los obreros. Estas parecen ser las principales razones por las cuales entre estos grupos se da movilidad mientras que entre los obreros es mucho más reducida, hasta 1973. De ahí en adelante, y con las salvedades antedichas, también se da entre los obreros.

Veamos ahora cuál es la relación entre las categorías y una posible estructura de conocimiento y experiencia profesionales -esto es, qué contenido tienen las categorías- y qué consecuencias más importantes se derivan, aparte las referentes a la profesión misma, para los trabajadores, tanto en el campo económico como en el ideológico y social.

Categorías y calificaciones

A tenor del desarrollo técnico que se ha dado en la empresa, han ido apareciendo nuevas especialidades.

Del análisis de las mismas se deduce que la máxima cualificación formal se ha dado en el grupo de empleados y principalmente en tareas que tienen que ver con control de planos y herramientas, cálculo, informática, etc... y bastante menos en el grupo de obreros.

Veamos primeramente la categoría más amplia y que, al mismo tiempo, constituye el eje básico en el proceso productivo: el especialista. El especialista, contrariamente a lo que su nombre podría indicar, no tiene especialidad alguna:

es el equivalente al OS francés, al "non-specializzato" italiano; es el llamado obrero común.

El especialista es la categoría que mayor crecimiento absoluto y relativo ha experimentado en SEAT. La tarea del especialista es tan simple que la mayor parte de ellas pueden ser aprendidas en pocas horas. Los propios trabajadores afirman que "en general se puede sacar el ritmo de la prima ya el primer día y, sin duda alguna, el tercero".

Al pensar en el obrero común de una fábrica de coches nos lo solemos imaginar en la cadena y en la cadena de montaje, para la mayor precisión. En realidad, si bien es verdad que la mayor parte de los especialistas están en cadenas también lo es que los hay en máquinas individuales o en grupos y, aunque el número más elevado se concentra en los talleres de montaje, es igualmente cierto que los especialistas constituyen el grupo más importante en pinturas, en chapistería y hasta en mecánica. Es posiblemente aquí, en el taller de mecánica, donde en SEAT se da mayor descualificación del especialista: su tarea consiste muy a menudo en poner la pieza, apretar un mando y retirar la pieza, mientras que el especialista de chapistería o de montaje tiene que saber hasta qué punto ha de apretar un tornillo, con qué velocidad ha de hacerlo, a qué profundidad tiene que dar un punto de soldadura o perforar la chapa...

De un total de 22.406 obreros en la actualidad, 7.983 tienen la categoría de oficiales de primera, segunda o tercera.

Los terceras, que son los más numerosos, provienen en gran parte de especialistas ascendidos. "Su tarea es exactamente la misma que hacían de especialistas. Esto mismo vale para muchos segundas o primeras, que, sin cambiar de trabajo, han ido subiendo de categoría". (4).

Ello ha influido, indudablemente, en el salario y en el prestigio, pero no en el contenido del trabajo realizado, ni en su profesión.

Así, pues, con una cierta experiencia, no muy amplia, el especialista puede ser tercera, segunda y primera en producción directa.

Esto manifiesta el alto grado de intercambiabilidad que existe entre las diversas tareas del proceso, intercambiabilidad que no afecta sólo a los especialistas, sino igualmente a los oficiales.

El ejemplo más plástico se da en mecánica, en la relación entre preparador y operador. Este es especialista y aquél oficial de segunda o de primera. "Muy a menudo sucede que, al estropearse la máquina sobre la que está trabajando el especialista y que teóricamente debería reparar el preparador, la repara el especialista con el fin de no perder tiempo y prima" (5).

He aquí, pues, una función latente de la prima: ahorrar profesionales de oficio. Hay, sin embargo, una diferencia entre los profesionales de oficio y los oficiales que han ido subiendo en la empresa. Los primeros traen, bien sea de la propia escuela de aprendices de SEAT, bien del exterior (de otras empresas) una formación y una experiencia que les capacita para trabajos más cualificados.

Ahora bien, una prueba bastante patente de que la exigencia de este tipo de profesionales en SEAT no es elevada, la tenemos en el número de oficiales formados por la escuela SEAT desde su instauración en 1959. No llegan a 700. Teniendo en cuenta las ventajas que tal formación puede reportar -sobre todo por lo que se refiere a fidelidad a la empresa,

buena prueba de lo cual es el hecho de que bastantes de ellos estén de jefes hoy- la única explicación de tan escaso número está en la poca necesidad que de calificados tiene SEAT.

Estos profesionales de oficio, suelen trabajar, generalmente, fuera de producción directa, en mantenimiento.

Los datos de nuestra encuesta, aunque indicativos, pueden arrojar alguna luz suplementaria sobre estas cuestiones. Como indicador de calificación hemos utilizado el "tiempo necesario para aprender las tareas" que actualmente el trabajador está realizando.

CUADRO XIII - Tiempo necesario para aprender la actual tarea (porcentajes)

Varias horas	16,66
de 1 a 2 días	12,50
de 3 días a 30	41,66
más de 1 mes	18,75
Ausencia dato	10,41

Casi un tercio, pues, de las tareas realizadas por los encuestados, se aprenden en un máximo de 2 días. No puede hablarse de profesionalidad alguna. El 70,82% requieren, a lo sumo, un mes de aprendizaje. Estos datos responden a la apreciación generalizada entre los especialistas de que la prima se puede sacar ya a los pocos días de estar trabajando; es decir, que no sólo es posible aprender rápidamente el escaso contenido de un gran número de tareas, sino aún realizarlas a velocidad por encima de la normal.

La máxima descualificación abjetiva se da entre los especialistas, como es obvio -el 76,23% de los especialistas en-

cuestados necesitan menos de 1 mes para aprender bien sus tareas- pero una descalificación elevada puede detectarse entre los oficiales de los cuales un 40% opinan que su tarea se puede aprender entre 3 y 30 días.

Por lo que se refiere a técnicos y administrativos parece haberse dado una cierta cualificación, que afecta a muy pocos, en mantenimiento de las grandes máquinas transfer, en programadoras y calculadores, etc...

Aún así el grado de cualificación hay que encuadrarlo en el grado de autonomía técnica de la industria española en general y del auto en particular.

La dependencia de FIAT parece ser absoluta, en modo que los propios técnicos dicen que su tarea se limita a leer y aplicar planos; es decir, nada de creativo y muy poco de acomodación. Dada la parcelación que, de todos modos, afecta también a estos procesos, sucede que después de algunos años, el técnico o el profesional en SEAT más bien se han empobrecido y este empobrecimiento les vincula mucho más a la empresa.

Las posibilidades de aprender en la fábrica misma son muy escasas por lo que se refiere a la producción directa o principal. Otra cosa es en entretenimiento, donde aparte de tratarse de tareas más globales, el no cualificado está en contacto con profesionales de oficio de los que puede tener posibilidades de perfeccionamiento.

Pero el de producción directa, tenga la categoría que tuviere, se limita a un trabajo para el que hacen falta muy pocos conocimientos. Los trabajadores de SEAT afirman que "los oficiales de producción directa van perdiendo poco a poco su oficio". Es bastante lógico. en procesos cada vez más comple

jos, y que en continuación se van perfeccionando, el que tiene que hacer sólo una parcela de un trabajo muy complejo, termina, aunque en un principio conozca todo el ciclo, por quedar "descolgado", es decir, anclado a la pequeña tarea que realiza.

Esta es una de las razones aducidas por los trabajadores para reivindicar la rotación, como veremos posteriormente.

Desde 1961 la empresa ha mantenido cursillos de formación o reentrenamiento para trabajadores. Pero en contenido técnico de tales cursillos parece ser escasamente aplicable en SEAT.

Un fenómeno frecuente en SEAT es el no reconocimiento de títulos académicos: ingenieros, peritos, licenciados, oficiales... provenientes de fuera. Dada la escasa demanda de ciertos titulados, muchos trabajadores con título han entrado en SEAT en rangos inferiores a su titulación y sin que la empresa reconociese el título; posteriormente la SEAT los ha aceptado en algunos casos, pero siempre a través de una política discriminatoria.

El reconocimiento del título implicaría un coste más elevado de la fuerza-trabajo que desde la óptica de la empresa es innecesario, precisamente porque las tareas cualificadas no son tantas. Quizá el único caso que se salva es el de los delineantes que interesan a la empresa por la importancia que tiene la interpretación, copia y realización de planos.

Los peritos, que han protagonizado como grupo algunas reivindicaciones de este tipo, están reconocidos, únicamente, en un 10%, según apreciaciones de ellos mismos.

A pesar de la automatización, y debido principalmente, a la rigidez de la misma y a la alta integración del ciclo en

SEAT, el proceso que parece predominante es el de descualifi-
cación progresiva de la fuerza-trabajo. Ello es, por lo de-
más, una constante advertida por muchos estudiosos en la in-
dustria del automóvil (6).

En buena lógica, la mecanización y la automatización debe-
rían acrecen-tar la cualificación de la fuerza-trabajo, y
efectivamente desarrollan y elevan a cotas superiores las po-
tencialidades productivas del hombre. Pero es el modo de pro-
ducir, parcelizado al máximo para obtener un máximo benefi-
cio y un más alto control, lo que reduce al hombre a una pie-
za más que al ir parcelizándose, a su vez, se va descualifi-
cando.

A este respecto, en la SEAT podemos distinguir tres proce-
sos diferentes, dos de ellos en avance, el tercero en retro-
ceso. El más extendido es el del trabajo no sólo escasamente
cualificado, sino cada día menos cualificado. Ahí se encuen-
tra el trabajador que a medida que la automatización aumenta,
ve restringido su campo de comprensión, porque igualmente
aumenta el proceso de parcelización. La lucha contra este
proceso se está llevando a cabo en otros países a través del
enriquecimiento de tareas. En España tal reestructuración
apenas ha empezado.

Como se ha visto, en el caso que nos ocupa, ésta es la si-
tuación no sólo del especialista, sino también del oficial
de tercera y de gran parte de los oficiales de segunda y pri-
mera de producción principal y también de muchos técnicos;
el segundo, también en avance, aunque mucho más lentamente,
es de signo contrario: se trata de una profesionalidad nueva
de tipo tecnológico, que exige también abundantes conocimien-
tos teóricos. No hay por qué pensar que afecta a los técni-
cos, muchos de los cuales en SEAT están en el primer proceso.

Se refiere a las tareas de programación, a las de mantenimiento de los grandes transfers (por el contrario el personal directo de los grandes transfers se halla, sin lugar a dudas, en los rangos de más baja cualificación: se limitan a acercar el material a la transfer para que ésta se autoalimente) Afecta, por tanto, a oficiales obreros, a técnicos y a administrativos, pero, de todos modos, en número muy limitado; por último, ligada a la permanencia de máquinas manuales hay todavía una profesionalidad tradicional: torneros, fresadores, matriceros, etc... Se halla en retroceso con respecto a las anteriores, a medida que la fábrica se automatiza, y se refiere tanto al oficial obrero como al administrativo.

En realidad el tipo de profesional cualificado obrero que queda en SEAT está situado en mantenimiento y entretenimiento.

Esta es el único sector en que puede avanzar en la producción ayudándose de los adelantos de la técnica.

Excepto muy pocos profesionales, el resto son perfectamente intercambiables en todos los puestos. En realidad esto es lo que busca la empresa que de esta manera se garantiza la fluidez del ciclo y el control de cada uno de sus hombres. En efecto, la estructura productiva en el taylorismo clásico está ordenada a conseguir que cada hombre sea un número móvil a placer y sin costos de un lado a otro del proceso productivo. Ello está en consonancia con la aplicación de un modelo de gestión irracional, jerarquizado y autoritario que ve el secreto de la máxima productividad en privar de iniciativa a los trabajadores hasta el máximo límite obtenible.

Un alto grado de flexibilidad de la fuerza-trabajo dentro de un ciclo integrado es de la máxima rentabilidad, y por tanto del máximo interés, para la empresa. Esta consecuencia

positiva para la empresa va parejo con una consecuencia negativa para los trabajadores: pérdida (o imposibilidad de desarrollo) de su "carrera" profesional.

Repito, una vez más, que estos procesos de descualificación están afectando también, en manera muy directa, al empleado, tanto al administrativo de oficina como al técnico. Al tiempo que aparecen programadores, analistas, procesores de datos, la mayor parte de los empleados están siendo sometidos a un trabajo tan parcelado como en los talleres, en el que hay hasta cronometraje directo. Está apareciendo el "peón de bata blanca y carbata" que se especializa en colocar fichas en la boca de una máquina, apretar el botón y retirarlas por el otro extremo.

Estructura categorial y salarios

Con anterioridad hemos visto que la estructura categorial introducía una amplia diversificación salarial.

¿Qué consecuencias tiene esta diversificación para la empresa y para los trabajadores?

Conviene empezar recordando que la gran mayoría de los trabajadores se hallan ubicados en las categorías bajas, es decir en la tercera y cuarta (o quinta). Si analizamos el último período de 8 años, podemos constatar que la disminución de esas categorías, por tanto la movilidad ascendente, ha sido escasa: 4 puntos si tomamos en cuenta el total de los trabajadores, 5 puntos escasos si sólo nos referimos al grupo obrero, como puede verse en el cuadro adjunto:

CUADRO XIV - Porcentaje de ocupación en las categorías bajas: tercera o cuarta (o quinta)

<u>AÑO</u>	<u>(todos los trabajos)</u>	<u>(categorías obreras)</u>
1968	72,71	87,63
1969	72,09	87,89
1970	72,20	85,58
1971	71,45	85,48
1972	71,35	84,73
1973	72,82	85,48
1974	70,86	84,20
1975	68,00	82,38

(Fuente. SEAT. Depto. de previsión y control de empleo. Elaboración propia)

Una primera conclusión que podemos extraer de aquí es que la empresa ha propiciado una movilidad que le ha permitido mantener la sensación de posibilidad de ascenso junto con un considerable ahorro en el pago de la fuerza-trabajo.

Pero en realidad ¿cuáles son las diferencias económicas entre categorías y, por tanto, cuáles las consecuencias que se derivan del mantenimiento de un amplio abanico?

Veamos la evolución de este abanico a lo largo de los últimos años, resumida en tres cuadros.

Los datos del Cuadro XV se refieren a los niveles salariales más frecuentes en cada categoría, dando idea de la distancia entre las mismas, sobre la base del especialista.

El Cuadro XVI, por el contrario, registra todos los niveles, de algunos años significativos, por lo que se refiere a los trabajadores son mando, siendo la letra b ese nivel más

frecuente al que alude el cuadro anterior.

El Cuadro XVII, por último, se refiere al aumento de los salarios en las diversas categorías sobre la base 100 en 1959.

La primera conclusión que de estos cuadros se desprende es que las distancias en el abanico salarial se han ido reduciendo en favor de las categorías bajas, y sobre todo, del especialista. Sin embargo, tal conclusión tiene que ser cuidadosamente matizada. Mientras no empiezan las grandes luchas, que ya repercuten en los salarios de 1970, la empresa puede maniobrar más fácilmente con los niveles salariales. Hasta 1963 privilegia a los empleados de las categorías altas, después reserva el privilegio a obreros y empleados de la categoría más alta; el salario de ésta crece desde 1970, pero mucho más lentamente que las demás, con relación a la base especialista.

Cierto, por tanto, que la evolución ha sido favorable al especialista, pero en el abanico salarial sigue escondida una poderosa arma utilizada por la empresa: los niveles en cada categoría. En efecto, si analizamos el Cuadro XVI percibimos que el arco es mucho más amplio y las diferencias muchas más, que si nos limitamos a las categorías base. Otro elemento a tener en cuenta es que la punta más baja de los salarios de la tercera categoría obrera coincide -1972 a 1973- con el momento en que la empresa se ve obligada a dar esta categoría a muchos especialistas. Con otras palabras, la empresa no tiene más remedio que dar la categoría, pero logra disminuir ostensiblemente el precio de la misma, acercándola a la categoría especialista. También la relación mandos-categorías bajas ha sufrido una notable reducción a favor de estas últimas, sin embargo, el elevado número de niveles permite todavía a la empresa introducir diferenciaciones importantes

En resumen, pues, el estrechamiento del abanico salarial se ha dado y está influido, probablemente por la presión de los especialistas para romper los diversos topos salariales impuestos así como por el criterio sostenido por éstos de "aumentos iguales para todos", criterio que se ha constituido en un verdadero ataque a las categorías. Desde este punto de vista, por tanto, la lucha de los trabajadores se ha visto coronada por el éxito tanto en el nivel económico como en relación con la organización misma del trabajo al reducir las consecuencias de la estructura categorial.

Pero las bazas que la empresa continúa manteniendo son importantes: por un lado la diferencia de niveles con diversidad de salarios, aunque en ciertos casos se trate de diferencias cortas, siguen dando un margen de dominio a la empresa; por otro, la concentración de los trabajadores en las categorías bajas que reduce el coste real de la fuerza-trabajo al tiempo que mantiene el espejismo del ascenso.

./...

CUADRO XV - CALIFICACIONES MAS FRECUENTES EN LAS DIVERSAS CATEGORIAS
(Cifras relativas)

Categoría	1959	1961	1964	1966	1969	1970
<u>Obreros</u>						
Asimilados especialistas	85,-	89,2	88,3	88,3	88,1	91,3
Especialistas	100,-	130,-	100,-	100,-	109,-	100,-
Oficial 3a	107,7	106,-	11,6	111,-	116,7	109,2
Oficial 2a	119,9	122,6	123,2	122,6	122,1	116,8
Oficial 1a	140,2	148,8	146,5	145,2	144,2	138,4

<u>Empleados</u>	1959	1961	1964	1966	1969	1970
3a categoría	107,7	98,8	98,8	99,9	99,9	100,-
2a categoría	129,2	121,1	121,8	122,4	121,3	118,8
1a categoría	159,4	147,-	144,8	145,-	144,-	138,4
Encargados	191,8	175,2	169,2	169,2	157,7	159,4
Jefes de 2a	204,2	210,5	194,4	195,-	192,9	181,5
Jefes de 1a	274,8	260,5	234,-	231,-	223,2	212,9

C a t e g o r í a

1971

1972

1973

1974

1975

C a r r e r a s

Administrador Especialista	91,9	92,5	93,9	93,9	94,2
Especialista	100,-	100,-	100,-	100,-	100,-
Oficial 3a	108,6	107,4	106,5	106,5	106,1
Oficial 2a	117,5	116,2	113,2	113,2	112,4
Oficial 1a	155,7	133,1	127,1	127,1	125,4

E n c a r g a d o s

3a categoría	100,-	100,-	100,-	100,-	100,-
2a categoría	117,5	116,2	113,2	113,2	112,4
1a categoría	135,7	133,2	127,1	127,1	125,2
Encargados	155,2	151,3	141,9	141,9	139,5
Jeefe de 2a	175,9	170,4	157,5	157,5	154,2
Jeefe de 1a	205,-	199,-	179,6	131,-	175,-

-CURSOS XVI

DIFERENCIA SALVIALES ENTRE LAS CATEGORIAS. NIVELES. HASTA 1969 SE REFIERE SOLO AL GRUPO OBRERO; DE AHI EN ADELANTE ABOGADA, PROFESOR Y EMPLEADOS (CATEGORIA 0-0 ESPECIALISTA: 100)

	<u>1959</u>	<u>1965</u>	<u>1966</u>	<u>1969</u>	<u>1970</u>	<u>1973</u>	<u>1975</u>
4a categoría	a	40,4	34,5	37,8	36,2	41,1	Incremento según índice del costo de vida
	b	50,0	47,5	48,3	47,9	51,9	
	c	59,5	56,7	57,2	56,9	60,-	
	d	66,4	63,2	65,4	65,1	67,4	
3a categoría	a	94,0	86,3	71,8	77,2	76,-	83,5
	b	100	100,6	88,2	88,3	81,2	93,3
	c	107,1	111,6	100,-	100,-	100,-	100,-
	d	118,9	110,5	110,5	110,1	109,2	106,5
2a categoría	a	107,7	111,6	110,5	110,1	109,2	106,5
	b	118,9	123,2	121,7	120,6	118,8	113,1
	c	131,0	134,9	132,9	131,2	128,5	119,9
	d	148,2					
1a categoría	a	131,0	134,9	132,9	131,2	123,5	119,9
	b	140,2	146,5	144,-	141,9	138,4	126,8
	c	170,6	158,2	155,7	155,0	149,5	134,0
	d	193,9	171,2	167,8	164,8	159,4	141,7

(Fuente. Convenios colectivos. Salarios convenio. Elaboración propia)

CUADRO VIII

ADJUSTES SALARIALES EN LAS DIVERSAS CATEGORIAS. INDICES SOBRE LA BASE 100 EN 1959 (SALARIO MAS

FRECUENTE EN CADA CATEGORIA).--

	<u>1959</u>	<u>1961</u>	<u>1964</u>	<u>1966</u>	<u>1969</u>	<u>1970</u>	<u>1971</u>	<u>1972</u>	<u>1973...</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>
Asimilado a especialista..	100	150	258	520	544	544	589	680	845	1134	1330
Especialista	100	144	251	312	337	513	552	634	775	1041	1216
Oficial 3a	100	134	260	322	346	521	556	635	767	1030	1193
Oficial 2a	100	149	260	322	346	513	545	619	736	991	1.150
Oficial 1a	100	145	248	305	328	479	505	569	555	893	1.030

Empleados

3a categoría	100	132	230	289	312	476	512	588	720	966	1.129
2a categoría	100	135	237	296	318	472	502	570	680	913	1.059
1a categoría	100	125	215	267	285	421	442	498	582	781	901
Encargados	100	132	221	275	295	427	447	504	579	778	893
Jefes 2a	100	131	212	260	278	398	414	461	522	700	801
Jefes 1a	100	132	214	262	280	398	412	459	507	681	775

Cierto es que el abanico salarial se ha estrechado y que los máximos crecimientos económicos, en términos relativos, se han dado entre las categorías más bajas.

Cabe señalar que tales fenómenos se perfilan mucho más claramente a partir de 1969-1970; es lógico concluir que tienen que ver con la lucha de las categorías bajas -de los especialistas en particular- por mejorar su situación.

Pero la empresa mantiene todavía una importante arma en sus manos: el control del enjambre de categorías, entre muchas de las cuales, ciertamente, no existen diferencias salariales profundas, sin embargo, tales diferencias pueden incidir en las actitudes individuales cuando el conjunto de los salarios son bajos y el coste de la vida presiona continuamente.

Es este control sobre las categorías lo que permite a la empresa mantener a la mayoría de los trabajadores en las categorías más bajas durante muchos años o aún indefinidamente. Y ahí está precisamente la consecuencia económica más apreciable para SEAT.

Categorías y control político-ideológico

La problemática, y por tanto las consecuencias -de diverso signo para la empresa y los trabajadores, según hemos visto- de la estructura categorial existente, no se refieren sólo al área profesional y al área económica, sino también al campo político-ideológico.

Con otras palabras, el sistema categorial puede ser utilizado por la empresa como instrumento de control de actitudes

y aún de ideas de los trabajadores.

Los pasos de categoría, cuando existen, se configuran en el campo de la competitividad individual: la empresa fija un número de plazas en las categorías superiores, a ocupar mediante concurso o méritos, sustrayendo el problema, por tanto, al control y decisión colectiva de los trabajadores.

Pero hay un factor que obra todavía más sutilmente en la dirección de individualizar los pasos de categoría dejando el protagonismo en manos de la empresa: ésta es la que controla los cursos, exámenes y concursos, la que distribuye como quiere las letras superiores a la b, las letras de premio, intentando potenciar no sólo la competitividad, sino también los méritos ante los jefes como criterio de ascenso.

A las actitudes colectivas que configuraría el control obrero sobre el sistema de categorías y ascensos, la empresa contrapone el fomento de actitudes individualistas, pues es con éstas como puede ejercer su dominio. Es el reflejo en la empresa de la ideología dominante en la empresa de la ideología dominante en la sociedad global.

LA VALORACION DE PUESTOS

Con el avance del taylorismo, la empresa ha ido necesitando, cada día más claramente, tener en sus manos la organización y flexibilidad de todas las tareas que se llevan a cabo en el ciclo productivo. La complejidad de los procesos requiere la asignación de un peso relativo a cada tarea, en coordinación con todas las demás.

Por tanto, contrariamente a lo que sucedía en el trabajo

artesanal, en los primeros estadios de la mecanización o en las actuales fases menos automatizadas, el trabajador tiende a ser evaluado no por lo que es, sino por lo que hace.

La valoración de su preparación, el grado de experiencia, la capacidad de inventiva y otras circunstancias más personales, dejan el paso a la evaluación del puesto de trabajo en cuanto tal en el que hay que realizar una serie de operaciones, cada vez más definido, separables e intercambiables, independientemente de quien las lleva a cabo.

En la empresa capitalista es ésta quien valora el puesto. Tal valoración (la "job evaluation") implica no sólo la descomposición de todo un proceso, de todo un ciclo en una serie de tareas simples, sino así mismo la asignación de los trabajadores a tales tareas: cuántos, quienes, cómo se ha de realizar la tarea, etc... son todos extremos que o tienden a estar ya totalmente prefijados o, de todos modos, quedan en manos de organismos en que los trabajadores han de conquistar su derecho a participar.

¿Qué persigue la empresa con tal método? ¿Qué consecuencias tiene la "job evaluation" para los trabajadores? He aquí las preguntas iniciales de este apartado, en cuya respuesta están una serie de elementos de comprensión de la naturaleza de las relaciones laborales en la industria hoy y bastantes de las razones que explican las luchas de los trabajadores contra un determinado modo de organizar el trabajo.

Los objetivos de la empresa con la valoración de puestos son dos: en primer lugar, aumentar la producción y productividad. La parcelación del trabajo, la intercambiabilidad de puestos, la rígida concatenación de unos con otros permite que, casi sin preparación alguna en la mayoría de los trabajos, el nuevo obrero pueda ponerse a productividad máxima in

mediatamente. La colosal inversión que suponía el maestro artesano, que consumía largos años en aprender concienzudamente su tarea, especializarse, explayar su creatividad, etc... ya no tienen sentido económico en la organización capitalista del trabajo. Por otro lado, y siempre en el campo económico, intercambiabilidad y parcelación implican escasa cualificación y por tanto categoría salarial baja.

Pero, en segundo lugar, hay otro objetivo, más de índole político-organizativa que es, a la vez, garantía del primero: la necesidad de conservar la jerarquización empresarial y el poder dentro de la misma; la empresa es la que da importancia y gratificación, a unas u otras tareas, la que regula el número de trabajadores que han de tener acceso a ellas, etc..

Estos dos ejes, productividad y poder, caracterizan la llamada valoración de puestos (job evaluation).

Pero la "job evaluation" tiene claras consecuencias nefastas para los trabajadores, lo que explica que en los últimos años se está convirtiendo en una de las dianas de los ataques obreros. La primera y más inmediata consecuencia es de índole económica; la valoración de puestos se convierte en una presión continua, en una barrera difícil de franquear, para los salarios, debido a las infinitas diferencias salariales que logra instaurar y a la colocación de la mayor parte de los trabajadores en los rangos más bajos, porque, efectivamente el proceso necesita pocos cualificados. La segunda consecuencia, derivada en parte de la primera y, en estrecha conexión con la problemática del poder en la empresa, es la que se refiere a la división que se introduce entre los trabajadores; parece obvio, por lo demás, suponer que a la empresa le interesa mantener dicha división y lograr que la problemática de la valoración de puestos sea abordable sólo

individualmente, puesto que la máxima división entre los trabajadores -en este caso principalmente a través de las diferencias salariales- favorece a su objetivo de control del proceso productivo y de la fuerza-trabajo en él presente. Una tercera consecuencia, vinculada a las anteriores se refiere a los efectos negativos que la valoración de puestos puede tener sobre el poder de contratación del sindicato y en general sobre la organización obrera, que necesita perseguir objetivos comunes al mayor número de trabajadores.

No vamos a detenernos aquí en demostrar la falta de científicidad de esta técnica, presentada como uno de los ejes básicos de la organización científica del trabajo, toda vez que ésto se ha realizado en repetidas ocasiones (7). Nos interesa, más bien, analizar el funcionamiento de tal sistema en la SEAT, para pasar luego a dibujar el significado de valoración de puestos y categorías en la política general de la empresa.

La valoración de puestos en SEAT

La práctica de la valoración de puestos fue introducida, al igual que otras técnicas de la "organización científica del trabajo", en España, hacia los primeros años de la década de los 60.

Quedó en manos de la empresa a través de dos mecanismos. Por un lado el normativo. Las Reglamentaciones, los Reglamentos de Régimen Interior y los Convenios Colectivos mismos apenas han sufrido, en este aspecto, presión alguna por parte de los trabajadores hasta fechas bastante recientes. Por otro el de poder.

En los "Comités de Valoración de puestos de trabajo" formados por representantes de los servicios técnicos de la empresa y miembros del Jurado, los trabajadores han tenido muy poca fuerza debido tanto a la escasez de representantes obreros reales como a la secundaria importancia que frente a cuestiones salariales y de empleo han tenido las cuestiones de organización del trabajo.

La normativa laboral concede a la Empresa facultad para "adoptar los procedimientos y sistemas convenientes con objeto de tener una justa valoración relativa del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación del trabajador para ejecutarlas, con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación al que el trabajador está asignado..." (8)

En realidad es la concesión de carta blanca.

Por lo que toda a SEAT ya en el primer Convenio Colectivo se reconoce la necesidad de la valoración de puestos: "la empresa desarrollará toda la actividad necesaria para llegar a la calificación del máximo número posible de puestos de trabajo, con el objeto de establecer un sistema de retribución en función de aquella" (9). Tanto el objetivo económico como el de poder -la ejecución del Plan se encomienda al departamento de personal- quedan perfectamente definidos.

El Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, de 1963, habla de un sistema objetivo de valoración de puestos en el que, teóricamente, entran desde la formación recibida para el desempeño del trabajo hasta el resultado del trabajo o gestión (10), pero en realidad, si se presta atención a la incidencia que dicha valoración tiene en el cálculo de primas, premios, etc... (como se verá con posterioridad), se percibe que el supremo criterio es la productividad y el con

trol salarial por parte de la empresa.

Posteriormente se elabora, por los servicios técnicos de la empresa, un "Manual de calificación" (11) y se constituyen las "Comisiones de calificación de puestos de trabajo" (12).

En términos normativos las Comisiones nacen subordinadas a la empresa, puesto que sus funciones son:

- "Informar y recomendar a la Dirección sobre cuantas revisiones, objeciones, dudas o reclamaciones individuales y colectivas se produzcan sobre el desempeño de puestos de trabajo y clasificación profesional, en caso a los actuales Manual y Escala que se mantienen en principio",
- "Proponer las adaptaciones o modificaciones de dicho manual y escala que aconsejen la práctica de su aplicación" (13)

¿Qué sentido tiene hablar de sistema objetivo de calificación de puestos? Parece que ninguno, si se analiza la práctica de SEAT, en esto muy similar a otras empresas. Una serie de factores, fijados por la empresa, reciben determinada puntuación y el resultado diferencia un puesto de otro. Tanto por la índole meramente subjetiva de la apreciación -¿por qué la destreza necesaria ha de recibir una puntuación inferior al esfuerzo mental que se requiere, o viceversa?- como por la estrecha subordinación a los intereses de la empresa de quienes realizan dicha puntuación o la controlan, no puede hablarse de objetividad en la valoración de puestos.

Con un sistema puro de valoración de puestos, la empresa lograría independizar los costes de una pieza -o de un coche- de la categoría del trabajador que la fabrica. En SEAT no es así, puesto que los salarios del Convenio quedan regidos por la categoría, mientras que son las primas y premios y cier-

tos pluses (toxicidad, peligrosidad, etc...) los determinados por la valoración de puestos.

Las puntuaciones obtenidas en la valoración de puestos dan origen en SEAT a dos tipos de valores: el valor "K" y el coeficiente "F". De estos valores hablaremos más en detalle al abordar el problema del rendimiento.

Ambos pretenden expresar los criterios que entran en la valoración del puesto: esfuerzo, responsabilidad, experiencia, iniciativa, destreza, formación (14) y se refieren, "K" a los trabajadores directos, y "F" a los indirectos.

En palabras del propio Reglamento de Régimen Interior y de los sucesivos textos de Convenio Colectivo estos valores prescinden de la categoría profesional. En el valor "K" es así, efectivamente; en los diversos Convenios aparecen todas las tareas que realizan los trabajadores directos divididas en 4 grupos. Examinándolas, se percibe que en la medida en que una tarea es menos apetecible -por su dureza, peligrosidad y toxicidad- recibe un valor "K" más alto, independientemente de la categoría de quien lo realice.

Por el contrario, los coeficientes "F" de los trabajadores indirectos siguen literalmente la jerarquía categorial. Así, entre los empleados, los jefes de primera tienen los coeficientes más altos donde quiera que están y los porteros y auxiliares de cocina los más bajos, mientras que entre los obreros indirectos los oficiales de primera ocupan los primeros puestos y los especialistas de limpieza y trabajos auxiliares los últimos.

Así mismo, los valores "K" son, en su conjunto, más elevados que los coeficientes "F".

¿Qué demuestra todo esto?

Que las funciones declaradas de la llamada valoración de puestos no son las que realmente tienen.

Sus funciones son básicamente control de los salarios y de la fuerza-trabajo; de incentivación individual a las tareas más duras y más necesarias a la empresa; de dominio de la empresa sobre la organización de la fuerza-trabajo.

UN SISTEMA ORGANIZATIVO MIXTO

La "job evaluation" entendida como derecho de la empresa y sistema objetivo ha sido claramente desenmascarada y derrotada en Europa en las luchas de finales de los años 60, bajo el impulso del igualitarismo y a través de un instrumento: la negociación de las condiciones y de la misma organización del trabajo y en este caso concreto, de las categorías. La valoración pura ha sido rechazada.

Pero ni siquiera en España, donde no ha sufrido ataques peligrosos, puede decirse que el sistema haya prosperado. Las Reglamentaciones laborales y las propias empresas que lo han utilizado han elaborado más bien una combinación del sistema de valoración de puestos y del sistema categorial, aplicando éste para la ubicación básica en la empresa y aquél para la fijación de ciertos complementos salariales.

Al hablar, pues, ahora, de la valoración empresarial nos referimos a la estrategia de la empresa en la doble línea: categorías y valoración de puestos.

En rigor, la maniobrabilidad que la empresa ha logrado imprimir a la estructura categorial introduce en ésta algunas características de la valoración de puestos clásica: el número

ro de categorías reales ha dependido de la empresa, igualmente la adjudicación de la categoría al ingreso, ignorándose la que el trabajador podría traer, si a la empresa no le convenía- y los ascensos de categoría. Pero esta maniobrabilidad ha tenido un límite: en efecto, la empresa no puede hacer variar los ingresos del trabajador cambiéndolo de una tarea a otra, al menos en la proporción que se refiere al salario por categoría, como puede hacerlo con la simple valoración de puestos y de hecho lo hace en el sistema mixto en la parte que se refiere al salario variable.

La política de la empresa en la valoración de la fuerza-trabajo

La reducción del coste de la mano de obra y el control político-ideológico sobre la misma que la empresa pretende mantener requieren una estructura categorial y valorativa totalmente manejable por la empresa.

Pero la imposición autoritaria de un esquema de categorías, declaradamente arbitrario sería hoy imposible por la elevada conflictividad que generaría tal intento.

Es por ello que la empresa tiene que dominar las categorías respetando su misma lógica: es decir, la estructura escalar de los conocimientos y de la práctica, o de la profesionalidad, con otras palabras.

Antes de Taylor la empresa compraba fuerza-trabajo calificado fuera de ella misma y gracias a la existencia de las fuertes Ligas tradicionales se veía obligada a respetar los campos profesionales de los estratos cualificados, campos

que eran definidos también fuera de la unidad productiva.

A raíz de la descomposición del trabajo complejo en trabajo simple éste se ha acabado: por un lado la fábrica es la que modela, como quiere, los campos de cualificación, las profesiones y por otro, es la fábrica la que controla el paso a niveles superiores en la jerarquía categorial.

Veamos el primero de estos dos aspectos. La gran empresa tiende a formar a sus trabajadores -o a reclutarlos formados en otras empresas- de acuerdo con las específicas necesidades que tiene. Esta formación puede ser, como se vió en el apartado anterior, deformación en el caso de trabajo poco cualificado en un determinado sector. Pero, de todos modos, ello deja a los trabajadores vinculados a la empresa y no libres para ir ofreciendo su profesión en el mercado (15).

En cierto modo la gran empresa tiene su propio mercado: tiende a nutrir sus necesidades de cualificación de los rangos menos cualificados con métodos que garanticen la fidelidad de los trabajadores, sean lo menos costosos posible y permitan -sobre todo ésto- una planificación a largo plazo por lo que se refiere a costes de la fuerza-trabajo.

En términos más políticos podríamos decir que al tiempo que existe un ejército de reserva de desocupados externo a la empresa, o de no cualificados que puede influir en el comportamiento de los ocupados o cualificados -y por supuesto aquí hay que considerar la fuerza de otros factores como puede ser la organización obrera misma, la conciencia de clase, etc...- existe también un "ejército de reserva" interno a la empresa: los no-cualificados, que pueden hacer la mayor parte de las tareas que tienen encomendadas la gran mayoría de los "cualificados". Cada vez, por tanto, parece más difícil la defensa "corporativista" de los intereses de los estratos

cualificados: obviamente ésto vale también para los estratos técnicos.

Veamos ahora la política concreta de la empresa SEAT.

En principio ningún título es válido para la SEAT excepto los de su propia escuela, antes de pasar por los exámenes de ingreso o por la Junta Calificadora.

Se ejerce pues, el derecho a controlar la preparación para las específicas tareas de la factoría en manera absoluta.

Pero casi idéntico control se da sobre el mecanismo del ascenso de categoría.

En SEAT existen dos planos de ascenso: dentro de la categoría, de un nivel a otro (de una "letra" a la superior); de una categoría a otra.

Veamos en primer lugar la problemática del cambio de nivel dentro de la misma categoría.

A partir de la letra b, -la letra a se considera de ingreso excepto en una de las categorías- los niveles sucesivos han estado escasamente normatizados. Y aunque es verdad que entre los niveles se han ido reduciendo las diferencias salariales, lo menos importante es, aunque también tenga su peso, el aspecto económico; lo realmente importante en este modelo retributivo es el control directísimo que permite mantener a los jefes sobre cada uno de los trabajadores.

Si tomamos en cuenta, en primer lugar, las categorías de trabajadores, podemos concluir que la letra g y siguientes introducen potentes gérmenes de división y competitividad a la vez que constituyen a la dirección en árbitro único; en efecto, quien quiere subir tiene que "hacer méritos" ante los jefes. Más acombroso aún es el control y la división que

dicho sistema introduce entre los mandos, debido a la multiplicidad de situaciones diversas, todas ellas pendientes del juicio arbitrario de la dirección.

Aún después de la reducción de niveles sigue habiendo más letras en los rangos más altos porque es obvio que en el modelo actual de relaciones laborales sería muy dañoso para la empresa la unidad de intereses entre los mandos.

Este es el motivo por el que entre los mandos tiene que haber, y hay, más divisiones que entre los trabajadores.

Desde 1969 en adelante, y debido al descontento reinante, la empresa ha intentado reglamentar la concesión de la letra c; la antigüedad, la conceptualización y el expediente personal son los criterios fijados. En 1969 se dictamina que pasarán a la letra c el 50% del personal de la tercera categoría que haya acreditado una antigüedad de 4 trienios, y un número equivalente del resto de categorías; en los años sucesivos se fija una cantidad determinada que se contabilizará entre los que acrediten mayor antigüedad. La elevada antigüedad perida, así como la presencia de criterio de discreción empresarial siguen dando al mecanismo de las letras un cariz de arbitrariedad.

El último convenio firmado, 1973, detalla la cantidad de 1.575 pasos a letra c para las distintas categorías desde tercera a jefe de primera.

Después de este convenio, los laudos sucesivos han dejado vigente el mecanismo y su utilización por la empresa. "La cuestión de las letras, y concretamente la famosa letra c han originado siempre profundo descontento entre los trabajadores", aseguran muchos de los entrevistados.

El segundo problema es el del paso de una categoría a otra.