

nos referiremos posteriormente. Pero sí implica un claro avance desde unas posiciones que se caracterizaban por reivindicaciones aisladas y sectoriales, de índole defensiva, de acuerdo a las imposiciones que iba dictando el capital, hacia posiciones más dinámicas y de ataque.

Veamos las características que, desde este punto de vista, registran las plataformas.

En primer lugar la plataforma ofrece un cauce de continuidad reivindicativa.

En un primer tiempo, y ésto sucedió también en SEAT con las plataformas de 1969 y 1970, la plataforma se limitaba a ser el proyecto de los trabajadores ante el convenio. Tanto después del convenio, como antes del mismo, las luchas que se daban seguían siendo luchas aisladas. Poco a poco, sin embargo, la plataforma se va convirtiendo en la matriz que da continuidad, recoge, y de la que se alimentan, las reivindicaciones parciales en todo tipo de lucha: en convenio, en conflicto abierto, en denuncias a la Magistratura, etc...

Así la plataforma ayuda a extender la lucha del periodo estricto de negociación por cuanto la "legitimidad" que ha adquirido ante muchos trabajadores durante el convenio es una característica que le queda inherente: luchar por la plataforma es legítimo y justo. De este modo se ha superado el peligro que algunos han visto en el Convenio Colectivo: "que si bien el conflicto puede ser potenciado en los momentos de Convenio, sin embargo, la contratación colectiva tiene el peligro de "pacificar" totalmente durante el resto del tiempo" (4).

En los últimos años analizados, la plataforma es, en SEAT, un punto de referencia obligado para entender la lucha de

los trabajadores. Evidentemente no sólo en SEAT. Han abundado cada vez más los ejemplos en los que a los pocos días del inicio los trabajadores han empezado sus luchas sobre la base de una plataforma rechazada en el momento de la negociación.

En segundo lugar puede observarse, a medida que avanzan los años, que el grado de cohesión y homogeneidad de las plataformas aumenta (5). Ello aparece muy claro en el caso de SEAT, donde los trabajadores se van liberando del "esquema de convenio", que imitaba a la empresa, y elaboran su propio proyecto que pone en primer término las reivindicaciones inmediatas y más inmovilizadoras e intenta mostrar la lógica y las relaciones que hay entre aumentos salariales y aumentos iguales para todos, entre reivindicaciones en torno a primas y control sobre el funcionamiento del sistema de incentivos, entre ritmos y productividad, etc... La semejanza entre las plataformas demuestra, como se dijo antes, la igualdad de la condición de fábrica y el elevado grado de intercomunicación y solidaridad existente entre los trabajadores. Así la plataforma misma se convierte en un instrumento de coordinación de clase.

Además, hay que destacar el sentido de globalidad de la plataforma. Tal sentido que tiende a prospectar la condición de fábrica dentro de las coordenadas generales de la condición de clase -papel de los trabajadores en la sociedad, control de las relaciones de producción, libertades políticas y sindicales- pone de manifiesto que las reivindicaciones obreras traspasan lo estrictamente laboral para entrar en lo político (6). La plataforma, con otras palabras, manifiesta que el contenido del conflicto obrero, llevado a sus últimas consecuencias, es un contenido político, puesto que pone en cuestión el actual reparto del poder tal como se refleja den

tro de la empresa.

Por último, la plataforma denota una creciente conciencia-ción de clase, por cuanto su contenido, como veremos más posteriormente, va reflejando los grandes intereses políticos del conjunto de los trabajadores.

Estructura de las plataformas

Tendencialmente las plataformas se despegaron muy pronto de la estructura formalista y tecnicista de los convenios redactados por expertos de la empresa, para reflejar las aspiraciones de los trabajadores en términos comprensibles -de uso diario- para éstos, y el orden de importancia real de las aspiraciones expresadas.

Ello no obsta, sin embargo, a que en muchos casos las plataformas sean todavía genéricas, por lo que se refiere a reivindicaciones que no son estrictamente económicas o sociales. Tal carácter se expresa tanto en la formulación del contenido reivindicado como en la ausencia de instrumentos concretos para llevar a cabo el control sobre determinadas conquistas como en el utopismo de otras: Así en la plataforma de la empresa FRIGO, en 1973, se habla de "autogestión de los ritmos" como de una reivindicación inmediata, en la de la Seda del mismo año, de "unificación de la categoría"; en las de SEAT se ha hablado casi siempre de "control por los trabajadores del sistema de primas y de los tiempos", "medidas efectivas de seguridad y control de las mismas por los trabajadores", etc... pero no se ha expresado cómo tal control pensaban hacerlo por los trabajadores, de qué instrumentos creían

oportuno detarse e qué instrumentos tenían ya para ello. Al quedar abstractas han sido poco creíbles para los mismos trabajadores que han insistido más en el aspecto concreto de estas mismas reivindicaciones: pago de primas, pago de puestos tóxicos o peligrosos, etc... Tal genericidad se refiere a ciertos aspectos, no todos, de la organización y de las condiciones de trabajo.

La primera de las plataformas, como ya hemos señalado, copiaba la estructura del convenio propuesto por la empresa, con división en capítulos, tablas salariales según categorías, respeto de toda la jerarquía introducida por la empresa en el salario. Era un enfoque tecnocrático que desaparecerá desde la segunda plataforma en adelante.

En general las plataformas tienden a colocar en las primeras posiciones las reivindicaciones más sentidas, que suelen ser: los aumentos salariales (iguales para todas las categorías, lo que denota la fuerza de las categorías bajas) en los que se suele hacer referencia a la subida del coste de la vida y a los beneficios de la empresa; la readmisión de los despedidos presente en todas las plataformas desde 1972 y en el primer lugar desde 1973; las 40 horas que, poco a poco, va pasando por delante de la reivindicación de aumentos salariales; la problemática de la prima, que es el punto que más ha puesto de manifiesto, en SEAT, la arbitrariedad de la organización capitalista del trabajo.

Los últimos puntos se refieren, también en general, a los problemas sindicales y políticos: derecho de asamblea, representantes auténticos, comisión deliberadora representativa. Normalmente las plataformas razonan la necesidad de auténticos representantes y de libertad sindical partiendo de la base, conocida de todos, de no-representatividad y de colaboración

cionismo de la comisión deliberadora del convenio y del Jurado en general.

Las reivindicaciones que se refieren a organización del trabajo y condiciones de trabajo, así como otras reivindicaciones sociales, ocupan posiciones intermedias en la estructura de la plataforma.

Comparemos las plataformas de SEAT con la "plataforma tipo" elaborada en base a un número elevado de casos en un año concreto, 1973.

CUADRO I. Plataforma tipo 1973-Plataforma SEAT 1973

Plataforma tipo 1973

- Aumentos salariales, en general lineales, que van de las 3.000 a las 5.000 Ptas.
- Disminución de la jornada. Queda en 40 horas.
- Control de ritmos de trabajo impidiendo que aumenten
- Primas (mejor pagadas, sustituidas por plus fijo, abolidas...)
- Contra horas extras (se pide salario suficiente)
- Más vacaciones.
- IRTP y SS a cargo de la empresa.
- Ayuda por hijos en edad escolar.
- Contra la eventualidad.
- Mejora de las condiciones de Higiene y Seguridad.
- Participación en beneficios (en algunos casos).
- Derachos de reunión, asociación, expresión y huelga

(7)

./..

Plataforma SEAT, 1973

- Readmisión de los despedidos.
- Disminución de jornada. Queda en 40 horas.
- 3.500 Pts. de aumento igual para todos.
- 2.500 Pts. de prima mínima fija y garantizada a rendimiento normal.
- Vacaciones.
- Control de tiempos, primas y organización del trabajo.
- Viviendas de la empresa (control)
- SS a cargo de la empresa.
- Adecuada seguridad en el trabajo.
- Estudios (aprendices, hijos de trabajadores, re conocimiento de títulos)
- 100% salario en jubilación, enfermedad...
- Autobuses y aparcamientos.
- Derecho a asambleas y a tener caja de resistencia
- Amnistía sindical para todos los trabajadores.
- Comisión deliberadora representativa.

(8)

El contenido sustancialmente es el mismo. Hay, sin embargo, ciertas diferencias que vale la pena subrayar. En primer lugar, la importancia que en SEAT se da al problema de los despedidos, puesto que el despido ha constituido siempre el arma más fuerte esgrimida por la empresa.

Las horas extra no parecen constituir en SEAT un problema grave, quizá porque el nivel alto de los salarios permite no hacerlas o no hacer tantas. Un punto aparece más problemático en SEAT que en el conjunto de las empresas: la representa

tividad, que se traduce en tal exigencia para la Comisión Deliberadora. En realidad Comisiones deliberadoras más representativas en otras empresas encontraban la misma resistencia patronal a negociar. Pero la no representatividad flagrante en SEAT, como ya se ha explicado, ha sido la causa de que se concentrase, con insistencia, la problemática sindical en la representatividad de la comisión deliberadora.

Algunos puntos denotan un nivel más alto de reivindicación en SEAT -debido a la superación de ciertas exigencias mínimas- como son por ejemplo, la reivindicación de estudios para aprendices -al año siguiente se pedirán, "al estilo italiano", 100 horas de estudio para todos los trabajadores que las quieran- el reconocimiento de los títulos obtenidos, la exigencia de aparcamientos y autobuses suficientes, etc...

Por lo que se refiere a la "plataforma-tipo" de 1974 (9) hay que señalar que en ella ya aparece la exigencia de readmisión de los despedidos (1973 y 1974 han sido años de muchos despidos); tal tema ocupa el primer puesto.

Importantes son las reivindicaciones de orden político (libertades sindicales, sindicato de clase, dimisión de enlaces y jurados no representativos) que en el caso de SEAT se concretan en: elección directa de la comisión deliberadora y dimisión de los cargos sindicales con elecciones inmediatas.

El contenido de las plataformas

Podemos distinguir cuatro conjuntos de reivindicaciones, dentro de cada uno de los cuales algunas son prioritarias y otras lo son menos; dichos conjuntos no se puedan entender

como superables, ni mucho menos, pero unos han tenido más apoyo -han sido más interiorizados- en la práctica que otros por parte de los trabajadores. Tales conjuntos son:

- Reivindicaciones económico-sociales: aumentos en el salario, en primas y pluses, beneficios, ayuda escolar y de vivienda, jubilación y enfermedad, etc...
- Reivindicaciones en torno a la organización del trabajo: horarios y turnos, tiempos, ritmos y primas, control del convenio mismo, etc...
- Reivindicaciones en torno a las condiciones de trabajo: ambiente y seguridad...
- Reivindicaciones político-sindicales: readmisión despedi -dos, libertades sindicales, representatividad de los organismos sindicales existentes, amnistía...

Veamos en síntesis, el significado de estos contenidos, a los cuales nos hemos referido, en su aspecto dinámico, en los diversos capítulos de la II parte.

Reivindicaciones económico-sociales.- Parece útil analizar juntos estos dos capítulos, por cuanto las demandas "sociales" con, en cierto modo, un salario indirecto; piénsese en el pago de la jubilación, enfermedad o invalidez, en ayudas familiares o escolares, etc...

Este conjunto de reivindicaciones ha ocupado la parte más sustanciosa de las plataformas y ha recibido el máximo apoyo por parte de la generalidad de los trabajadores.

En las reivindicaciones económicas sobresalen dos elemen-

tos que convendrá tener presentes al analizar las características del conflicto obrero; a lo largo de los últimos años ha predominado la petición de aumentos lineales, sin distinción de categoría, mientras que la mayor incidencia ha caído en las reivindicaciones de aumento en la parte fija del salario concediendo menos importancia al salario de empresa (primas, pluses, etc...)

En el periodo que analizamos, dicho aumento lineal reivindicado oscila entre 3.000 y 4.000 Ptas. con excepción de la plataforma para el convenio de 1970 que reivindicaba casi 5.000 Ptas. En las plataformas se han justificado tales aumentos con dos argumentos: primero, que se trata únicamente de conservar el poder adquisitivo del salario, de no retroceder ante la continuada presión del coste de la vida. En tal sentido las plataformas mismas ilustran el crecimiento de dicho coste en opinión de los trabajadores. Tal planteamiento tiene un significado de fondo no siempre detectado: la contraposición entre una lógica empresarial que concibe los aumentos salariales como consecuencia del acrecentamiento de la productividad y la tasa de beneficio y una lógica obrera para la cual los aumentos salariales tienen que estar en función de lo que cuesta efectivamente vivir.

Segundo, que la empresa puede pagar los aumentos exigidos. A tal fin en diversas plataformas se analizan los beneficios de la empresa, los dividendos pagados a los accionistas, los royalties versados a Fiat.

En algunas plataformas se reivindica escala móvil, cada 3 o cada 6 meses, en base no al índice oficial de aumento del coste de la vida, sino "según cálculos realizados por una comisión de trabajadores que irá anotando cada mes los precios de los alimentos, del vestido, de los transportes, de la vi-

vienda, de la escuela..." La oposición al índice oficial del costo de la vida se generalizará en los convenios de los últimos años llegándose, en algunas fábricas, a una rudimentaria elaboración de un índice del costo de la vida más real.

Las reivindicaciones salariales, sin embargo, se enmarcan en un contexto que no conviene olvidar porque les confiere tonalidades peculiares: me refiero a la continuada intervención de la administración a través de los topes salariales en los convenios. Prácticamente entre 1965 y 1975, el Gobierno no fija anualmente topes de aumento salarial, con excepción de 1970, 1971 y 1972, años en los que, sin embargo, se requiere la conformidad del Gabinete para aumentos superiores al 6,5% o al 8% según el ámbito del convenio. Este intervencionismo de la administración da a las reivindicaciones económicas un cariz político; los trabajadores se tienen que enfrentar no sólo con las empresas, sino también con la Administración.

A pesar de ello los resultados obtenidos por los trabajadores de SEAT son extraordinarios en el orden económico. En el cuadro que transcribimos a continuación se refleja la evolución del salario-convenio del especialista. En los últimos años los aumentos obtenidos se acercan ostensiblemente a las reivindicaciones planteadas, al tiempo que los topes impuestos por la Administración son superados siempre.

CUADRO II - Salario-Convencio del especialista

Año de Convencio	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Aumento reivin- dicado	4.872	3.000	3.500	3.500	4.000	4.000
Tope existente .	8%	8%	8%	8%	14%	Libre
Aumento conse- guido	1.012	795	2.346	2.944	2.529	1.835
Salario especia- lista (mes). . . .	7.240	8.033	10.361	13.325	15.854	17.689
Porcentaje de au- mento sobre el año anterior . . .	18,36%	10,93%	29,20%	28,35%	18,97%	11,57%

(Fuente. Elaboración propia sobre la base de las pla-
taformas y los convenios)

Es de notar cómo los mayores aumentos se registran en los años de más alta conflictividad, siendo el máximo en 1972, a pesar de que se trata de un Laudo, debido a las grandes luchas de finales de 1971.

Pero hay que subrayar, así mismo, que a pesar de los resultados obtenidos, quizá no son los contenidos económicos aquellos que más agudizan el conflicto obrero en la SEAT.

Los aumentos obtenidos no guardan proporción con los topes existentes, es decir con la intervención de la Administración, sino con la correlación de fuerzas reinante tanto dentro de la empresa como en el conjunto de la sociedad, nivel éste en el que factores como la crisis económica -véanse los aumentos de 1975- pueden tener fuerte incidencia.

Respecto a reivindicaciones sociales, he aquí las de mayor significado.

"La Seguridad social a cargo de la empresa" ha sido, sin duda, una de las reivindicaciones más sentidas por los trabajadores en los últimos años. El IRTP es pagado en SEAT por la empresa desde 1959. Pero el pago de la Seguridad Social originó en SEAT uno de los conflictos más sonados, a raíz de la subida de 1973 que elevaba la cotización del especialista en 207 Ptas. No puede entenderse tal conflicto, si se lo enfoca en términos meramente económicos -porque en realidad tal cantidad no es importante para un trabajador de SEAT- mientras que resulta comprensible encuadrándolo dentro de la general reivindicación del pago de la Seguridad Social por la empresa, entendiendo los trabajadores que ha de ser contemplada como coste de las empresas.

La jubilación es otro aspecto importante. Desde la plataforma de 1972 los trabajadores de SEAT piden salario íntegro (con prima incluida) para enfermedad y jubilación y exigen que la edad de jubilación sea la de 60 años, en vez de los 65 actuales. El sueldo real se exige también para las bajas por enfermedad y accidente desde la plataforma de 1974.

La paga de beneficios ha dado origen a ciertos conflictos abiertos -el primero de ellos no llega al paro pero es significativo puesto que tiene lugar en 1966- porque la actuación de la empresa ha parecido siempre manifiestamente injusta a los trabajadores. Hasta 1963 tal paga varía en relación con los beneficios de la empresa, a pesar de que hay notables diferencias entre la paga percibida por la última categoría y la de jefe de primera (los jefes superiores reciben trato aparte) (10).

Pero desde 1964 aquélla pasa a ser paga fija. Es obligado notar que este cambio se da cuando los beneficios de SEAT en piezan a ser voluminosos.

Ya en la primera plataforma los trabajadores proponen el principio de "beneficios en la misma cuantía para todo el personal y las distintas categorías".

En 1971 y 1973 se dan conflictos por la paga de beneficios -en Mayo de 1971 se registran paros en distintos talleres después de cobrar la paga de beneficios y lo mismo en Mayo de 1973- mientras que desde la plataforma de 1972 los trabajadores habían cambiado de táctica exigiendo una cantidad determinada en relación con el tanto por ciento distribuido a los accionistas. Desde 1974 se ha vuelto a reivindicar una paga de beneficios fija, y pactada anualmente, puesto que el criterio de relación con los beneficios distribuidos a los accionistas quedaba abstracto, al no poder controlar los trabajadores las cantidades reales pagadas a aquellos. Desde el VII Convenio, 1973, la empresa se ve obligada a aceptar el criterio de igualdad para todas las categorías -aunque las cantidades son mucho más bajas que las pedidas por los trabajadores- pero condicionando la cantidad a la normalidad laboral durante el año, a la existencia de un dividendo neto para accionistas del 10% o más del nominal y a la aprobación de la Junta general de accionistas.

Es un intento, como los que se han registrado en otras empresas, de condicionar partes del "salario de empresa" a la normalidad laboral. Sin embargo, la SEAT ha tenido que seguir pagando beneficios, a pesar de las anomalías laborales.

Otras reivindicaciones pertenecientes a este capítulo, que aparecen en diversas plataformas, son: estudios y gastos escolares, autobuses y aparcamientos, comedor y economato, crédito para viviendas, seguro de vida, guarderías, salario durante el servicio militar.

No cabe duda de que los resultados obtenidos no son tan claros como en el capítulo directamente salarial. Hay que resenar, sin embargo, algunos como el cobro del 100% del salario en enfermedad y accidente a partir de 1970, un seguro de vida pagado por la empresa a partir de 1973, así como una importante ayuda por cada hijo en edad escolar desde el mismo año.

La importancia reivindicativa de otros puntos, todavía insatisfechos tanto en SEAT como en la generalidad de las empresas, entre los que destaca la jubilación a los 60 años con el 100% del salario real, etc... hace pensar que este capítulo puede jugar en el próximo futuro un papel clave en el conflicto obrero, en tanta mayor medida en cuanto algunas son reivindicaciones que salen del ámbito de la empresa para entrar en el de una posible negociación con la Administración.

Reivindicaciones en torno a la organización del trabajo.-Las reivindicaciones que entran en lo que llamamos organización del trabajo son muy diversas y vamos a abordarlas en el or-den de importancia que se desprende tanto de las plataformas como de las concretas luchas que han tenido lugar. Cabe considerarlas bajo dos puntos de vista: en cuanto significan transformaciones objetivas (pasar de 44 a 40 horas, disminuir los ritmos...) o bien son abordadas desde una óptica de mongtización (más pluses o mejor prima por el peligro o la mayor explotación que supone una cierta organización); en cuanto junto con las reivindicaciones se planteen medidas o instru-mentos de control de la organización o de las mismas trans-formaciones conseguidas.

Sin duda la exigencia más sentida se refiere a la duración de la jornada. Las 40 horas semanales son una meta que los trabajadores se han propuesto desde la primera plataforma: una jornada de 5 días, de lunes a viernes. En la misma línea se insiste en la necesidad de llegar a eliminar las horas extra, obteniendo una remuneración suficiente en la jornada antedicha. El problema de las horas extra es, sin embargo, complejo, por cuanto el actual nivel de salarios existente obliga a muchos trabajadores a realizarlas. Es por ello, precisamente que, con relación a tal problema, la estrategia de las plataformas lleva un doble camino desde 1972: por un lado opponerse a la obligatoriedad de las horas; por otro reivindicar que la empresa las pague el doble que las ordinarias, y en un 150% más si son nocturnas o festivas. Porque en realidad tanto la ampliación de la jornada como las horas extras juegan a favor de la empresa en el sentido de que le permiten contar con una plantilla muy elástica: que artificialmente se amplía y se estrecha a base de horas extras, según las necesidades, con el ahorro en costes indirectos que ello supone. Las 500.000 horas extraordinarias al mes en 1973, según cálculos de los trabajadores, significan, efectivamente, una plantilla en torno a las 3.000 personas a 40 horas semanales (11).

Para trabajos nocturnos, tóxicos y penosos la jornada que se propone es menor: 30 ó 35 horas.

Las primas han ocupado, así mismo, un lugar privilegiado en las plataformas, debido no tanto a lo que representaban para los trabajadores económicamente -que a medida que han pasado los años han ido reduciendo su incidencia relativa sobre el salario- sino a las contínuas y llamativas arbitrariedades de la empresa. La exigencia de control del sistema de

primas se ha manifestado desde la primera plataforma, pero nunca se han plasmado en peditas concretas.

Aparece, eso si, desde la plataforma de 1972, la concreción de la cantidad a percibir como prima mínima garantizada al rendimiento 75, es decir, a rendimiento normal. ¿Qué significa tal formulación? En rigor habría que pensar que la intención es abolir la prima, conservando, sin embargo, esa conquista económica. Pero el objetivo de los trabajadores parece más bien precaverse contra las variaciones, los "misteriosos cálculos" de la empresa. Tal planteamiento se convierte, sin embargo, objetivamente, en un ataque al esquema de retribución según rendimiento (12).

Abstracto en ciertos momentos ha quedado también el planteamiento sobre tiempos y ritmos, problema que prácticamente ha aparecido en casi todas las plataformas, desde 1970, limitándose a hablar de control de tiempos y ritmos por parte de los trabajadores. Pero, ¿control cómo? Sólo en 1973 se habla de una "ficha de trabajo donde deban estar registrados los tiempos, las cargas, las primas, que corresponde exclusivamente al trabajador, no teniendo por qué utilizarla los jefes y encargados". Sin embargo, ésto no resuelve el problema de posibles arbitrariedades de la empresa. Los conflictos por los tiempos (13) son asumibles en manera desigual por las distintas secciones de la fábrica.

Los aspectos de jerarquización y la política represiva de la empresa se concretan, por antonomasia, en el Reglamento de Régimen Interior. En las primeras plataformas, los trabajadores expresan su deseo de que tal Reglamento sea anulado y elaborado otro, con participación de los trabajadores en asambleas, que "cuenta con el acuerdo y apoyo de los trabajadores".

Desde 1973 resulta claro que el Reglamento no debe ser sustituido por otro Reglamento, sino suprimido, simplemente, para discutir todo lo que concierne a las relaciones laborales en el convenio anual.

El problema de los ascensos aparece también en todas las plataformas. Lo que parece preocupar a los trabajadores es, nuevamente, la arbitrariedad de la empresa y los criterios que no respondan a conocimientos prácticos. Excepto en 1972, en todas las plataformas se insiste en que los ascensos se han de efectuar por concurso o prueba libre, eliminando el porcentaje reservado a la empresa en concepto de premio. Sólo en la plataforma de 1972 se plantea concretamente el paso automático de especialista a oficial de tercera a los 3 años y a oficial de segunda después de 3 más.

En términos todavía muy abstractos se plantea en 1974 que la valoración de puestos de trabajo será controlada por trabajadores elegidos en las líneas (14). Muy ligado al problema de la jornada de trabajo ha estado el de las vacaciones; con excepción de la primera plataforma se han reivindicado siempre 30 días en verano (Agosto) y unos 10 en invierno, aunque en realidad nunca se han obtenido resultados superiores a los 10 días laborables en verano y 8 en invierno, de los que 5 son pagados y 3 recuperables.

Otros aspectos que han aparecido en las plataformas, con una cierta insistencia, son: los títulos de estudio, los cambios de puesto de trabajo, los períodos de prueba.

Un punto que merece especial atención, y que en cierto modo las mismas plataformas consideran como la garantía de los avances obtenidos en el convenio en la vigencia y revisión del mismo así como la supervisión sobre su cumplimiento.

Hasta 1972 la vigencia propuesta por los trabajadores es de 1 año; de ahí en adelante el problema no vuelve a aparecer en las plataformas. La cuestión de la supervisión del convenio se reduce, para los trabajadores de la SEAT, al problema de la representatividad tanto de la comisión deliberadora, como de los enlaces y jurados; esta es, en el fondo, la única garantía de que dicha comisión supervisora pueda ser utilizada por los trabajadores en defensa de sus intereses.

Las condiciones de ambiente y seguridad.- La eliminación del ambiente tóxico y adecuadas protecciones preventivas contra accidentes, aparecen en varias plataformas como exigencias fundamentales. Como garantía de tal eliminación, se proyecta una Comisión de Seguridad e Higiene elegida y controlada por los trabajadores.

Sin embargo, es posiblemente en el ámbito del ambiente y la seguridad donde se han dado más divergencias entre los planteamientos de la plataforma y la actitud real de los trabajadores.

A pesar de insistir en aquellas en la eliminación del tóxico, ruidos, etc... a menudo las reivindicaciones individuales de los trabajadores, y hasta ciertos conflictos colectivos se han dirigido más bien a la obtención del plus de toxicidad o a la elevación del valor "K" del propio puesto de trabajo.

Reivindicaciones político-sindicales.- Aquí la plataforma ha respondido a tres tipos de cuestiones.

En primer lugar a la necesidad de asegurarse representantes verdaderos, tanto a nivel de Comisión negociadora del convenio como a nivel de todos los cargos sindicales que posibilitaran el potenciamiento de las reivindicaciones obreras.

En 1970 y en 1974 los trabajadores introducen en la plataforma la petición de elecciones sindicales, previa la dimisión de todos los cargos, mientras que en todas las plataformas plantean la necesidad de elegir, en asambleas, la Comisión Negociadora.

En consecuencia con esta primera cuestión, se hace patente la necesidad de poder ejercer el derecho de asamblea -y de ahí se pasa a reivindicar las libertades sindicales totales- como un derecho reconocido dentro de la jornada misma de trabajo. Tal derecho es reivindicado en todas las plataformas desde la segunda. Un tercer ámbito de cuestiones se refiere a los despidos que han constituido la forma de intervención represiva de la empresa más usual. La readmisión de los despedidos, supresión de juicios y de sanciones han ocupado pues to preferente en las plataformas.

El despido no sólo ha sido una continua amenaza al puesto de trabajo en la generalidad de las empresas españolas, sino también un posible freno a los avances conseguidos en las diversas elecciones sindicales. En efecto, los despidos se han cernido con especial agudeza sobre los representantes sindicales que creaban problemas a las empresas; éste es el motivo por el que en las plataformas aparezca también la exigencia de efectivas garantías para los representantes sindicales.

Contenido de las plataformas y conflicto obrero

¿Qué incidencia han tenido las reivindicaciones escritas en la plataforma sobre las prácticas conflictivas reales de los trabajadores? ¿En qué medida las plataformas, concebidas fundamentalmente, aunque no exclusivamente, como plataformas para el Convenio, han constituido o catalizado las motivaciones colectivas en el conflicto? ¿Cuáles han sido los contenidos que más claramente han incidido sobre el conflicto obrero?

La plataforma parece haber sido el instrumento movilizador por antonomasia por cuanto se refiere al conflicto por la superación de la actual condición de fábrica. Pero la plataforma no ha catalizado el conflicto obrero sólo durante su vigencia en cuanto instrumento negociador -es decir, desde su confección de cara al convenio hasta la firma de éste o el dictamen de Norma de Obligado Cumplimiento- sino también fuera de los periodos de negociación o "periodos de plataforma" estrictos.

La amplitud del tiempo de plataforma y, sobre todo, la vinculación de las luchas del resto del año a dicha plataforma permite comprender el papel conflictivo, y no meramente normativo, de la negociación. En efecto, luchas abiertas han apoyado la negociación durante un período anterior a las deliberaciones mismas y han seguido, después de éstas, reivindicando una negociación más favorable, o simplemente una negociación, puesto que una de las prácticas más corrientes de los empresarios españoles ha sido no negociar o hacerlo sobre aspectos parciales de la plataforma o, sobre todo, hacerlo con quienes no representaban a los trabajadores.

En el Cuadro III han sido recogidos los conflictos concre

tos que se han dado en la fábrica en los 6 años examinados, es decir, las acciones que, con diversa duración y amplitud, han reflejado explícitamente el enfrentamiento colectivo entre trabajadores y empresa a través de alguna concreta forma de lucha. En un conflicto puede haber habido, y de hecho así ha sido, diversos contenidos por lo cual el número de éstos no es equivalente al número de conflictos registrados.

./..

CUADRO III. LOS CONTENIDOS DE LOS CONFLICTOS EN SEAF (cifras absolutas)

Contenidos	Años						Totales	%
	1970	1971	1972	1973	1974	1975		
Plataformas	8	7	12	9	12	--	48	20,5
Requisitos y prestaciones	2	6	8	18	3	6	48	20,5
Salarios	1	2	4	8	1	1	17	7,26
Organización del trabajo	3	3	14	23	11	3	57	24,35
Medio ambiente y seguridad	3	--	6	5	4	--	18	7,69
Condiciones sociales	1	--	--	2	--	--	3	1,28
Solidaridad hacia fuera	2	--	4	3	5	--	14	12,39
Solidaridad hacia adentro	2	4	6	8	5	4	29	12,39
Total contenidos	22	22	54	76	46	14	234	
Total conflictos	16	15	27	36	31	10	135	

(F. Elaboración propia en base a la prensa obrera)

La plataforma, como puede deducirse de cuanto venimos diciendo, abarca prácticamente todos los demás contenidos explícitos en el cuadro, a excepción de los de solidaridad con otras empresas o zonas ("solidaridad hacia afuera"), ciertos contenidos político-sindicales o contenidos muy puntuales contra sanciones o despidos (aunque en general éstas reivindicaciones tienden a entrar también en la plataforma).

Las plataformas, como tales, han sido el motor de la quinta parte de los conflictos. Ello no quiere decir que todos los puntos de la plataforma hayan sido igualmente asumidos por los trabajadores. Probablemente prescindiendo de la categoría "plataforma" podemos tener una aproximación fidedigna a los contenidos que más han movido en el conflicto obrero. Está en primer lugar la solidaridad -que abarca despidos, sanciones y solidaridad hacia afuera- con el 26,48%, seguido de contenidos en torno a la organización del trabajo, político-sindicales, de ambiente y seguridad, salariales, por condiciones sociales... Puede extrañar la escasa importancia que parecen tener los "salariales". Sin embargo, hay que recordar, como ya hemos puesto de manifiesto, que en la plataforma éstos parecen ser los contenidos más movilizados y que en gran parte los referidos a organización del trabajo y aún a seguridad e higiene han presentado un corte muy economicista, como se puso de relieve en la segunda parte de este estudio.

Sin embargo, la enorme importancia que los contenidos de solidaridad han tenido es un valioso indicador del nivel de conciencia de clase adquirido por los trabajadores de SEAT a través del conflicto.

Aún durante los "periodos de plataforma", no todos los conflictos tienen contenido general; se dan conflictos por

motivos parciales, aunque se puede decir que animadas por la plataforma general. Sin embargo, los conflictos por la plataforma tienden a darse en momentos cruciales de la negociación, en la formación de la plataforma, inmediatamente después de la firma o del Laudo. Vale la pena que, para llevar a cabo un rápido análisis histórico de los contenidos conflictivos, tengamos en cuenta, como primer dato, la distinción entre "período de plataforma" o de negociación y periodo fuera de negociación. El Cuadro IV nos da la amplitud de los "periodos de plataforma".

CUADRO IV - Períodos de plataforma

<u>Plataforma</u>	<u>Periodo de plataforma</u>	<u>Amplitud periodo</u>
1ª.plataforma	De Noviembre 1969/Marzo 1970	5 meses (C)
2ª.plataforma	De Sepbre.1970/Debre. 1972	4 meses (R)
3ª.plataforma	De Octubre 1971/Enero 1972	4 meses (L)
4ª.plataforma	De Sepbre.1972/Novbre 1972 (la empresa lo firma antes de caducar el ant.)Convenio 1973	2 meses (C)
5ª.plataforma	De Sepbre.1973/Dicbre 1973	4 meses (R)
6ª.plataforma	De Julio 1974/Febrero 1975	8 meses (C congelado)
7ª.plataforma	De Sepbre.1975/Febrero 1976	6 meses (L)

C = Convenio

R = Revisión

L = Laudo

Conviene recordar, en primer lugar, que aparecen plataformas también cuando sólo se trata de las revisiones de convenio, que en principio se limitan a las cuestiones salariales. A pesar de dicha normativa restrictiva, los trabajadores presentan batalla por una plataforma íntegra, lo que constituye

una de las indicaciones más claras de superación del "mero legalismo" de las plataformas.

Pero lo que más llama la atención es la duración del "período de plataforma" en los casos en que las negociaciones terminan sin firma: es el caso de los dos Laudos y del convenio congelado. Como media para estos tres años tenemos 6 meses como período de plataforma. Esta amplitud es un claro indicador de la potencialidad conflictiva que lleva la plataforma.

Pero también en los dos únicos casos en que se llega a la firma del Convenio, años 1970 y 1973, el período de plataforma denota fuerte potencialidad conflictiva. En el primer caso las negociaciones, con fuertes manifestaciones de conflicto abierto se prolongan prácticamente dos meses más allá de la fecha de caducación del convenio anterior.

En el segundo caso, en el que el período entre la plataforma y la firma del Convenio, registra la menor duración, puede decirse, sin embargo, que esos dos meses son de elevadísima movilización lo que obliga a la empresa, a la Organización Sindical y a la Comisión Deliberadora a firmar rápidamente el Convenio con importantes concesiones a la plataforma. Es éste el Convenio donde los trabajadores alcanzan mayores victorias.

El despertar conflictivo de SEAT coincide con la reactivación general de la conflictividad obrera después de los años de baja debidos a la gran represión ejercida, sobre todo, contra Comisiones Obreras.

Comisiones Obreras ha vuelto a reorganizarse en muchos puntos, aunque en manera menos visible que en su primera etapa, y entre ellos también en la gran factoría de la Zona Franca.

Al mismo tiempo, en términos económicos, se asiste a una coyuntura claramente expansiva.

Durante los 2 primeros meses de 1970 la plataforma polariza el conflicto en SEAT abarcando en ciertos momentos a todos los talleres de la factoría. Desde mediados de febrero, a la plataforma se unen luchas contra despidos y sanciones para quedar días más tarde sólo estos últimos contenidos en algunos conflictos menos radicalizados, una vez que la Comisión Negociadora ha accedido a firmar el convenio.

En Barcelona se dan otros importantes conflictos, como el de la Maquinista Terrestre y Marítima, lo que contribuye a crear en torno a SEAT una cierta solidaridad económica y alguna manifestación de apoyo hacia finales de Febrero.

Entre la firma del Convenio de 1970 y la aparición, en septiembre, de la plataforma para la revisión de 1971 no se registran conflictos en la factoría, con excepción de algunos paros parciales en protesta por accidentes mortales que tienen lugar en Junio y paros parciales así mismo en solidaridad con los trabajadores de la construcción muertos en Granada en Agosto. Este es el primer conflicto de solidaridad que lleva a cabo la SEAT desde la lejana huelga de 1962 en apoyo a los mineros asturianos.

Entre septiembre y diciembre de 1970, la segunda plataforma constituye un cierto telón de fondo de los conflictos que se registran. En realidad la plataforma propiamente dicha no provoca conflictos; los conflictos se dan por cronometrajes, horarios y turnos, seguridad. El alza del movimiento obrero se reafirma con la "jornada de lucha por la amnistía" en la que SEAT tiene una importante participación (unos 4.000 trabajadores) y con las movilizaciones en ocasión del proceso

de Burgos en las que se registran diversos paros parciales en la SEAT. En el mes de diciembre se contabiliza un gran número de conflictos en torno a este proceso, pero se dan también otros de carácter laboral. En Barcelona el conflicto de Harry Walker (de diciembre a febrero), señala el alto nivel conflictivo al que se estaba llegando en la lucha por las condiciones de trabajo; en efecto, esta huelga había surgido principalmente por unas condiciones higiénicas muy deterioradas, por los ritmos de producción y la eventualidad.

Los primeros meses de 1971 registran algunos conflictos por la readmisión de trabajadores despedidos con motivo de la movilización del proceso de Burgos. En mayo la "candidatura obrera" que se presenta a las elecciones sindicales de junio distribuye una plataforma de Convenio que se compromete a defender desde el Jurado en caso de salir elegida. Sin embargo, no es la plataforma, sino las primas y el horario de trabajo (el turno de noche) los motivos que desencadenan dos conflictos generalizados en Mayo y Junio. Es la primera oposición directa a la organización del trabajo de la empresa, oposición que no se puede explicar si no se tienen en cuenta los conflictos de los meses anteriores, la organización obrera reconstruida y la fuerte concienciación que se da en torno a las elecciones sindicales. Desde este momento el conflicto por la condición de fábrica tiene objetivos muy concretos. Durante el verano se registran algunos otros conflictos por los mismos motivos, aunque de menores dimensiones, y ciertas movilizaciones contra la política de despidos de la empresa, amén de una importante movilización generalizada en Catalunya en Julio, de todo el movimiento obrero.

La tercera plataforma, dirigida a la renovación del Convenio, aparece a finales de Septiembre; su punto más canden-

te es el de la readmisión de los despedidos y ello será lo que originará la ocupación de la factoría en Octubre con las trágicas consecuencias a las que ya se ha aludido.

Por primera vez en la historia de SEAT se registra un Laudo.

El año 1972 está polarizado por esta plataforma terminada en Laudo. Los resultados, sobre todo económicos, del Laudo habían sido excepcionales, pero es evidente que a estas altutas los trabajadores de SEAT buscaban ya otros objetivos aparte del salario. La fuerte conflictividad que registra 1972 con respecto a los años anteriores deriva de ese nivel de conciencia adquirido como también de la facilidad con la que la mayoría de los trabajadores comprenden que un Laudo tiene que ser combatido.

Por otro lado la SEAT pretende resarcirse de los fuertes aumentos salariales concedidos a base de disminuir los tiempos y las primas, lo que provoca fuertes conflictos en torno a estas cuestiones. A lo largo de los meses anteriores al verano pocas son las semanas en que no se registre algún conflito en los talleres por problemas que conciernen a la organización del trabajo.

A nivel general, la conflictividad se ha acentuado a lo largo y ancho del país, buena muestra de lo cual son las huelgas en El Ferrol y Vigo.

A finales de Septiembre los trabajadores tienen ya lista la plataforma para el Convenio de 1973, plataforma que recoge más ampliamente que nunca anteriormente las cuestiones de organización y condiciones de trabajo y que pone en primer término la cuestión de la representatividad de la Comisión Negociadora. Esta exigencia deriva de la reciente experien -

cia del Laudo, pero sobre todo manifiesta la cada vez más sentida necesidad de conquistar en SEAT, por parte del movimiento obrero, condiciones que permitan una amplia organización y continuada movilización de masas al estilo de lo que ya está pasando, sin ir más lejos, en el Baix Llobregat.

De todos modos, la empresa, que sigue contando con una Comisión Negociadora fiel, logra que el Convenio sea firmado en Noviembre, es decir, antes de que caduque el anterior. También la dirección de la SEAT ha comprendido que las largas negociaciones potencian el conflicto.

Nuevamente en este caso las concesiones económicas de la empresa son importantes, mientras que las de otro tipo que dan bastante olvidadas. Ello provoca que la tónica sea la misma que el año anterior, elevada a más altos niveles políticos; sólo así se explica la agudeza de la huelga de la Seguridad Social en Abril de 1973, los compactos paros de Julio, el apoyo masivo a la nueva plataforma, la quinta, que no va dirigida a una renovación sino sólo a una revisión del Convenio. Puede decirse que en este momento los trabajadores han olvidado ya la distinción entre conflicto abierto y negociación y han entrado en una dinámica de negociación continuada-conflictiva por encima de los plazos que "marca" la normativa de la legislación de convenios.

Tal tónica baja, sin embargo, entre la plataforma quinta y sexta, entre Enero y Septiembre de 1974. La elevada preocupación por los despedidos parece haber desplazado la atención de la organización obrera de las condiciones de fábrica para centrarla en aquel problema y en otros político-sindicales que a él se vinculan: representatividad de los cargos sindicales, garantías sindicales, etc... Problemas, evidentemente cruciales, pero que en cierto modo parecen haber salido de

su marco que era la fábrica y las condiciones de trabajo pu
to que los dos años anteriores había sido el eje central del
conflicto.

La masiva participación en el conflicto que desencadena
nuevamente una plataforma atenta a la condición de fábrica,
en Septiembre-Enero, en la que son asumidos y ahora en su mar
co natural, los problemas político-sindicales mencionados,
queda cortada con los despidos de Enero. El siguiente perio
do interplataformas acusará este tremendo golpe: será el pe
riodo menos conflictivo dentro de la fábrica en los últimos
años.

El rápido análisis realizado demuestra no sólo que a medi
da que ha ido pasando el tiempo han sido más numerosos los
trabajadores dispuestos a participar en el conflicto abierto
fuera de la "legalidad" que parecía darle la negociación, es
decir, ha sido más clara y extendida la conciencia de los
propios intereses de clase, sino también que tal nivel se ha
alcanzado gracias a la cada día mayor vinculación de la pla
taforma con la verdadera condición de fábrica. Aún así, algu
nas de sus formulaciones siguen estando a un nivel muy abs -
tracto.

En resumen, hay que subrayar, una vez más, la centralidad
y la hegemonía de las plataformas en el conflicto obrero, co
mo alternativa global de los trabajadores a la estrategia de
la empresa.

La articulación general de las reivindicaciones, la plata
forma, aparece tardíamente en SEAT con relación a otras gran
des fábricas. Posiblemente ello va relacionado con la tardía
estructuración de la organización obrera de clase en la fá -
brica. En efecto, la alternativa que la plataforma presupone

es impensable sin una organización que la inspire.

Las plataformas, tanto en la SEAT como en otras fábricas y aún ramas, van adquiriendo carácter más ofensivo los últimos años del periodo por nosotros considerado debido, sin duda, a la mayor organización del movimiento obrero y al con - texto de acentuada crisis política en la que se enmarcan.

En la articulación de sus contenidos ciertas reivindicaciones adquieren carácter primordial -las económicas en momentos de crisis, la defensa del puesto de trabajo frente al creciente paro, las de solidaridad ante los despidos masivos..- otras tienen carácter más secundario. No cabe pensar que todas las reivindicaciones presentes vayan pensadas para ser negociadas, o defendidas, ante la empresa -a menudo ciertas exigencias no habrían podido ser negociadas sino con el Gobierno; por ejemplo: las político-sindicales- sino que a menudo tienen carácter "pedagógico"; se insiste sobre ellas, porque la organización obrera es consciente de que representan el vehículo de unión, solidaridad y fuerza entre los concretos intereses de los trabajadores de todas las fábricas y sectores.

De cara a ser negociadas en aquellos momentos muchas de estas plataformas resultaban excesivamente largas y abstractas; como proyectos globales que no sólo explicitaban los intereses y objetivos de un determinado centro de trabajo, sino en general de los trabajadores podían ser, efectivamente, movilizadoras y concretas.

.

Notas al Capítulo 2 - LOS CONTENIDOS DEL CONFLICTO

- (1) IEL. Conversaciones Sindicales, cit. p. 59.
MUÑOZ J., y otros. La economía española en 1974, Ed. Cuadernos para el diálogo. Madrid 1974, p. 304s.
- (2) Hay hasta coincidencia de páginas con respecto a ciertos temas, en los textos de los Convenios.
- (3) VARIOS. SEAT: La lucha de la clase obrera. No publicado. Barcelona 1975, p. 45-50.
- (4) IEL. El conflicto obrero... cit. p. 369.
- (5) MUÑOZ J., y otros. La economía española en 1974. cit. p. 303.
- (6) HERRERO J.L. "La suspensión de cauces", Cuadernos para el Diálogo, extra 33, Febrero 1973, p. 52.
- (7) IEL. Conversaciones sindicales... cit. p. 59.
- (8) Hoja ciclostilada distribuida en preparación al Convenio.
- (9) MUÑOZ, J. y otros. La economía española en 1974 cit. p. 304-305.
- (10) SEAT. II Convenio Colectivo, 1962-63, art. 118.
- (11) Estos datos provienen de la prensa obrera del momento.
- (12) En torno a la respuesta obrera al problema de las primas, véase el capítulo 5 de la II parte.

(13) Véase el capítulo 4 de la II parte.

(14) Sobre estas cuestiones, véase el capítulo 3 de la II parte.

• • • • •

CAP. 3 - LOS EJES DEL CONFLICTO OBRERO.

Los ejes sobre los que se ha explicitado el enfrentamiento entre el capital y los trabajadores en España -y que examinaremos en detalle en el caso de SEAT- son tres: el conflicto abierto, la negociación colectiva, el recurso a la normativa vigente.

Estos tres tipos de enfrentamiento -que en términos generales llamamos conflicto- se han dado a menudo mezclados, potenciándose entre sí; los enfrentamientos más "legales" suelen haber dado pie al conflicto abierto, casi siempre ilegal, en apoyo a los primeros; el nivel de conciencia y organización ha permitido, otras veces, un enfrentamiento directo, sin ningún tipo de apoyo en la legalidad vigente. Ese nivel ha decidido que, otras veces, el único frente de lucha utilizado pudiese ser el legal.

Los agentes del conflicto

Antes de pasar al análisis de cada uno de los tres ejes, será conveniente que tengamos en cuenta las características que en España han marcado a los principales agentes de la conflictividad laboral a través del caso concreto de SEAT.

Debido al contexto político existente, el enfrentamiento principal en el conflicto ha tenido lugar entre los trabajadores y sus organizaciones de clase de un lado y la patronal aliada con el Sindicato Vertical y la Administración Pública del otro.

Pero por tal contexto el Sindicato Vertical, y la propia

Administración, han estado sujetos a ambivalencias y contradicciones o han mantenido intereses que a menudo han pesado más en el conflicto que el comportamiento de los propios patronos, o que han imprimido salidas insospechadas a la conflictividad. Por lo que respecta a la Administración, no cabe duda que la utilización de la fuerza pública, las detenciones y juicios a trabajadores han radicalizado, politizado y ampliado conflictos que, de no haber sido por esos elementos, habrían quedado más reducidos al contexto de la empresa; la existencia de una legislación que facilitaba el despido -a través del famoso artículo 103- negaba toda posibilidad legal de organización autónoma a los trabajadores y ponía todas las armas a disposición de la empresa, ha potenciado en manera insospechada la conflictividad. Gran parte de los contenidos conflictivos llamados político-sindicales y de solidaridad tienen este origen al tiempo que muchos convenios, sobre todo en los últimos años, se han encallado ante las justas pretensiones de los trabajadores de negociar a través de representantes genuinos o de readmisión de los despedidos por motivos no laborales.

Al mismo tiempo hay que notar que ha sido a través de Magistratura y de Delegación de Trabajo, cómo, en los últimos años, los trabajadores han obtenido algunas victorias no pequeñas sobre las empresas.

En SEAT la Administración ha tenido que intervenir a fondo y a todos los niveles, en modo que se puede decir que en el enfrentamiento, la empresa ha quedado en segundo término. En cierto modo esta pauta se ha seguido en los conflictos de todas las empresas públicas y no debido a que, en última instancia, el patrón fuera el Estado, sino a la necesidad que éste ha tenido de tutelar un tipo de organización del traba-

jo y de relaciones laborales cuyo rompimiento habría sido al tamente corrosivo para el sistema en general.

El Sindicato Vertical ha ido perdiendo la escasa relevancia que tenía entre los trabajadores a medida que aparecían las organizaciones de clase y se potenciaban en las reivindicaciones y el conflicto. Con ello ha tenido mucho que ver la penetración que los trabajadores representativos han logrado llevar a cabo, aunque con dificultades; en aquél, a través de las elecciones sindicales; ésto ha debilitado el carácter colaboracionista del Jurado dentro de muchas empresas y la fuerza al propio sindicato en algunas comarcas y ramos y, sobre todo, ha introducido dentro de la estructura contradicciones que la OSE no ha sido capaz de superar. La ley de Convenios Colectivos de 1973 y la ley de conflictos de trabajo de 1975 han pretendido devolver al Sindicato Vertical el protagonismo perdido, principalmente potenciándolo en un papel de árbitro, aunque sin resultado.

El Jurado en la SEAT no es representativo en el periodo examinado, lo que explicará que a menudo esta estructura y la propia OSE jueguen papel de adversarios en el conflicto obrero, más aún que la propia empresa. Pero a pesar de no ser representativo, las contradicciones en que el sindicato se mueve en los últimos años le obligarán a tomar a veces posturas aparentemente "obreristas" que en ocasiones serán aprovechadas por los trabajadores a favor de sus intereses.

A la organización de los trabajadores nos referiremos en páginas posteriores. Pero conviene subrayar en seguida que los máximos protagonistas del conflicto son los especialistas de taller, los, en general, llamados "obreros comunes". Con muy raras excepciones, los otros grupos y categorías han ido a remolque de las reivindicaciones y de las movilizacio-

nes de éstos.

El conflicto abierto

Es indudable que el conflicto abierto ha sido el motor de las actitudes obreras por la condición de fábrica, hasta el punto de que en el período examinado -finales de 1969 a mediados de 1975- nunca se ha dado negociación de convenio que no tuviese detrás, en mayor o menor medida, la presión del conflicto abierto en diversas formas. Estas formas han variado, pudiendo ser más "fuertes" o más "débiles"; pero han caracterizado profundamente la negociación misma y el recurso a la normativa legal vigente.

Tomando el período en su conjunto, hay que hablar de un todo conflictivo, resultando artificial, sobre todo en ciertos lapsos de tiempo, diferenciar unos de otros los conflictos concretos. Sin embargo, nosotros mismos lo hemos hecho en algún momento distinguiendo tiempos de normalidad de tiempos de anormalidad. Ahora bien, el mismo término "normalidad" resulta complejo; en efecto, una asamblea realizada a la hora del bocadillo -que por tanto no interrumpe la producción- o una recogida de firmas que la interrumpe sólo levemente, ¿han de ser considerados conflictos? Creemos que sí, porque, como ya se apuntó en la primera parte, el enfrentamiento entre capital y fuerza de trabajo dependiente y los objetivos e intereses contrastantes que tal enfrentamiento entraña -los "proyectos de producción", podríamos decir, contrapuestos- junto con manifestaciones externas colectivas que suponen anormalidad de la producción o pueden llegar a provocarla es lo que, realmente, caracteriza el fenómeno que llamamos con-

flicto laboral.

De todos modos, con independencia de este problema más bien teórico, el periodo analizado es como una escalada conflictiva que finaliza con el gran choque del invierno 1974-75. Basta leer la cronología o analizar los cuadros-resumen (1) para percatarse de ello.

Este conflicto continuado presenta rasgos que conviene resaltar. Llama la atención la participación cada vez mayor de secciones diversas y de trabajadores en las acciones conflictivas. Ciertamente que a conflictos generalizados pueden haber seguido periodos de menor movilización y aún de retractación en ciertos talleres -y ello habrá que tenerlo en cuenta- pero en términos globales la participación de los trabajadores es cada vez más decidida. Por supuesto que ello no significa una mecánica propensión a la huelga u otras formas conflictivas. Por el contrario, el conflicto aparece, a medida que pasan estos años, cada vez con más nitidez como estrategia, lo que implica que es dosificado, utilizado con objetivos claros, coordinadamente... No es la respuesta meramente defensiva y casi emotiva de algunos importantes conflictos al inicio del resurgir del movimiento obrero en la posguerra en España. Tampoco se quiere asegurar, con esta valoración, que se hayan superado todos los problemas en la utilización del conflicto por parte del movimiento obrero. Por el contrario, aún pudiendo hablar de avance del conflicto como estrategia, hay que registrar retrocesos, a veces importantes, debidos probablemente a la endeble organización, a valoraciones sobre la situación del conjunto del movimiento incompletas, a planteamientos estrechos o vanguardistas, etc...

El conflicto como estrategia obrera es, sin embargo, el primer rasgo que se deriva del análisis de este periodo en SEAT, estrategia que tiene, en ciertas coyunturas ya presen-

te aunque en modo aún relativamente abstracto la superación o el control de la condición de fábrica como uno de los objetivos primordiales.

El miedo a la jerarquía empresarial y a la represión parecen haber quedado rotos; el conflicto abierto se ha convertido -aún permaneciendo bajo una normativa que lo hace ilegal- en una práctica tan utilizada como en los países en que no existen tales cortapisas, a pesar de las consecuencias que todavía tiene en sanciones, despidos, detenciones... que difícilmente pueden ser contrarrestados por la inexistencia de verdaderos sindicatos. Puede hablarse, sin exageración alguna, de imposición de una nueva "legalidad de hechos". Esta legalidad de hechos puede percibirse con claridad meridiana en el caso de SEAT, pero obedece, sin duda alguna, al avance de las posiciones del conjunto del movimiento obrero en España. Buen indicador de lo que venimos diciendo son los poquísimos casos en que los trabajadores se han acogido a la normativa de conflicto colectivo legal existente desde 1962, reformada luego en diversas ocasiones (2) dadas las restricciones que en dicha normativa se imponían al conflicto.

La paulatina imposición del conflicto como estrategia comporta la aparición de otra tendencia: su salida fuera del ámbito de la empresa, vinculándose al de otros centros productivos, de otras localidades y a la conflictividad social en general. Los conflictos de SEAT han repercutido, a veces profundamente, en otras fábricas y en ciertas comarcas, llegándose a una solidaridad considerable en ciertos momentos solidaridad no sólo económica y moral sino también directamente conflictiva. Por otro lado, desde 1973, los trabajadores de la SEAT han sacado el conflicto a la calle a través de manifestaciones, asambleas en los barrios, boicot a los autobu-

ses. Cierta que, en general, a tales situaciones se ha llegado después que la empresa decretara el Lock-out privando a los trabajadores de su lugar primordial de lucha y manifestación; pero no es menos cierto que se ha dado una decidida voluntad en los trabajadores de vincular al conflicto amplias capas sociales aprovechando dichas respuestas empresariales.

Con otras palabras, la estrategia del conflicto ha superado los muros de la fábrica para convertirse, no sólo a nivel estructural, sino también en sus concretas manifestaciones, en conflicto social, de tanta mayor importancia cuanto más importante es la empresa de que se trata. Grandes expectativas y grandes temores, grandes represiones y grandes solidaridades, grandes corrientes de opinión... se han movido en torno a los conflictos de SEAT no por casualidad, sino porque a través de la SEAT se estaban enfrentando, en la manera más genuina, la clase obrera de más modernas características en España y el capital más ligado al sistema político imperante.

Hay que decir, pues, que la primera característica del conflicto es que se pueda hablar ya claramente de "estrategia conflictiva". ¿Cómo se explicita esa estrategia?

Los escasos conflictos que se registran hasta 1970 parecían, más bien, resultados coyunturales de la solidaridad obrera o de la máxima acumulación de rabia frente a las condiciones de trabajo. La orientación que las plataformas y la organización que las sostenía, empezaron a dar a la conflictividad, es lo que permite hablar de "estrategia del conflicto". Desde un cierto punto de vista, puede decirse que los conflictos están siempre preparados desde 1970 en adelante. Desde otro punto de vista, sin embargo, se puede hablar de espontaneidad que ha llegado a ser equivalente a madurez y a

fuerte conciencia de clase. Mientras que en los problemas que afectan a toda la fábrica -solidaridad, político-sindicales, laborales- las acciones anglobas prácticamente a todos los talleres, en problemas parciales, particularmente los relacionados con la organización del trabajo, "tiran" más los talleres más organizados o aquellos donde resulta más fácil -por la homogeneidad del trabajo- obtener rápidamente el consensus para la acción: montaje final, chapistería, mecánica. En los años de más sólida organización, las formas de lucha se discuten y calibran; las mismas publicaciones obreras orientan sobre los métodos de lucha más oportunos, como vemos al hablar de la organización obrera. Este es el periodo de las huelgas cortas, que permiten máxima participación con pocas posibilidades de represión, periodo de una cierta articulación de los talleres en el método mismo a seguir: por ejemplo, durante un mes se dan agitaciones sobre primas y ritmos en diversos talleres, pero no en todos al mismo tiempo y con los mismos métodos.

Después de una gran lucha, sobre todo si ha terminado, como en bastantes ocasiones, con un notable saldo de despedidos o sancionados, las acciones han empezado siendo muy leves, quizá sin romper la misma normalidad laboral: salidas a pasillo, marchas y asambleas a la hora del bocadillo. Luego, poco a poco, se ha entrado en acciones más profundas empezando por los talleres o secciones donde la organización era más fuerte.

Pero al mismo tiempo, es dudoso que todas las acciones hayan respondido a una estrategia deliberada: las luchas que se han ampliado a raíz de los lock-out de la empresa, de las que el exponente más claro es la del invierno 1974-75 es muy posible que hayan pecado de cortedad de análisis al prever

una masiva solidaridad que luego no se daría. Las grandes solidaridades con SEAT, -que ciertamente se han dado- han tenido lugar en momentos de gran alza del movimiento obrero (año 1971) o se han referido a reivindicaciones comúnmente sentidas (la lucha por la Seguridad Social en 1973).

El conflicto como estrategia, por tanto, ha tenido aún limitaciones.

Una segunda característica, común al conflicto en España y claramente apreciable en SEAT es la politización y radicalización debidas a la falta de normales cauces de relación laboral o a las dificultades impuestas a los trabajadores para defender sus intereses como fuerza social.

La falta de representatividad del Jurado y la negativa reiterada por la empresa a negociar con comisiones realmente representativas, han potenciado los conflictos que exigían las libertades sindicales, en particular la de asamblea y el derecho a elegir los legítimos representantes.

Las sanciones de la empresa han tenido, en algunos momentos, la facultad de bloquear momentáneamente el conflicto, pero este conflicto ha vuelto siempre a resurgir con mayor fuerza, excepto en 1975 ¿Por qué no en esta ocasión? Varios elementos habrían de tenerse probablemente en cuenta: la de comunal sanción en un momento de fuerte elevación del desempleo que logró atemorizar a los trabajadores de SEAT; la decapitación de gran parte de la organización obrera, puesto que hay que tener en cuenta que gran número de los despedidos habían sido elegidos representantes por los trabajadores, lo que demuestra que gozaban de la confianza de éstos, eran los líderes surgidos durante las últimas luchas; la parcial desatención -a esto ya nos hemos referido- a los problemas

de fábrica en un momento en que se estaba dando una efectiva crisis económica en la empresa que propiciaba las porturas empresariales para centrarse exclusivamente en el problema de los despedidos en conflictos anteriores.

De todos modos, en términos generales, se puede decir que las sanciones han contribuido a radicalizar el conflicto, lo mismo que el encorsetamiento legal ha contribuido a politizarlo, entendiendo por politización la especial atención, en los contenidos conflictivos, a los derechos de los trabajadores que, normalmente, en otros países no entran ya directamente en las luchas de fábrica, sino en momentos excepcionales.

Pero en realidad, uno de los más notables progresos del movimiento obrero en España, teniendo en cuenta el contexto en el que debía moverse, puede haber sido el avance hacia reivindicaciones político-sindicales a partir de las experiencias de fábrica, es decir, a partir del techo que inmediatamente encontraban en la fábrica la mayor parte de los conflictos. En tal sentido las mismas reivindicaciones salariales han sido altamente políticas, puesto que desde 1969 -en otras empresas desde mucho antes- se han enfrentado no sólo con los intereses de la empresa, sino también con los topes salariales impuestos por el Gobierno a los convenios. Tales topes desvirtuaban -si necesario era desvirtuarlas más- las reales posibilidades de negociación entre los trabajadores y los patronos.

La rigidez política existente en la sociedad (3) ha sido traspasada a la esfera empresarial que en muchas ocasiones ha provocado o ampliado conflictos por la defensa del principio de autoridad. Sería erróneo, sin embargo, interpretar que los patronos han defendido la autoridad por la autoridad;

por el contrario, detrás de esta postura está la defensa de unos instrumentos -la actual jerarquización, la organización del trabajo rígido y el absoluto control por el obrero la misma- que son los que garantizan la máxima explotación de la fuerza-trabajo en la empresa.

Los conflictos en SEAT han estado marcados por el enfrentamiento con el sindicato vertical y con la propia Administración en manera muy nítida. Por lo que respecta al sindicato a ello ha contribuído, aunque no sólo, el hecho de que en SEAT no se lograse jamás la conquista del Jurado por parte de los trabajadores. La Administración, por su lado, la dedicado a SEAT un control especial, puesto que las conquistas y la organización obrera en esa fábrica suponían una importante aceleración en todo el movimiento obrero. Ello explica que en los Convenios los trabajadores tuviesen que enfrentarse con la Administración y el Sindicato -defendiendo ante aquélla las reivindicaciones y ante éste el derecho a tener propios representantes- mucho más que con la misma empresa.

Por último, el elevado número de conflictos que tienen lugar en el período analizado son un elemento que conviene tener presente en el análisis.

¿Cuáles son las razones que explican el extraordinario aumento de la conflictividad abierta en el período que analizamos?

En primer lugar habrá que tener en cuenta las transformaciones en la misma fuerza-trabajo de SEAT. Por un lado los fuertes controles políticos sobre los trabajadores que ingresan se aligeran en los años de la gran expansión, es decir, entre 1963 y 1967 lo que facilita una cierta organización; muchos trabajadores que ingresan en SEAT provienen, ahora,

no ya directamente del campo, sino de otras fábricas lo que comporta una más clara conciencia de los intereses de clase.

Por otro lado cuando estallan los conflictos a finales de 1969 SEAT tiene un elevado porcentaje de fuerza-trabajo joven, puesto que la empresa había tendido a emplear especialistas no casados para ahorrar costos. Serán estos trabajadores jóvenes los que encabezen la protesta, dado que más que otros sentirán la dureza y alienación de la condición de fábrica.

Pero especialmente, los llamados "trabajadores comunes" guían, indudablemente, la lucha en SEAT tanto en la vertiente abiertamente conflictiva como en la vertiente de convenios; en comparación con las fábricas de que provienen los trabajadores, y por supuesto, del campo mismo, los salarios de SEAT son elevados; pero las condiciones de trabajo y, sobre todo, la férrea jerarquización a la que se ven sometidos en la empresa son, a menudo, mucho peores (4).

La segunda razón es la consolidación de la organización obrera. Como veremos en un capítulo posterior, la organización obrera en SEAT ha tenido momentos de grandeza y momentos de gran debilidad. Pero no cabe duda que desde 1969 en adelante se registre a este respecto una cierta estabilidad debida a que al hablar de la organización obrera no nos referimos sólo a la que se da dentro de la SEAT. La consolidación de la organización obrera y, sobre todo de una organización de masas como Comisiones Obreras, en comparación con los años anteriores a 1969, influye decididamente sobre la expansión conflictiva en toda el área barcelonesa reflejándose en manera decidida en una concentración obrera que como SEAT tenía todos los requisitos para ser potenciada.

La negociación misma es otro factor que ha potenciado el conflicto abierto, porque ha possibilitado la discusión sobre la condición de fábrica, las asambleas, la circulación de plataformas reivindicativas. Claro está que la fuerza que han registrado a veces los movimientos en torno a la plataforma se explica no por la mera coincidencia del Convenio, sino por la presencia de los factores explicitados anteriormente. Sin embargo, parece fuera de duda que la "legalidad", las posibilidades de actuar abiertamente que han ofrecido las discusiones del Convenio, han movido a muchos trabajadores que posiblemente no habrían dado pasos tan decididos en conflictos abiertos, "ilegales" de derecho.

Tampoco puede ser olvidado, en el potenciamiento del conflicto, el factor de solidaridad. Desde 1971 los conflictos más potentes han girado en torno a lo que podríamos llamar la "solidaridad interior" de la que Ruiz Villalba y el aniversario de su muerte se convirtieron en símbolo. Pero también la solidaridad hacia el exterior jugó un papel clave; los primeros conflictos estallaron en solidaridad con Asturias y en la fábrica tuvieron repercusión siempre las llamadas a la solidaridad: 3 de Noviembre de 1970, proceso de Burgos, Ferrol en 1972, Vigo en 1972, la Térmica del Besós en 1973, Elsa y el Bajo Llobregat en 1974.

La solidaridad con los sancionados y despedidos de la propia empresa en muchas ocasiones ha sido contenido importante en los conflictos.

Algunas otras consideraciones son dignas de tener en cuenta.

Es indudable que un cierto nivel salarial adquirido y mantenido contra los diversos topes por los obreros de SEAT, les

ha permitido plantear con más facilidad cuestiones que fuesen más allá del mismo salario y tocasen problemas cualitativos en el trabajo. Ello implica ciertos conflictos por condiciones de trabajo (5). Por último cabe destacar que la empresa no ha realizado esfuerzo alguno de integración que hubiese posibilitado la disminución del conflicto: el mantenimiento de la autoridad por encima de todo y con los métodos que fuesen, la imposición de un Jurado que en nada representaba a los trabajadores, la utilización de la fuerza pública en los últimos años ante cualquier anomalía, la misma extremación de la vigilancia de 1973 en adelante han contribuído a lo que hemos llamado la escalada del conflicto.

Durante algunos años no cabe duda que los buenos salarios que los trabajadores de SEAT percibían, en comparación con el conjunto de la clase obrera, pudieron funcionar -y así fueron pensados- como instrumentos de integración a la empresa. Sin embargo, con el paso de los años el aumento del coste de la vida fue deteriorando notablemente también el poder adquisitivo de esos trabajadores, al tiempo que otras exigencias, aparte de las salariales, apuntaban muy nítidamente a la conciencia colectiva. Es en este momento donde la gestión autoritaria de la SEAT no es capaz de encontrar flexibilidad alguna que, si no eliminar, sí ciertamente habría quitado dramatismo, y a veces sangre, a los conflictos que han tenido lugar en la mayor fábrica de la Zona Franca.

La negociación colectiva

En términos estrictos, sólo impropiamente se puede hablar de negociación en España, a pesar de la reinstauración por Ley de los Convenios colectivos en 1958.

Una de las partes, los trabajadores, escasamente ha podido elaborar libremente sus propuestas, discutir las ampliamente -aunque éste ha ido superándose gracias a la imaginación y a la audacia del movimiento obrero- y, sobre todo, sentar sus auténticos representantes en la mesa de las negociaciones.

Por otro lado, la continuada intervención del Estado ha impuesto sistemáticos vetos a las cuestiones negociables: bien al salario bien a la organización del trabajo, bien a problemas pretendidamente legislados en instancias superiores como jornada, readmisiones, sanciones, etc...

El enfrentamiento que tiene lugar con ocasión del convenio adquiere múltiples formas y características según estén presentes o no determinados aspectos de la relación laboral; según hayan podido negociar los representantes reales, según el papel que haya jugado la Administración o la Organización Sindical que por encima de las partes en la empresa ha podido, casi siempre, imprimir un sello en las negociaciones; según la organización para la negociación de la que los trabajadores hayan podido dotarse.

Ciertamente la SEAT es un caso en el que la imposibilidad de negociar, efecto de la específica situación socio-política española, se ha reflejado con más fuerza y mayores consecuencias.

Puede ser de sumo interés analizar de qué manera las más

llamativas características de la negociación colectiva en España se han reflejado en una empresa de esta magnitud e importancia.

La negociación es reintroducida en la España de la autarquía como un instrumento empresarial de agilización de las relaciones laborales (6) que, sobre todo, pretendía adecuar los salarios a la productividad, es decir, subordinar los aumentos salariales a aumentos de productividad para convertir aquellos en motor de ésta y poner en manos de las empresas -y, por supuesto, especialmente de las grandes empresas- el control sobre la organización del trabajo en lo que se refiere a plantillas, tiempos, horarios, jornada, etc... En definitiva, se trataba de aligerar las relaciones laborales del omnímodo intervencionismo estatal y constituir, al estilo de los países capitalistas occidentales, un ágil instrumento de política económica (7). Pero, al mismo tiempo se trataba de "institucionalizar" el naciente conflicto laboral (8).

Pero este instrumento de racionalización capitalista quedó afectado, en España, por la rigidez jurídico-política (9) existente, lo que convirtió su uso en una práctica profundamente contradictoria para las empresas, para la propia Administración, para el sindicato, y, en ocasiones, para los mismos trabajadores.

Características de la negociación en SEAT.

La historia de la negociación colectiva en la SEAT podría dividirse en 3 períodos. El primero abarca de 1959 -año en

que se firma el primer Convenio- a 1960. En este lapso de tiempo la negociación sirve a la empresa magníficamente para ir ajustando los salarios a la productividad y aplicando nuevas técnicas de organización del trabajo sin ningún tipo de oposición consciente por parte de la fuerza-trabajo.

"Las nuevas técnicas de organización han dado un paso importante con el desarrollo de métodos de calificación de puestos, que comportan la aparición de sistemas salariales más justos y eficaces..." se dice en el primer Convenio. En efecto, se inicia el estudio y valoración de los puestos de trabajo, se multiplican las categorías, se amplía y diversifica el abanico salarial, etc... En todos los problemas que tocan a la organización del trabajo, no se da participación real alguna de los trabajadores, como hemos visto en la segunda parte de este estudio.

En 1963 los Convenios Colectivos se completan con un Reglamento de Régimen Interior cuyos ejes básicos podrían resumirse en: potenciamiento de la productividad y mantenimiento de la jerarquía empresarial. Llama la atención a este respecto la amplitud dedicada al tema de las faltas -muy graves, graves y leves- y de las sanciones. El autoritarismo social existente, disfrazado en el más puro paternalismo, se traslada a la empresa.

El Convenio es un instrumento regulador para la empresa -ésta es su primera característica- pero la regulación no es sólo económica, sino de organización y control de la fuerza-trabajo en todos sus aspectos.

Los trabajadores tienen pocas posibilidades de oponerse o de cambiar el Convenio que la empresa decida. Cuando ya en otras empresas, y en otros puntos del país, se registran fuer

tes conflictos en torno al Convenio, que obligan a las empresas a tener en cuenta determinadas reivindicaciones, al ma nos, ponen en cuestión el principio de que los trabajadores no intervienen en la normativa de las relaciones laborales, en SEAT los Convenios son un mero rito que se repite año tras año, o cada dos, sin que los trabajadores intervengan. Ello es tan cierto que la empresa ni siquiera se ve obligada a ra cionalizar y sistematizar en el texto del Convenio los sistema s de organización del trabajo; los artículos que se refieren a esas cuestiones son notablemente ambiguos, a veces con tradictorios.

El segundo periodo se extiende de 1969 a 1972. Los autores del Anuario "La Economía española, 1972" (10), refiriéndose a los años 1969-1972, hablan de "endurecimiento de las negociaciones". Esto, que es cierto para la negociación gen eral en España, resulta aún más llamativo en SEAT frente a la "armonía laboral" del periodo anterior. El Jurado de empresa -y por tanto la Comisión que negocia el Convenio por parte de los trabajadores- no son representativos, lo que introducirá problemas adicionales, como veremos seguidamente, pero tanto esa Comisión como la propia empresa no pueden despreciar las reivindicaciones de los trabajadores, expresadas en plataforma escrita desde finales de 1969, y apoyadas con el conflicto abierto. Las negociaciones empiezan a alargarse.

A través de las plataformas y la consiguiente movilización como a través de infinidad de conflictos que se dan entre una y otra negociación, los trabajadores empiezan a plantear todas las cuestiones que afectan a la relación laboral: sal arios, complementos, organización del trabajo, condiciones de trabajo, condiciones sociales... El Convenio ha dejado de ser un instrumento fácilmente utilizable para acomodar los sal arios.

rios a la productividad y retocar los aspectos de la organización del trabajo desde el punto de vista de la empresa.

La SEAT tiene que dar respuesta a las reivindicaciones obreras y la da fundamentalmente en una doble dirección. Por un lado monetiza las reivindicaciones: al tiempo que aumenta los salarios, introduce diversos pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad o hace accesibles dichos pluses a un mayor número de trabajadores, aumenta los trienios, etc... Por otro lado otorga los aumentos discriminadamente provocando o manteniendo la división de los trabajadores: hasta 1972 los aumentos salariales son desiguales según se trate de obreros o de empleados (desde 1972 en adelante ésto ya no será posible), las primas son aumentadas en las líneas de montaje y no en otros puestos de trabajo...

La monetización y la presumible división a la que nos referimos, habrían dejado libres las manos a la empresa para seguir elevando los ritmos o distribuyendo los incentivos en manera incontrolable por los trabajadores; con ello se mantendría no sólo el poder en última instancia en manos empresariales, sino que de hecho se habrían podido minar las mejoras económicas mismas sucesivamente concedidas a la fuerza-trabajo.

Es sintomático que los últimos años, inmediatamente después de la firma de los Convenios, se multipliquen las protestas obreras por problemas de cronometrages, primas, categorías. Ello demuestra que la interpretación y aplicación de lo convenido sigue totalmente en manos empresariales.

De 1973 en adelante -sería el tercer periodo- las negociaciones no sólo se endurecen, sino que se "politizan". Los trabajadores plantean cuestiones que sobrepasan el marco del

contrato laboral (11). Las libertades sindicales y políticas, la amnistía laboral y aún la política, aparecen con insistencia en las negociaciones de Convenio. La organización obrera se ha consolidado y estas cuestiones aparecen como claves para llevar a cabo una negociación realista.

Un estudio realizado en 1971 sobre el periodo negociador 1958-1970 (12) constata que un 48% de las empresas industriales y un 38% de las de servicios manifiestan que la negociación les ha traído resultados positivos por lo que se refiere al incremento de la productividad, al tiempo que sólo el 4 y el 5% respectivamente califican aquellos resultados de negativos. El resto habla de resultados nulos. El estudio no especifica las tendencias de aumento o disminución de productividad según el tamaño de la empresa, pero es presumible que hayan sido las grandes empresas aquellas que, efectivamente, hayan sacado de los Convenios resultados que signifiquen aumento de la productividad. Esos resultados positivos superan el 50% cuando se enjuicia la introducción de la técnica de valoración de tareas, clasificación profesional, etc... (13).

Bajo este punto de vista conviene hablar de resultados positivos para el capital hasta 1970. de 1970 en adelante no existen estudios generales que permitan tener una visión de conjunto, sin embargo hay que constatar -y SEAT es un caso palpable- que gran parte de los conflictos estallan precisamente en torno a la introducción de ciertas técnicas y al acrecentamiento de la productividad por parte de las empresas. Los trabajadores no parecen dispuestos a continuar siendo sujetos pasivos.

La negociación ha sido una negociación intervenida por factores externos a la empresa. Esta segunda característica

explica parte de las grandes contradicciones en las que este proceso ha estado sumido desde sus inicios, pero, sobre todo, en el último periodo, cuando los trabajadores han visto en la negociación un propio instrumento de conquista reivindicativa y organización.

Dos han sido estos factores externos que si bien en SEAT se manifiestan en manera más llamativa, sin embargo, han estado presentes en la generalidad de la negociación: la Organización Sindical Española y la propia Administración.

A tenor de la normativa vigente la Organización Sindical ha jugado un papel clave en la negociación a través de los jurados de empresa y vocales de UTT, por medio del nombramiento de Presidente y asesores, etc... La OSE tuvo un papel totalmente colaboracionista hasta tanto en los jurados y UTT no empezaron a entrar, a raíz de la participación obrera en las elecciones sindicales, trabajadores representativos. Las contradicciones dentro de la Organización Sindical en la negociación Colectiva estallaron entonces y consecuencia de ello fueron numerosas victorias en la negociación como así mismo numerosos laudos.

En SEAT nunca hubo representantes auténticos de los trabajadores en el Jurado en tiempos de negociación -y por tanto tampoco en la Comisión Negociadora, o los hubo en tal minoría que nunca pudieron oponerse a los fieles de la Organización Sindical o de la empresa. Este es uno de los elementos, aunque no el único, que explican la diferencia entre SEAT y otras importantes empresas hasta 1969 en la negociación de los Convenios.

Al por qué de esta escasa presencia de los trabajadores representativos en el Jurado, nos referiremos en el capítulo

de "Organización Obrera".

Sin embargo, los trabajadores de SEAT llegan a convertir la negociación rutinaria y colaboracionista en uno de los grandes ejes del avance y del conflicto obrero, a pesar de no tener en el Jurado representantes auténticos. A partir de ese momento las fuerzas directamente presentes en la negociación son tres: la empresa, una comisión negociadora que no representa a los trabajadores y éstos últimos que a pesar de no sentarse a la mesa de negociaciones constituyen el interlocutor real de la empresa. La comisión negociadora -y a través de ella la Organización Sindical- se mueve en una profunda contradicción: por un lado no ha renunciado a los planteamientos colaboracionistas, por otro se ve obligada, no sólo por demagogia, sino también por supervivencia y por prestigio, a aceptar determinados puntos de la plataforma de los trabajadores y defender algunos de ellos, aunque tibiamente; pero nunca se compromete con la plataforma de aquéllos por miedo a perder su protagonismo. Y así resulta que en los últimos convenios aparecen dos plataformas: la de los trabajadores elaborada en asambleas y la de la Comisión Negociadora que denota a veces un extraño parecido con la primera, aunque no aborda los temas que podríamos llamar de poder.

En esta negociación a tres la Comisión Deliberadora sigue siendo, sin embargo, un obstáculo a superar para los verdaderos intereses de los trabajadores; esta es la razón por la que en las últimas plataformas la representatividad de dicha Comisión sea exigida con gran fuerza. Una Comisión Deliberadora representativa puede jugar un papel importante en la negociación, sin embargo, en la situación española de no reconocimiento de los sindicatos obreros, la eficacia de una posible Comisión representativa no se ha dado si no ha habido

una lucha y una organización autónomas, lo más fuertes posible, detrás de ella.

A pesar de la inexistencia de Comisión Deliberadora representativa las negociaciones son largas, porque tanto los representantes de la empresa como la Comisión Deliberadora misma, si bien sentados frente a frente en la mesa de las negociaciones, tienen la vista puesta en lo que pasa en los talleres. Allí está el verdadero interlocutor. En la práctica, pues, las fuerzas negociadoras reales son dos: La empresa que se sienta a la mesa y los trabajadores que no se sientan ni tienen representantes. La parte social, la Comisión Negociadora es el elemento que, inútilmente, trata de colmar el abismo de esta profunda contradicción... En estas circunstancias no se da negociación real; se registra el conflicto abierto con ocasión de la negociación.

Hay una fuerza exterior a la negociación, pero que realmente incide sobre ella: la presencia de la Administración en las negociaciones capital-trabajo, presencia más decisiva que en el común de los países capitalistas y que adquiere características específicas en España. La materia negociable, la presencia obrera en las negociaciones, la potestad de interrumpir el curso de las mismas, la posibilidad de represión sobre cualquier acción conflictiva con la que los trabajadores pretendan apoyar las propias reivindicaciones, la homologación o el rechazo de los acuerdos conseguidos... todas estas son las atribuciones que realmente ha tenido la Administración en las negociaciones. Es mucho más que una simple mediación; es una intervención directa.

La intervención administrativa sobre la negociación ha incidido aún sobre la propia voluntad y libertad de las empresas, porque en realidad la Administración también se ha novi

do entre los dos polos de una contradicción: necesidad de garantizar una cierta agilidad a las empresas, sobre todo a las grandes empresas, en las relaciones laborales; necesidad de conservar un férreo orden social que con aquella agilización podía tambalearse debido al auge reivindicativo de los trabajadores (14).

Este intervencionismo administrativo ha sido más patente, si cabe, en SEAT, no sólo porque se tratara de una empresa "nacionalizada" sino, sobre todo, porque los resultados de la negociación en la más grande concentración obrera del país en una zona de alta densidad de asalariados, en el sector del Metal... podían fácilmente ser tomados como punto de referencia por el resto de los trabajadores.

La intervención de la Administración en los Convenios de SEAT ha sido directa, hasta el punto que los trabajadores no han dudado en calificar toda la negociación por parte de la empresa como pura ficción.

Hay que hablar, por tanto, de falta de independencia, de falta de capacidad real negociadora de las partes en la actual estructura normativa de Convenios.

Los trabajadores han puesto de manifiesto este problema, hasta el punto de incluirlo en la propia plataforma de Convenio, en innumerables ocasiones. Por parte de los empresarios y remitiéndonos al estudio citado anteriormente (15) hay que constatar que en 1971 el 35% de los empresarios en la industria y el 30% en los servicios creían que las partes no estaban auténticamente representadas en la práctica, y en la misma proporción pensaban que las partes no tenían suficiente independencia y capacidad de maniobra frente a la estructura sindical. Con ser altos, estos porcentajes no reflejan

toda la realidad, puesto que es precisamente desde 1970 en adelante, y no antes, cuando los conflictos en torno al convenio se multiplican y, además, la representatividad de las partes comienza a ser planteada como una exigencia fundamental.

Desde 1962 en adelante empiezan a aparecer cada vez con más frecuencia los casos en que la negociación va acompañada de conflicto abierto. Como puede verse en los cuadros sobre motivaciones de los conflictos, confeccionados por el Ministerio de Trabajo, el "motivo" Convenio -que en realidad quiere decir, explosión conflictiva con ocasión del Convenio- tiene año tras año un peso importante (16). En SEAT, como ya hemos visto, todas las negociaciones son conflictivas desde finales de 1969 en adelante. Ello quiere decir que el conflicto abierto con ocasión del convenio puede o no manifestarse -y esto dependerá tanto de la marcha de las negociaciones como de la fuerza y organización de las partes- pero está siempre presente; con otras palabras, la negociación es negociación entre intereses contrapuestos y conflictivos.

Hasta 1970, siguiendo el estudio de Acción Social Empresarial citado (17) en el 18% de las empresas industriales se habían producido conflictos en torno al Convenio, porcentaje que presumiblemente ha crecido notablemente de ahí en adelante, aunque no existe, tampoco a este respecto, un estudio posterior.

La conflictividad en torno al Convenio ha sido una característica clave que, para los trabajadores, ha cumplido dos funciones: presionar en algunos casos sobre las deliberaciones con positivos resultados; obtener una especie de "legalización de hecho" del conflicto. En el caso de SEAT, esta alta conflictividad ha desbaratado las posibilidades que le em

presa tenía de suspender las negociaciones ante la huelga. En primer lugar porque a falta de una comisión negociadora representativa los trabajadores nunca tenían que perder con dicha suspensión. Pero, sobre todo, porque ante el masivo apoyo que en los talleres se daba a la plataforma, tal medida no habría reportado ventaja alguna a la empresa. En el primer conflicto serio que hay con ocasión del convenio la empresa echa mano de algo más expeditivo y en lo que la ley la apoya totalmente: el despido. Pero en realidad, aunque disminuyendo la fuerza, los trabajadores continúan el conflicto abierto. En convenios sucesivos la empresa utilizará diversos métodos para responder al conflicto: hacer presentar al jurado colaboracionista una plataforma similar a la presentada por la organización obrera, para dividir a los trabajadores, avanzar promesas de aumentos salariales -curiosamente se da una cierta "negociación" entre la empresa y el conjunto de los trabajadores no de manera directa, sino a través de anuncios que la empresa exhibe en las carteleras- pero no se atreverá a romper las negociaciones.

El rompimiento de las negociaciones por parte de la empresa se ha dado en algunas ocasiones en los últimos años, aunque no en SEAT, cuando ha habido una comisión representativa que, como tal, podía constituir un cierto instrumento aprovechable por los trabajadores a nivel de negociación.

Un fenómeno que conviene valorar correctamente es el Laudo o norma de obligado cumplimiento, dictado por la Administración cuando no hay acuerdo entre las partes.

Ciertos autores han visto en el Laudo un indicador de la contendencia de la conflictividad en torno a la negociación o, al menos, de presencia del conflicto (18). Para otros el Laudo responde a la existencia de una organización obrera

ya suficientemente sólida (19).

Parece obvia que la existencia del Laudo implica la presencia de una cierta organización obrera, pues de lo contrario los planteamientos de la empresa no encontrarían oposición alguna ni siquiera a nivel de deliberaciones; pero que efectivamente se llegue o no al Laudo depende ya, a mi entender, de muy diversos factores en modo que se puede pensar en una estrategia patronal y en una estrategia obrera ante el Laudo o norma de obligado cumplimiento (20).

La Norma de Obligado Cumplimiento tiene, en el conjunto de los Convenios, un periodo de máximo vigor entre 1964 y 1967, baja a partir de 1968 hasta 1971 para volver a subir desde 1972 en adelante.

Por la parte que toca a los trabajadores en opinión de ciertos autores la NOC puede significar o bien regulación de la previsión ante el Convenio, con vistas a obtener un convenio más o menos ventajoso (21) o que ante la imposibilidad de llegar a acuerdos con la patronal se opta por la NOC como salida más ventajosa o menos costosa (22).

Ambas hipótesis parecen atribuir un excesivo protagonismo negociador estructurado a los trabajadores, como si efectivamente contasen con un sindicato con poder negociador. Por el contrario si que es verosímil pensar en una estrategia empresarial ante el Laudo.

Por parte de los empresarios puede haber habido una estrategia doble: o bien dirigida a provocar la Norma para aprovechar las directrices de la Administración sobre la negociación, sobre todo en la fijación de topes salariales apoyándose después de la Norma en una legislación fuerte que permitía despidos y sanciones si la protesta de los trabajadores

continuaba- o bien encaminada a evitar la Norma en particular en aquellas empresas en las que dicha medida introducía un elemento de inseguridad del que el obrero podría perfectamente prescindir.

En el caso de SEAT se dan dos situaciones diferenciadas: en el Laudo de 1974 la medida representa una ventaja, a corto plazo, para la empresa, porque los trabajadores están en un momento de elevada movilización y decisión de luchar a fondo por el convenio. En la situación de crisis por la que atraviesa la empresa, unas negociaciones que hubiesen planteado problemas de organización del trabajo -en suma cuestiones de poder y control- eran poco de desear.

En el Laudo de 1972 la empresa se encuentra en una situación económica muy positiva y teóricamente, por tanto, le hubiese convenido llegar a un acuerdo aún sobre ciertos puntos no estrictamente económicos, pues ésto habría contribuído a hacer el ejercicio siguiente mucho menos conflictivo de lo que luego fue.

Hay un claro descenso en la producción en 1973, descenso en el que la conflictividad juega un papel, sin duda, clave. Por lo demás es la empresa la que llega a la decisión del Laudo, puesto que los representantes de los trabajadores no existen. ¿Qué ha pasado? Esta decisión se entiende sólo si se enmarca en el contexto del conflicto obrero en SEAT y fuera de SEAT. La plataforma presentada por los trabajadores ha aparecido por primera vez en Mayo sostenida por la candidatura obrera ante las elecciones; por primera vez, inmediatamente después de vacaciones, los trabajadores han ido decididos a luchar por ella. Se trata de una plataforma interiorizada en manera inimaginable en el conflicto de Octubre con la ocupación de la fábrica. Esta lucha altamente solidaria, en la

que los trabajadores de SEAT han obtenido el apoyo de decenas de fábricas -en un momento de luchas generalizadas: Madrid, la Universidad, etc...- y en lo que se ha llegado a una resonante victoria al lograr que sean puestos en libertad los de tenidos y readmitidos los despedidos de diciembre coloca a la empresa en una posición de debilidad. La misma comisión negociadora que, con excepción de 2 ó 3 miembros sigue siendo no-representativa, se niega a firmar por miedo a lo que está pasando en los talleres. El Laudo es, en este momento, el intento de evitar un Convenio que podría haber sido muy favorable para los trabajadores no sólo de SEAT sino de nu- chísimas otras fábricas que estaban atentas a lo que pasaba en SEAT. Por encima de la "racionalidad empresarial" por tan- to, prima la necesidad de controlar a nivel general las rela- ciones laborales. No porque fuese empresa pública, sino por el significado que estaba teniendo SEAT, el Laudo es una di- recta intervención del Gobierno que pretende imponer su di- rección introduciendo contradicciones luego difíciles de sal- var para la misma gestión de la empresa.

La clave interpretativa del Laudo está precisamente aquí, a mi entender. No es el simple impasse conflictivo, aunque también es éso; el Laudo no siempre presupone la anterior ne- gociación de las fuerzas en presencia. La empresa puede verse obligada a llegar a él, pero puede también forzar el Laudo -contra la voluntad negociadora de los trabajadores, y ésto se ha registrado en numerosas ocasiones- porque le convenga la pura y simple aplicación de la normativa vigente.

Por parte de los trabajadores el Laudo implica la presencia de una organización de clase con una cierta fuerza -de lo contrario sería impuesto un Convenio de acuerdo con los intereses empresariales- pero no siempre responde a la as- tr

tegia querida por los trabajadores.

Pero sobre todo, el Laudo puede responder a la intervención de la Administración por encina de los intereses coyunturales de los trabajadores y de una empresa concreta; puede tratarse de una imposición más que del reflejo de un no acuerdo obtenido.

No cabe duda que la negociación, como efectivamente se ha dado en España en el último período, la fortaleció la organización obrera al margen y contra los intereses de la Organización Sindical, aunque en ocasiones a través de ésta.

Una de las hipótesis con las que acaba el trabajo realizado por IEL sobre el conflicto obrero en la década de los 60 (23) se refiere a que ha sido la Negociación Colectiva uno de los factores que primordialmente han potenciado la organización de la clase obrera en la etapa histórica actual, puesto que ha sido uno de los pocos instrumentos legales de que aquella disponía y porque las consecuencias derivadas de los convenios obligaron a acelerar una organización ya en marcha.

Esta hipótesis se verifica plenamente en SEAT, pero la relación negociación-organización obrera presenta una cierta complejidad que conviene tener en cuenta.

Antes que nada, hay que recordar que la escasa eficacia para los trabajadores de ciertas negociaciones, la abstractez de muchas de las reivindicaciones, la monetización de otras, etc... están ligadas a un factor clave: la inexistencia del sindicato. Es decir que, ante todo, es esa falta de sindicato y la inconsistencia de cualquier organización obrera frente al Sindicato Vertical lo que explica la extrema debilidad con la que los trabajadores entran en la etapa negociadora.

en 1958.

Las posibilidades de reunión y discusión de los problemas comunes que se crean con ocasión del Convenio propician el nacimiento y fortalecimiento de los primeros gérmenes organizativos que, a su vez, potenciarán mucho más las plataformas reivindicativas ante el Convenio haciendo participar en ellas a un elevado número de obreros, alzando las exigencias por encima de las cuestiones inmediatas de aumento salarial, etc.. Es una relación dialéctica en la que si bien la negociación colectiva juega un papel clave -puesto que propicia unas condiciones óptimas hasta entonces inexistentes- el motor está en la organización, en los gérmenes de organización que, aunque débiles, habían conservado vivos, a lo largo de los años, los planteamientos de clase. La negociación iba creando -asambleas, plataformas, posibilidad de repartir propaganda, surgimiento de líderes, etc...- hicieron crecer rápidamente la organización de clase.

En tal organización los contenidos que en los últimos años han sido introducidos en la plataforma de Convenio -libertades sindicales y políticas, representatividad...- han influido, sin duda, al tiempo que eran consecuencia del mayor nivel y amplitud de la propia organización autónoma de limitaciones a la organización. Los convenios han tendido a ser, tanto por la intervención administrativa como por los intereses patronales, convenios de empresa; no cabe duda que para los propios trabajadores los convenios de empresa han supuesto mejores posibilidades de organización y por tanto de éxito -era fácil coordinarse en la empresa pero más difícil fuera de la misma debido a la inexistencia de un sindicato obrero- pero al mismo tiempo estos convenios de rama habían favorecido. En tal sentido, nos referiremos posteriormente a las de-

ficiencias en la vinculación de los trabajadores de la SEAT con los trabajadores del ramo o de la localidad, con excepción de las medidas de conflicto de huelga.

El recurso a la legalidad

En los últimos años las denuncias de la empresa ante Magistratura o Delegación de Trabajo han sido muy frecuentes por parte de los trabajadores de la SEAT. El propio conflicto abierto ha girado, no pocas veces, en torno a los juicios que se celebraban en Magistratura de Trabajo, como presión a favor de un cierto tipo de fallo judicial.

La misma negociación colectiva, por no hablar de las elecciones para el Sindicato Vertical, han sido otras tantas prácticas dirigidas a hacer uso de dicha legalidad.

¿Qué sentido tiene hablar del recurso a la legalidad vi- gente como de un eje conflictivo diferenciable de la negocia- ción, por ejemplo o, extremando más los términos de la cues- tión, de referirnos a él como estrategia del conflicto?

Si hablamos del recurso a la legalidad como estrategia conflictiva es porque, como se ha podido ver sobradamente, el conflicto obrero en términos globales, como la organiza- ción de clase y los propios trabajadores en cuanto clase, han estado situados fuera de la legalidad imperante, políti- ca y laboralmente hablando.

En los párrafos anteriores se ha examinado la negociación en cuanto estrategia finalizada a la obtención de ciertos pactos entre las partes sin necesidad de recurrir a la normalidad laboral. Ahora veamos la utilización de éste, y sobre

todo, del resto de los instrumentos que han constituido la legalidad en la que se han tenido que mover las reivindicaciones obreras en el período histórico más reciente, y que se basan principalmente, aunque no únicamente, al caso SEAT.

Una situación excepcional.

La legalidad política existente, y por tanto la legalidad laboral, han sido de excepción para los trabajadores españoles en comparación con los trabajadores de los países capitalistas europeos. En lugar de libertad sindical, un sindicato oficial impuesto obligatoriamente; una negociación mediaticizada, en vez de la libertad para negociar con la patronal de acuerdo con las fuerzas reales en cada momento; intervencionismo legislativo, y judicial sin la más mínima participación de los trabajadores en la creación de las leyes ni la más leve posibilidad de desvincular todos estos aparatos de las exigencias de un régimen político dictatorial. Esos son los rasgos que definen tal contexto.

En tal situación el recurso o no a la legalidad y a cada una de sus manifestaciones y aparatos no es definible a priori, sino en relación con las circunstancias y las condiciones de cada coyuntura. En cada coyuntura el movimiento obrero ha valorado la correlación de fuerzas ante tal estrategia, sopesado las contradicciones que se generaban dentro de los diversos aparatos o instituciones y obrado en orden a potenciarlas y hacerlas explotar.

La práctica concreta de utilización de la legalidad

La primera cuestión que hay que tocar, aunque ha estado, puesto que sobre ella, desde otros puntos de vista, se ha insistido bastante en este trabajo, es la participación en las elecciones para el sindicato vertical.

De sobra conocida es la estrategia de gran parte del nuevo movimiento obrero en España a este respecto: conquista de los puestos representativos para potenciar las reivindicaciones desde el espacio del sindicato vertical con la ayuda de la organización autónoma existente al margen del mismo. La penetración en el sindicato vertical es incomprensible, como estrategia, desligada del segundo elemento. Cuatro son las ocasiones, desde que el movimiento de masas asume esta estrategia, en que las elecciones tienen lugar: en 1963, 1966, 1971 y 1975. En SEAT tal práctica no tiene éxito en las primeras ocasiones, mientras que lo tiene en 1971 -aunque es un éxito mediatizado por la fuerte represión subsiguiente- y en 1975. Hay que constatar, y lo veremos con más detención en el capítulo dedicado a la organización obrera, que se da una elevada participación de los trabajadores en dichas elecciones -hasta entonces los cargos habían sido elegidos con abrumadoras tasas de absentismo- y substanciales victorias, sólo cuando existe una organización obrera que apoya esa estrategia. De todos modos, la utilización del sindicato vertical en la empresa no puede decirse que haya sido efectiva para los trabajadores en SEAT a lo largo del periodo que examinamos. La fuerte represión y particular vigilancia política sobre la fábrica lo impiden. Pero, así mismo, lo dificultan las dudas y las contradicciones que la organización obrera si que arrastrando.

La negociación colectiva, desde el punto de vista de "ben
ce legal", presenta características diferentes. Los trabajadores
 aceptan la negociación como instrumento de enfrentamiento con la empresa, pero no aceptan -en la medida en que existe la organización obrera autónoma- ni las restricciones en los contenidos negociables que esa normativa impone, ni los términos de la misma ni el papel que tal legalidad les asigna. Y aquí resulta más claro aún que en la práctica ante las elecciones sindicales, que los trabajadores son capaces de superar a su favor los marcos que impone dicha legalidad sólo cuando hay una cierta organización autónoma -en 1969- que lo asume. Desde ese momento la negociación se convierte en la SEAT en uno de los principales ejes conflictivos y de avance reivindicativo.

Relevancia especial, por la complejidad de su utilización adquieren el recurso a la Delegación de Trabajo y a la Magistratura como organismo de arbitraje superiores y externos a la empresa. Las denuncias ante Delegación de Trabajo por incumplimiento de Reglamentación o Convenio por la empresa por cuanto se refiere a categorías, ritmos, ambiente de trabajo, etc... son en una primera época individuales. Sin embargo, tal planteamiento ya significa un avance con relación a los primeros años en los que "los trabajadores no se movían" o, sencillamente, reclamaban ante el jefe inmediato respetando el modelo clientelar impuesto por la empresa en las relaciones laborales. De mediados de los años 60 en adelante, y en consonancia con el avance del movimiento obrero a nivel general, empiezan a darse los primeros recursos ante los tribunales de Trabajo. Tales recursos adquieren un cariz totalmente diverso en la década siguiente: pasan de individuales a colectivos; una entera sección o un entero grupo ponen denuncia a

la empresa por incumplimiento de lo reglamentado, al tiempo que, en algunos casos, se acompaña esta práctica con el conflicto abierto mediante tal como presión por la misma reivindicación. Es en estos casos, precisamente, donde se obtienen las victorias más substanciales, mientras que en los casos en que los trabajadores abandonan la reclamación en manos de los cauces legales aquella puede eternizarse o la empresa quizá deja sin respuesta la reivindicación aún después de fallo favorable de la autoridad laboral a los trabajadores.

Pero más importante que la vía administrativa del Ministerio, y Delegación Provincial de Trabajo, es la vía jurisdiccional en la que la Magistratura de Trabajo juega un papel clave. Tal papel se ve realizado de modo excepcional al no existir organizaciones autónomas de trabajadores y empresarios y al no reconocerse, por tanto, módulos de resolución de los conflictos laborales, como sería el derecho de huelga, el arbitraje, los comités paritarios (24). En el conjunto de las relaciones laborales del país los asuntos que pasan por Magistratura han ido en aumento a lo largo de toda la última etapa histórica, como muestra el citado artículo (25). Aún así este dato no dice lo más importante. En SEAT se observa un cambio radical en la utilización de la Magistratura por parte de los trabajadores, desde que estalla la conflictividad.

Los juicios en Magistratura por participación en conflictos, por despidos o por sanciones, son asumidos por los trabajadores como un momento más de la lucha: en ocasiones los juicios registran una gran influencia de trabajadores -la dirección obrera plantea con insistencia la necesidad de estar presentes en el juicio o de llevar a cabo acciones paralelas

al mismo- en otros a los juicios acompañan asambleas y hasta paros parciales, sobre todo en los talleres a los que pertenecen los jurados; los mismos trabajadores se presentan masivamente a declarar a favor de sus compañeros o denuncian a los jurados de empresa que hayan testimoniado a favor de ésta y contra los trabajadores. Por su parte la empresa también emplea a fondo sus bazas en Magistratura: abogados, testimonios, entre los que no faltan los altos cargos, y en alguna ocasión el mismo director general. Por último, la propia Magistratura pasa a jugar un papel directamente político y, presuntamente, se guía no por la jurisprudencia acumulada o por el texto de la legislación, sino por directas indicaciones de Madrid; sentencias favorables y sentencias contrarias son, a menudo, resultados políticos que quedan influenciados por la presión de los trabajadores -"la presencia obrera en los juicios logra imponer readmisiones o indemnizaciones importantes para los compañeros que las han aceptado"- (27), o por la concreta coyuntura política: en momentos en que políticamente el régimen necesita dar castigos ejemplares la Magistratura falla contra los trabajadores, en otras ocasiones falla a favor. Esta práctica se nota más en las grandes empresas y en conflictos sobados que no en las pequeñas. De todos modos, los fallos favorables a los trabajadores van en crecimiento en SEAT a medida que se avanza hacia el final del periodo analizado, siguiendo la misma tónica que en el conjunto de las relaciones laborales del Estado (28).

La clara función jurídico-política de la Magistratura contribuye tanto como el propio impulso de la organización obrera a romper los planteamientos individualizantes del recurso y del juicio y convertirlos en instrumentos colectivos de lucha (29).

Superar la legalidad a través de la legalidad

Lo que decir "deuces legales" no son objeto de ninguna utilización. Los trabajadores de SEAT no utilizan en ningún momento -y son escasísimas las empresas que alguna vez los tienen en cuenta- la normativa existente sobre conflictos laborales, es decir, los cauces de conflicto legal de trabajo. La razón fundamental de la no utilización es que ello habría equivalido a aceptar la negación del derecho de huelga que tales decretos incluían, al tiempo que su complicada utilización habría impedido cualquier avance en la conquista efectiva de tal derecho. Por el contrario, el movimiento obrero utilizará el sindicato porque si bien teóricamente esto podía haber significado aceptar la negación de la libertad sindical, en la práctica posibilitaba la lucha por ella, y los hechos así lo demostraron al permitir el potenciamiento del conflicto y la organización obreras. El recurso a la vía administrativa y a la vía jurisdiccional posibilitaba la utilización a favor de los trabajadores de las contradicciones inherentes a tales aparatos -la existencia de una legislación que en circunstancias resultaba adversa a la práctica de los patronos y a los intereses del régimen mismo- y ello es lo que permitía ir más allá de la mera legalidad. Esto no fue posible, sin embargo, en muchas ocasiones por lo que se refiere a la vía administrativa. La razón está, a mi entender, en que la vía administrativa, contrariamente a la vía jurisdiccional, no propiciaba la presencia activa de los trabajadores y la presión de otras prácticas junto con el cauce legal.

En resumen, sólo cuando los trabajadores han podido objetivamente estar presentes masivamente e introducir en la utilización de los cauces legales no sólo sus verdaderas reivindicaciones, sino también la fuerza de su organización propia

(sus cauces propios) o como mínimo han tenido un cierto control -aunque no fuese sino a través de la presión externa- de lo que en tales cauces se realizaba, ha sido posible superar la legalidad y conquistarse una legalidad nueva, la de los hechos. Cuando ello ha sido posible y los cauces se han seguido usando se ha caído en un legalismo estéril o, lo que es peor, en la negación de los propios derechos.

.

Notas al Capítulo 3 - LOS EJES DEL CONFLICTO OBRERO

- (1) Ver, en Apéndices, "El conflicto en SEAT".
- (2) con el objetivo de "institucionalizar" el conflicto dentro del marco jurídico-político imperante, el Régimen ha dictado varios decretos que, en general, reconocen legitimidad a ciertos conflictos, por motivos laborales, dentro de cierta mecánica, bajo la dirección del Sindicato Vertical. Se trataba de una respuesta al conflicto ilegal:
 - Decreto ley sobre conflictos de trabajo en 1962.
 - Decreto regulador de los Conflictos de Trabajo, en 1970.
 - Decreto sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, en 1975.
- (3) IEL. "Los conflictos laborales", Cuadernos para el Diálogo, extra 33, Febrero 1973, p. 32.
- (4) Téngase en cuenta, a este respecto, la II parte del estudio.
- (5) Esta es también la opinión expresada por los trabajadores en las entrevistas sobre organización del trabajo.
- (6) IEL. Boletín Informativo, nº 4-5, Barcelona 1968.
- (7) VARIOS. Apuntes sobre el trabajo en España. Nova Terra, Barcelona 1973, p. 154.
- (8) Téngase en cuenta que poco antes habían tenido lugar las grandes huelgas de 1956 en todo el Norte-Este de España, las huelgas de 1957 y 1958 en Asturias.
- (9) IEL. Boletín Informativo nº 14, Barcelona 1972.
SARTORIUS M., El resurgir del movimiento obrero. Loin. Barcelona 1975.

- (10) MUÑOZ J. y otros. La economía española en 1972. Ed. Cuadernos para el Diálogo. Madrid 1973.
- (11) SARTORIUS R. El resurgir del movimiento obrero. Laia. Barcelona 1975.
- (12) ACCION SOCIAL EMPRESARIAL. Valoración empresarial de los resultados de los Convenios Colectivos en España 1958 - 1970. Confederación Española de Cajas de Ahorro. Madrid 1971, p. 63s.
- (13) ACCION SOCIAL EMPRESARIAL. Valoración empresarial...cit. p. 65-67.
- (14) IEL. Boletín Informativo nº 4-5. Barcelona 1968, p. 16.
- (15) ACCION SOCIAL EMPRESARIAL. Valoración empresarial...cit. cuadro F-3.
- (16) MINISTERIO DE TRABAJO. Informe sobre conflictividad laboral. Anual. Madrid.
- (17) ACCION SOCIAL EMPRESARIAL. Valoración empresarial...cit. p. 93.
- (18) MUÑOZ J. y otros. La economía española en 1972. cit. p. 181s.
- (19) IEL. El conflicto obrero... cit. p. 370.
- (20) No analizaremos aparte la nueva fórmula, Decisión Arbitral Obligatoria (DAO) que sustituye a la Norma de Obligado Cumplimiento (NOC) desde la Ley de Convenios Colectivos de 1973, puesto que no altera substancialmente el papel fijado por las diversas fuerzas presentes.

- (21) MUÑOZ J. y otros. La economía española en 1971. cit. p. 202s.
- (22) AMSDEN J., Convenios Colectivos y lucha de clases. Ruedo Ibérico. París 1974. p. 154.
- (23) IEL. El conflicto obrero... cit. p. 374.
- (24) BARON E., "Los obreros ante Magistratura", Cuadernos para el Diálogo, extra 33. Febrero 1973, p. 58.
- (25) BARON E., "Los obreros ante Magistratura"... cit. p. 59.
- (26) ASAMBLEA OBRERA nº 81, 25 junio 1973; nº 85, 19 julio 1973; nº 88, 5 sept. 1973, etc...
- (27) ASAMBLEA OBRERA nº 84, 16 Julio 1973.
- (28) BARON E., "Los obreros ante Magistratura"...cit. p. 60.
- (29) HIERRO J.L. "La superación de cauces". Cuadernos para el Diálogo. extra 33, Febrero 1973, p. 54.

.....

CAP. 4 - LAS TACTICAS CONFLICTIVAS

LAS PRACTICAS COMUNES (Formas conflictivas)

Se trata de analizar ahora las formas conflictivas utilizadas y su significado en el contexto tanto de la empresa como socio-político, el nivel de participación de los trabajadores, la incidencia que estas diversas formas han tenido en la relación capital-trabajo.

Si se habla de formas o comportamientos conflictivos no es por mero afán clasificatorio. La utilización de diversas formas conflictivas responde a la fuerza, organización y conciencia de clase, como también a la fuerza y estrategia de la propia empresa y a las condiciones objetivas en las que el enfrentamiento tiene lugar.

Por lo que respecta a este último factor hay algo que conviene tener presente desde el primer momento porque puede haber introducido variaciones importantes en la estrategia, y sobre todo en la táctica, obreras: la legalidad.

Con muy escasas excepciones, los comportamientos conflictivos abiertos han tenido que discurrir en la ilegalidad. La diferencia con los comportamientos patronales es notable. Cierta que también el lock-out patronal es ilegal en la mayoría de los casos, pero nunca un patrono ha sido castigado por ello, mientras que lo han sido muy a menudo los trabajadores. Así, pues, el miedo a la represión o la prudencia ante tal eventualidad, han podido tener un importante peso en la determinación de las formas conflictivas.

Antes de entrar en el análisis específico de las formas conflictivas, será conveniente que tengamos en cuenta la fuerza que el conflicto ha revestido a lo largo de estos años, o

con otras palabras, la potencia movilizadora de las reivindicaciones conflictivas sobre el conjunto de los trabajadores de SEAF.

La fuerza del conflicto

Los indicadores de fuerza del conflicto que tendremos en cuenta son los siguientes: la participación de los trabajadores, que tendrá un peso diverso según la forma conflictiva de que se trate, pues no es lo mismo participar en un paro que en una asamblea a la hora del bocadillo; la duración y frecuencia del conflicto; la dureza que reviste, lo cual está igualmente muy en relación con las formas conflictivas (el trabajo a ritmo lento o la huelga de horas presuponen una dureza menor); la solidaridad alcanzada, lo que demuestra la afinidad en aquel momento de las reivindicaciones y por tanto la justeza de las mismas y su fuerza objetiva; los efectos que tiene sobre la producción; la influencia que ejerce sobre la unidad y conciencia de clase.

Ciertamente no basta con registrar la presencia o ausencia de dichos indicadores; habrá que intentar explicarlos y sobre todo, relacionarlos con la organización obrera, la conciencia de clase alcanzada, los contenidos del conflicto y el contexto externo a la fábrica o a la relación laboral estricta.

Las fuentes utilizadas -y posiblemente ningún tipo de fuentes- no permiten llegar a cuantificar los participantes en diversas acciones con exactitud indudable. En términos de método, nosotros hemos creído oportuno seguir, en este tema,

la prensa obrera más bien que la prensa legal, dadas las limitaciones que ésta tiene, aunque es innegable también cierto subjetivismo de aquélla.

A menudo, si siquiera la prensa obrera transmite el número de trabajadores en acción, sino más bien los talleres o secciones donde tales acciones tienen lugar. Hay, por tanto, que tener presente el número de trabajadores de cada taller para entender lo que puede significar, en términos de participación, cuando en las publicaciones se habla de uno u otro taller o sección. Hay, por otro lado, talleres donde la participación tiende a ser más alta, en general, bien porque la organización obrera en ellos ha sido más fuerte, bien porque el tipo de trabajo -predominio de la línea- homogeneiza los intereses (o hace más plástica esta homogeneidad-, posibilita técnicamente los paros (si un grupo para difícilmente puede continuar el resto de la línea) o la comunicación para discutir ciertas medidas a tomar.

Desde el punto de vista de participación hemos de distinguir dos tipos de acciones: en primer lugar la acción generalizada en la que participan casi todos o una parte muy substancial de los trabajadores en la mayoría de los talleres. En la acción generalizada se dan, a su vez, dos subtipos: la acción total y la temporal. La primera se refiere a los paros que han abarcado, al menos, una jornada entera; la segunda engloba los paros de varias horas (menos de una jornada, en todo caso), las asambleas masivas, firmas masivas, marchas de las mismas características, etc...

La acción total ha sido conseguida en muy contadas ocasiones, siempre como consecuencia de un proceso de acciones parciales y en escalada o en presencia de un motivo muy fuerte: una muerte, una llamada potente a la solidaridad en un

clima ya propicio a la misma en la factoría. Parece importante subrayar las dos características: por un lado que participen casi todos o una parte importante, por otro que sea una acción en la mayoría de los talleres (dejamos de lado por ahora la división comercial y las oficinas centrales, puesto que el estudio está planteado básicamente sobre los trabajadores de taller) por cuanto una acción de este tipo implica que los contenidos del conflicto han sido asumidos no sólo por las vanguardias o son de un interés localista, sino efectivamente interesan a todos los trabajadores.

En segundo lugar está la acción parcial que es calificada así porque sólo algunos talleres o secciones, o sólo grupos menores de trabajadores, participan. También aquí se dan los dos subtipos señalados por lo que toca a su duración.

Es obvio que la frontera entre la acción generalizada y la parcial es difícil de establecer y, en tal sentido, puede ser arbitraria.

El factor que más decididamente parece haber influido en las acciones generalizadas ha sido la plataforma, como proyecto reivindicativo de conjunto y que afectaba a todos los talleres. De la cuantificación por nosotros realizada de acciones generalizadas -en su mayoría huelgas-, 31 en total, una gran parte tienen como único contenido, o como contenido más importante la plataforma obrera. En realidad sucede todos los años en el periodo considerado. Además dichas acciones generalizadas son más de una siempre que se trata de un año en que se ha de renovar el convenio. Por último se dan también, en un par de ocasiones, acciones generalizadas contra la firma del convenio o el Laudo a espaldas de los trabajadores. Por tanto las acciones de este tipo surgen en torno a un contenido que es múltiple, estructurado y que represen-

ta un proyecto de los trabajadores contra el convenio de la empresa. Es una lucha de poder, o de protesta contra la arbitrariedad o contra la negativa a la negociación seria, lucha que es acudida por un gran número de trabajadores y que si bien se da en el marco del convenio, casi siempre toma un cauce ilegal: el paro, las asambleas. De estas acciones generalizadas, las que hemos llamado totales, es decir, las que se alargan a todo un día, y mucho más aquellas que tienen varios días de duración son en bastantes casos debidas a sanciones impuestas por la empresa a la mayoría -que equivale a lock-out encubierto-, lock-out propiamente dicho o despidos. Es decir, responden a iniciativas de la empresa.

La solidaridad, en múltiples formas, es el segundo factor determinante de las acciones generalizadas. Puede tratarse de solidaridad con las acciones de la clase obrera en general o con algunos trabajadores de la fábrica en especial despedidos o represaliados en otras formas. Los paros y demás acciones generalizadas que se registran cada 18 de octubre desde 1971 -y que en ocasiones abarcan varios días, en parte debido a los intentos represivos de la SEAT- son como un símbolo y un recordatorio a esa solidaridad que une a toda la fábrica. En diversas ocasiones este gran acto de solidaridad del 18 de octubre ha sido el motor que ha arrancado las posteriores luchas por la plataforma, porque la organización del movimiento sabía enmarcarla en las verdaderas necesidades e intereses de los trabajadores.

"La lucha por nuestras reivindicaciones es el mejor homenaje a Ruiz Villalba y a tantos otros que cayeron como él": éste es un leit-motiv que se repite en todas estas ocasiones.

Hay una serie de grandes paros que teniendo reivindicaciones económicas como objetivo inmediato tienen una causa mu-

cho más profunda: repulsa del poder autoritario de la empresa; es el caso de las acciones por los beneficios, la Seguridad Social, las primas.

Estas acciones, casi puntuales, constituyen algunos de los enfrentamientos de poder más claros. Como enfrentamientos de poder, tienden a manifestar gran fuerza, participación y dureza. Son un nudo rechazo del proyecto patronal.

Por lo que respecta a las acciones parciales hay que hacer dos observaciones importantes: la primera es que el periodo de máxima profusión de la acción parcial corresponde a los años 1972 y 1973; pero es una acción parcial muy cercana a la acción generalizada. En efecto, todos los talleres realizan acciones con mucha frecuencia por sus reivindicaciones, aunque pocas veces tales acciones coinciden temporalmente; pero si hay una coincidencia de fondo, en cuanto que casi todas ellas se refieren a elementos que tienen que ver con la organización y las condiciones de trabajo. Ciertamente aunque estas acciones "escalonadas", casi "tipo ajedrez", no estén estratégicamente dispuestas por la organización de los trabajadores, sin embargo, responden a un elevado grado de conciencia y de organización que llevan a cada taller y sección a moverse cuando encuentran las condiciones porque saben que en la situación de perpétua movilización de la fábrica entera tienen tras sí la solidaridad de todos los demás en caso de represalias; y en efecto, así sucede en alguna ocasión. La segunda observación es que en el resto del tiempo la acción parcial tiene otro significado -en particular en el año 1974- correspondiendo más bien a acciones de avanzadilla de los talleres o secciones más combativos en momentos en que el movimiento en su conjunto está en baja, en particular por la debilidad de la organización. Así como en el primer caso las accio

nes parciales conservan y potencian el conflicto obrero presente, en el segundo dichas acciones sirven para revitalizar una movilización que se ha debilitado.

No necesariamente la duración de un conflicto concreto es indicador en sí de la fuerza del mismo. En determinados contextos el conflicto corto puede ser mucho más efectivo, por cuanto evita represión, puede dañar igualmente al adversario, fortalece la organización misma; esto es un conflicto fuerte. En otros casos sólo el conflicto largo puede obtener todos esos objetivos.

En el caso que nos ocupa cabe señalar que los conflictos de mayor duración son los vinculados a la problemática de fábrica; las manifestaciones de solidaridad con el exterior revisten una duración más corta.

En general la organización obrera ha tendido, últimamente, a propiciar acciones cortas, intensas y masivas. Claro está que ha habido también otras bastante largas. Pero si examinamos los cuadros del apéndice, percibimos que los largos conflictos han sido provocados principalmente por la misma empresa bien directamente -a través de un lock-out o una sanción colectiva- bien indirectamente, al prolongar por despidos una acción que se podía estimar habría sido relativamente corta. Esto ha sido la tónica también en otras empresas.

De todos modos acción larga tampoco equivale a acción generalizada. La acción larga generalizada se ha dado en las ocasiones mencionadas o por un fuerte motivo de solidaridad (18 de Octubre, muerte de Fernández Márquez en Abril de 1973, etc...); en el fondo, por tanto, siempre como una respuesta solidaria. Por el contrario, las acciones largas por la condición de fábrica han tenido otra estructura: en los momentos

tos de alza del movimiento obrero se han registrado una serie de acciones parciales durante varios días, culminando en una acción generalizada; en los momentos de baja, o de menos combatividad, la acción generalizada conseguida un día o unas horas ha sido continuada por acciones parciales en los talleres más combativos que han pretendido mantener vivo el conflicto. Por último también se ha dado la combinación de los dos tipos en un modelo que resulta: acciones parciales-acción general-acciones parciales.

La tendencia a las acciones cortas durante los años de mayor combatividad, 1972-73, no obedece a la casualidad. En primer lugar, si se examinan detenidamente los hechos, es posible hablar, a veces, de acciones "largas parciales" en las que los agentes del conflicto o bien son los mismos o bien si cambian van demostrando no sólo la homogeneidad de la condición de fábrica, sino también la homogeneidad de estrategia. En segundo lugar, leyendo la prensa obrera, y en particular "Asamblea Obrera", nos apercibimos que desde finales de 1971 no sólo se orienta sobre el tipo de acciones que hayen de llevarse a cabo de acuerdo con las condiciones del momento, sino que machaconamente se insiste en acciones cortas. La acción corta aparece tan utilizada como táctica en un momento de alza como en un momento de menos combatividad, por tanto. Pero hay una diferencia fundamental entre las dos coyunturas: en momentos menos combativos la acción corta es una acción liviana que afecta muy poco a la producción y resulta menos estridente ante los menos concienciados y ante la misma opinión pública; se trata de asambleas a la hora del bocadillo, salidas al pasillo, huelgas de horas o bien trabajo lento; estas acciones tienen la facultad de atraer a los indecisos, porque "arriesgan poco", de animar a secciones o talleres rezados...

En periodos de alza; por el contrario, la acción parcial tiende a ser una acción fuerte: pero, asamblea masiva o fuera del tiempo del bacudillo; es, por tanto, una acción que golpea con fuerza, al tiempo que reserva intacto el vigor del movimiento.

La máxima solidaridad con la SEAT se produce con dos características: en momentos de gran violencia represiva (18 de Octubre, despidos y sanciones) y en momentos o bien de alza del movimiento obrero en general o bien de situación que amenaza globalmente a todos los trabajadores como es el año 1974-75, donde el expediente de crisis de la SEAT podía dejar sin trabajo a muchos miles de trabajadoras en Cataluña y resto de España al tiempo que era un exponente de la ofensiva patronal en aquel momento para hacer pagar los costes de la crisis a los trabajadores.

La primera vez que se producen paros, al menos en un número considerable de empresas, en solidaridad con la SEAT, es en la ocupación de la fábrica en Octubre de 1971. En menor medida tales muestras se repiten en los aniversarios de la ocupación. En otros momentos, como en el invierno 1974-75, los paros de solidaridad que logra arrastrar la SEAT son también fuertes. En cierto modo, la SEAT se ha puesto a la cabeza del movimiento obrero catalán, no precisamente en términos de dirección, pero sí probablemente de ejemplaridad. Esto explica que las huelgas de "la Seguridad Social" y de "beneficios", en 1973, susciten también importantes paros de solidaridad que han de ser interpretados como adhesión a los mismos contenidos. La solidaridad de la SEAT hacia el exterior se produce en las grandes huelgas de estos años y en los momentos culminantes de la historia del movimiento obrero: Granada, 3 de Noviembre 1971, Ferrol, Vigo, Pamplona, Besós,

Elsa... Es notable constatar que tal solidaridad ha tenido la mayor fuerza cuando junto con la misma han aparecido "motivos interiores" a la empresa, lo que expresa que el camino de comprensión de la solidaridad tiene que ser muy concreto, quizá con excepción de las violentas represiones sobre los trabajadores, porque entonces la muerte es suficientemente elocuente. Lo que de todos modos conviene notar es que la solidadad hacia fuera se convierte en algo natural -"hay que hacer algo por la empresa tal o en relación con el día tal", aparece muy a menudo en "Asamblea Obrera", "porque es la misma lucha que nosotros llevamos"- desde 1970 en adelante, cuando antes se había dado sólo en ocasión de las grandes huelgas asturianas pero no en los muchos otros conflictos que el movimiento obrero había conducido desde 1962 en adelante.

Por último, y por cuanto se refiere a los efectos del conflicto conviene tener en cuenta que los principales resultados quizá no se dan ni en el campo de las reivindicaciones conseguidas en relación con el contenido explicitado o implícito del conflicto ni en los "daños" infringidos a la empresa. Ciertamente ha habido resultados, y a veces notorios, y también es cierto que en los años 1971, 1973 y 1974 la producción pudo estar influida por los conflictos, porque abundaron las huelgas largas, aunque las horas extra han posibilitado a la empresa resarcirse casi siempre de tales pérdidas.

Los principales efectos están en el orden de la solidadad, de la unidad y de la conciencia de clase obtenidas. En tal sentido puede decirse, si comparamos la SEAT al final del periodo analizado con lo que era antes del año 1969, que la clase obrera de SEAT ha dado pasos de gigante; se ha convertido en una de las rocafortes obreras más temidas por la pa

tronal y ésto se puede afirmar sin ningún tipo de hipérbole y a pesar de los problemas de organización a que luego aludiremos.

La presencia de los diversos talleres y secciones

Durante 1970 la máxima participación en el conflicto proviene de Mecánica (talleres 1 y 2) y de uno de los talleres de Chapistería (el taller 4). En las pocas acciones generalizadas que se registran están presentes, sin embargo, todos los talleres. En la segunda parte del año un papel protagonista es jugado también por el taller de Prensas. En Mecánica y en Chapistería es, precisamente, donde más fuerte es la renaciente organización obrera. En Prensas se dan condiciones de trabajo extremadamente duras en comparación con otros talleres lo que explica la especial conflictividad de ese taller.

En 1971 continúa la misma tónica, pero con una variación fundamental; el conflicto generalizado fuerte (huelga) se registra varias veces durante el año. Ello contribuye a extender una clara conciencia de los intereses que se ventilan a través del conflicto, sobre todo en los talleres grandes; la organización obrera se consolida también en éstos.

Montaje (taller 7) pasa a la cabeza de las luchas en 1972, aunque Mecánica sigue jugando un importante papel. La propia estructura del taller 7 facilita ciertas formas de lucha como son los pases cortos, las asambleas de taller y las salidas al pasillo. En efecto, gran parte de los conflictos parciales que se registran están protagonizados por el taller

de Montaje exclusivamente. Hacia principios de 1972 no queda do completado el nuevo taller de Pinturas (el taller 3) en el que las condiciones de trabajo son también muy duras, quizá más duras que en Prensas a estas alturas. Hacia finales del año 1972 el taller 3 empieza a participar en conflictos no sólo generales, sino también propios.

A la cabeza del conflicto en 1973 están Montaje y Pinturas durante la primera parte del año; en la segunda parte de 1973 crece la presencia de los talleres de Mecánica, sobre todo el taller 1, y nuevamente de Prensas.

Aún así es notable, este año, la presencia de prácticamente todos los talleres en la tónica de conflictos parciales.

La masiva participación de Montaje, que es ya el punto clave del enfrentamiento con la empresa, se mantiene en 1974. Notable es la presencia de Chapistería, en particular del taller 5 y de Mecánica (sobre todo el taller 1).

Las formas de lucha

Las publicaciones del Ministerio de Trabajo hablan de "conductas conflictivas" al referirse a lo que nosotros calificaremos aquí como "formas de lucha" de los trabajadores.

Presentar una clasificación, y mucho más una cuantificación, de estas formas de lucha requiere una serie de precisiones metodológicas previas.

En primer lugar en un conflicto delimitado en el tiempo se pueden dar, y normalmente se dan, varias de estas formas de lucha.

En segundo lugar, así como resulta fácil cuantificar los paros parciales que ha habido o aún las huelgas de horas extra o los días de radiamientos, resulta mucho más difícil cuantificar las asambleas (y obviamente saber el número de trabajadores que ha participado en ellas), las marchas en el interior de una gran fábrica, etc... Por tanto, la mención de algunas de estas formas de lucha indica que efectivamente se han dado, aunque nada dice del número de veces que se han registrado en cada conflicto.

Por último, aún la diferenciación entre conflicto y conflicto puede ser artificial en un caso como la SEAT -ya lo apuntamos en páginas anteriores al hablar de "conflicto continuado"- porque hoy puede efectuar un paro parcial el Taller 7 por causa de las primas y mañana en Taller 4 por el mismo motivo, o por motivos diversos. ¿Se trata de un conflicto o de dos? Creo que es irrelevante la cuestión así planteada. Lo relevante es analizar la participación de los trabajadores, las formas de lucha utilizadas, los contenidos del conflicto, o conflictos, etc...

Ciertas divisiones, sin embargo, son necesarias para poder realizar un análisis que permita entender por qué en un momento se utilizan unas formas de lucha y otras dos meses más tarde, por qué varían los contenidos conflictivos, etc...

Por tal motivo, el criterio que aquí se ha seguido de "separación de los conflictos" ha sido que estén distanciados por días de normalidad absoluta.

Hay varias diferencias con la metodología utilizada por el Ministerio: en primer lugar, éste solo contabiliza, en la práctica, las formas que rompen la normalidad laboral; en segundo lugar, habla de paro total para referirse a un compare

cimiento en el centro de trabajo y de paro parcial para significar la inactividad a pie de máquina.

Aquí se ha creído más oportuno -como ya se ha explicado- calificar de paro generalizado al que afecta a toda la fábrica o a la mayoría de los talleres (algunos de ellos son totales) y de paro parcial al que afecta sólo a algunos talleres o secciones. Aunque la frontera entre los dos no siempre sea fácil de marcar, esta división parece mucho más rica que la ofrecida por el Ministerio.

Veamos en primer lugar, el panorama aproximado de las formas de lucha utilizadas por los trabajadores entre 1970 y 1975. Antes de 1970 no disponemos de material suficiente como para llevar el análisis hasta ese detalle.

./..

CUADRO IV. NOTAS DE PGINA EN SEAF (cifras absolutas)

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	Total
Reuniones en fá-							
bricas	6	8	18	25	19	3	79
Marchos	3	4	7	10	3	1	28
Bajo rendimiento	5	1	6	4	2	--	18
Trabajos de horas	2	1	5	7	1	--	16
Boicot comedores	1	1	--	1	--	--	3
Marchos parciales	11	5	14	28	13	3	74
Marchos Generalizados.	--	5	4	3	4	1	17
Almuerzos	6	--	4	5	10	2	27
Visitas al jura-							
do o dirección	1	--	3	8	3	1	16
Manifestaciones	1	1	1	3	2	1	9
Concentraciones	1	--	--	--	--	--	1
Conferencia Fábri-	--	1	1	--	--	--	2
ca	--	2	4	7	6	5	24
Reuniones en sín-							
dacatos	--	1	1	--	--	6	8
Reuniones	--	--	1	3	2	2	8
Reuniones en ba-							
rricos	--	--	--	3	2	1	6
Otros	--	4	3	3	1	1	12
Total	39	36	58	111	68	29	341

(F. Elaboración propia sobre la prensa obrera)

Como se ve por la diferencia entre el número total de conflictos y el número total de formas de lucha (formas conflictivas), se han registrado conflictos con varias formas de lucha.

Se ha preferido presentar el cuadro precedente en valores absolutos más bien que en porcentajes, puesto que ello demuestra más a las claras la importancia que pueden haber tenido ciertas formas de lucha a lo largo de estos 6 años.

Las formas más utilizadas, como constantes, son los paros parciales, las asambleas y las marchas.

Las recogidas de firmas han jugado, así mismo, un papel determinante, en particular como protesta ante la firma de convenios a espaldas de los trabajadores o ante la declaración de Laudos, y como repulsa a los despidos.

Significado de diversas formas conflictivas. Entre la variedad de las formas conflictivas recogidas hay, en primer lugar, un grupo que directamente afecta el normal desarrollo de la producción; son, el paro generalizado, el paro parcial, el bajo rendimiento y la huelga de horas, según orden de importancia.

Es sintomática observar como la huelga de horas y el bajo rendimiento -la primera en realidad no rompe el contrato establecido con la empresa y el segundo no interrumpe la producción, siendo, por tanto, comportamientos menos contundentes- constituyen, en 1970, el punto de arranque y fortalecimiento del conflicto obrero en SEAT. Sólo a medida que los trabajadores van percibiendo su fuerza y unidad en torno a

unos objetivos y dotándose de una cierta organización, pasan a comportamientos más decididos de rompimiento de la normalidad laboral. En estos modos, en el citado año 1970, no se llega a una acción generalizada de huelga, sino sólo a paros parciales.

Huelga de horas y bajo rendimiento tienen, en 1972 y 1973, un puesto relevante. En esos años de máxima conflictividad por las condiciones de fábrica, protagonizada, como ya se ha señalado, por un conflicto zigzagueante, que salta de taller a taller, hay ocasiones en que el bajo rendimiento y la huelga de horas son la forma de lucha de muchos trabajadores y de ciertos talleres donde no se dan condiciones suficientes para llegar a conflictos más contundentes. Por el contrario, en 1974 y 1975 -en realidad el último cuatrimestre de 1974 y las primeras semanas de 1975- en conflicto obrero en SEAT es, en cierto modo, ya "a la desesperada", tiene características de conflicto total y aquellas formas más débiles no se dan apenas.

Podemos registrar, a continuación, un segundo grupo, que podríamos llamar "comportamientos de preparación o consolidación conflictiva": son la asamblea, la marcha, la concentración y la manifestación, principalmente. La asamblea es, ciertamente el punto central, no sólo en este grupo, sino en toda la táctica conflictiva. Hay que subrayar que los datos recogidos se refieren a asambleas de una cierta importancia, es decir, que impulsaron el conflicto, prescindiéndose de reuniones, pequeñas asambleas de sección, conversaciones en corro a la hora del bocadillo. Notorio es señalar que en más de la mitad de los conflictos de los años álgidos-1972, 1973, 1974- la asamblea está presente y, obviamente, en grandísima profusión en muchos conflictos.

De algún modo, se puede decir, que el conflicto obrero en SEAT se ha ido fortaleciendo a medida que se extendía la asamblea, al tiempo que la asamblea era un instrumento más rico y eficaz a medida que se daba en un contexto de lucha más decidida. Algunas de estas asambleas se realizan a la hora del bocadillo, fuera, por tanto, del horario de trabajo, lo que las convierte en asambleas cortas. Este uso de la asamblea a la hora del bocadillo se convierte en algo habitual en algunos talleres durante ciertos periodos. Estas asambleas, numerosísimas, no están recogidas en el cuadro anterior, pero es indudable que han potenciado notablemente el avance de la conciencia obrera. Si bien a menudo no se trata de asambleas numerosas -pueden ser 200 ó 300 personas de un turno de 2.000 ó 2.500 trabajadores- sin embargo, a la larga, estas formas de lucha se revelan eficaces y necesarias para mantener vivas las reivindicaciones y posibilitar el paso al conflicto abierto.

El cuadro se refiere a la utilización de la asamblea en el marco del conflicto abierto. Por tanto en general tiende ya a ser dentro del tiempo de trabajo. Muy a menudo la información que se da de la actividad conflictiva de fábricas en la prensa obrera dice así: "taller tal, 40 minutos de paro y asamblea", "una hora de paro y asamblea"; quiere decir, que durante ese tiempo de paro -a menudo paro parcial- se realiza una asamblea donde se discute la situación planteada. La asamblea, pues, es algo tan consubstancial al paro en estos casos, que puede casi decirse que la finalidad del paro es no sólo presionar por una reivindicación, sino celebrar una asamblea que sirva para informar sobre la estrategia a seguir en ésta y otras reivindicaciones planteadas, sobre la situación del movimiento obrero y a veces sobre la situación polí

tica en general.

Comunmente, tales asambleas han sido de ámbito de taller. Ha resultado difícil, dada la extensión de la fábrica y los serios controles impuestos por la dirección, celebrar habitualmente asambleas de fábrica, aunque ello hubiera sido la mejor manera de garantizar la fuerza y unidad del conflicto, y su coordinación. En un primer tiempo, en las asambleas de taller se registraba la asistencia de trabajadores de otros talleres que informaban de la problemática de éstos y del enfoque que a aquélla se daba en los diversos puntos de trabajo. Luego éste se hizo más difícil por el mayor control.

Pero también se ha dado la asamblea de fábrica. Puede decirse que, con más o menos participación, la asamblea de fábrica ha surgido en los conflictos generalizados que tenían una cierta duración. Hubo casos excepcionales como las asambleas celebradas en la ocupación de la fábrica en Octubre de 1971 y las que tenían lugar en todos los aniversarios de tal fecha. En los lock-out se celebraron asambleas a la puerta de la fábrica y hacia finales del periodo en los barrios de Barcelona.

Sin embargo, las asambleas en los barrios, y también en el mismo centro de la ciudad, que ya aparecen en 1973, pero que, sobre todo, juegan un papel clave en 1974 y 1975, tienen una doble función: por un lado constituyen un momento de información sobre la lucha que se está llevando, por otro tienen el objetivo de servir de portavos obrero a la opinión pública, a otros sectores ciudadanos, en especial en los propios barrios obreros. En tal sentido habría que recordar una práctica utilizada habitualmente durante los últimos años por los trabajadores de SEAT: la de informar en fábricas, en la Universidad y en otros lugares sobre la marcha de la propia

lucha. También en estos casos la información obrera cumplía el mismo objetivo que las asambleas en los barrios: suscitar la solidaridad con los trabajadores en lucha y con los contenidos de la misma. Las asambleas en la calle demostraban, al mismo tiempo, ante otros sectores de la población, la intransigencia de la patronal y de la propia autoridad pública que no permitían a los trabajadores utilizar su espacio natural -la fábrica o el sindicato- para discutir sus problemas.

La importancia que a la asamblea se ha atribuido en estos años de conflicto obrero no obsta a que señalemos una serie de importantes limitaciones que sus propios protagonistas reconocen y en torno a las cuales se profundizará en el capítulo dedicado a la organización obrera. Las asambleas han tendido a ser, en este período, y con algunas excepciones, muy poco activas; los trabajadores se limitaban a escuchar la información, apenas sin intervenir, probablemente debido a la poca discusión sobre la condición de fábrica existente a nivel de sección y grupo y a causa también, como es obvio, del ambiente general de represión en el que tenían que moverse. Esta escasa participación que se ha dado en el nivel de reflexión no es necesariamente óbice, y parece no haberlo sido, a que los trabajadores hayan ejercido su derecho de decisión en la aprobación de plataformas, acciones a llevar a cabo, elección de delegados y comisiones, pero pudo disminuir el grado de interiorización y por tanto de apoyo a estas decisiones.

La escasa valoración y el insuficiente contraste de pareceres no sólo es el motivo de plataformas abstractas en algunas de sus reivindicaciones, como ya hemos indicado, sino también la causa de planteamientos conflictivos que no han valorado en toda su amplitud y complejidad la situación polí

tica de la coyuntura, la posición del movimiento obrero en la misma, las posibilidades de solidaridad, etc...

Las marchas constituyen una importante forma de concienciación obrera y de preparación para luchas más contundentes. Bajo el término de marchas hemos englobado dos tipos de manifestaciones conflictivas que se registran en la prensa obrera: las "salidas al pasillo" y las marchas propiamente dichas por el interior de la fábrica o taller. La salida a pasillo consiste en el abandono momentáneo del puesto de trabajo en las máquinas o líneas para concentrarse en los pasillos centrales de los talleres. Este tipo de manifestación, que ciertamente requiere unidad y conciencia de la problemática que se debate, se ha dado en momentos en que, sin embargo, aún no había condiciones para ir a una acción más amplia, después de una fuerte represión empresarial, queriendo demostrar la protesta o la solidaridad con los represaliados, etc... La "salida a pasillo" hace volver la confianza en sí mismos a los trabajadores desanimados, al tiempo que expone escasamente a la generalidad de los trabajadores a la represión empresarial por su corta duración o porque, de todos modos, esos minutos pueden ser recuperados. Las marchas propiamente dichas, "el pasillo", se han dado en el interior de los talleres o entre taller y taller. Son formas de preparación inmediata a un paro o a una forma conflictiva más fuerte. Han tenido, básicamente, dos funciones: por un lado comunicar a otros talleres, o a otras secciones dentro del mismo taller la actitud de paro, los problemas planteados o los acontecimientos importantes del movimiento obrero -como en el caso de la muerte del trabajador en San Adrián del Besós, o de las huelgas generales en Vigo y El Ferrol, etc...- pero por otro lado comunicarlo en una actitud "ampliadora" y contagiante.

A menudo ciertas secciones o ciertos talleres, o los amplios de oficina, no tenían condiciones suficientes para llegar al paro, debido a la presencia de vigilancia especial, de jefes autoritarios, de especial peligro de represión o de menos concienciación de la problemática; precisamente las marchas que los han "sacado" de su trabajo, han facilitado la movilización, cubriendo a los trabajadores contra posibles represalias, puesto que siempre se podía decir: "nos han obligado a parar". Este tipo de marchas cumple, en términos generales, la misma función que el piquete en las luchas obreras. El piquete no va, habitualmente, a forzar el paro, sino a comunicar y a facilitar el paro en fábricas, tajos o secciones donde las circunstancias lo hacen más difícil.

Algunas de estas marchas han sido verdaderas manifestaciones en el interior de la fábrica, por las "calles" que separan los talleres y dependencias de la factoría.

Por último las manifestaciones -es decir, la presencia de los trabajadores en la vía pública,- expresan de la manera más directa, el aspecto político del conflicto obrero. No es casualidad que tales manifestaciones se diesen -con excepción de la conmemoración del primero de Mayo algunos años- cuando el conflicto se había agudizado y trasladado a planos más directamente políticos, debido a la rigidez empresarial traducida al lock-out o despidos o a la intervención de la fuerza pública en la fábrica. A través de las manifestaciones en la calle la clase obrera expresa y pone en práctica su decisión de contar en el proceso político, dejar de ser mera espectadora. En tal sentido son modélicas las manifestaciones ciudadanas de los obreros de la SEAT y la Hispano Olivetti en el invierno 1974-1975.

El conflicto obrero expresa así, su necesaria vinculación

con el mundo fuera de la fábrica y también la necesidad que tiene de salir del ámbito de la fábrica y de la producción de bienes estricto para entrar como componente en las relaciones sociales.

Una mención especial merecen las "asambleas en el sindicato" muy poco utilizadas en SEAT hasta 1975. La débil penetración en el Jurado por parte de verdaderos representantes de los trabajadores es, probablemente, la principal razón de la escasa utilización de este instrumento que en numerosos otros casos de las reivindicaciones obreras. Se da, sin embargo, una notable utilización de este instrumento, junto con el recurso a Magistratura, como las únicas formas de lucha después de la gran huelga de principios de 1975. En realidad entonces la asamblea en el sindicato tiene más la función de negociar la vuelta de los despedidos o su defensa -conservarles la Seguridad Social, etc...-.

Un tercer conjunto de formas conflictivas, por último, que podríamos llamar de "denuncia" agrupa: firmas, visitas al jurado o a la dirección, Magistratura, denuncias ante la opinión pública, cartas...

A través de todos estos comportamientos los trabajadores quieren poner de manifiesto quién es el verdadero responsable de la falta de negociación, de los lock-out y despidos, de la crisis de la empresa en 1974...

Dos de ellos merecen especial atención. En primer lugar las firmas. Las recogidas de firmas -siempre de varios miles y en algunas ocasiones ~~de~~ muchos miles- han tenido por finalidad no sólo la denuncia de la empresa, sino, como todas las formas conflictivas, funciones para el propio grupo, principalmente, la de reafirmarse en las reivindicaciones, la de con-

solidar la unidad y la de ofrecer, en momentos en que otra acción ya no era posible, una forma de presión sobre la patronal que muchos trabajadores veían poco peligrosa puesto que claramente englobaba a la mayoría de ellos y "casi legal" por cuanto siempre era una respuesta a verdaderas ilegalidades de la empresa. Ciertamente que la firma era en principio una acción individualizada, y que además había que realizarla con poca ostentación, pero los trabajadores lograban convertirla en colectiva al publicar a los pocos días el número obtenido en "Asamblea Obrera", en octavillas o en otros órganos de difusión obreros. Por tanto si bien es cierto que las firmas poca mella podían hacer sobre la empresa, y poca hicieron, sin embargo, si que tuvieron notable influencia sobre los trabajadores y, en ocasiones, sobre la propia opinión pública que, de esta manera, tenía un testimonio de la sinrazón de los planteamientos patronales.

Una forma conflictiva que merece atención especial es la utilización de la Magistratura, a la que ya nos referimos al hablar de la legalidad como eje conflictivo.

Muchos han sido los trabajadores de SEAT que han pasado por Magistratura debido a los múltiples despidos y sanciones a que han estado sujetos. Numerosos, pues, los juicios en Magistratura, algunos de ellos con varios inculcados.

Los trabajadores han comprendido rápidamente que las contradicciones por las que atraviesa la Magistratura, como institución, podían ser aprovechadas a su favor, pero que tenían que ser ganadas. Y así ha sido, efectivamente. La presencia en Magistratura de varios centenares, y en ocasiones miles, de trabajadores era una forma de lucha fácil de conseguir -puesto que no era una acción ilegal- y al mismo tiempo altamente concienciadora para los trabajadores, porque allí se

palpaba la sinrazón de la empresa y, a menudo, también la sinrazón de la legislación laboral a la que estaban sometidos. Muchos despidos declarados improcedentes por Magistratura no se resolvían en la readmisión de los trabajadores, puesto que aún estaba la barrera del artículo 103. Es decir, la posibilidad que tenía la empresa de despedir, a pesar del juicio de Magistratura favorable al trabajador, simplemente con una indemnización mayor. Por ello, pues, la utilización de la Magistratura como forma de lucha tenía que cumplir dos requisitos para que fuera efectiva: ir acompañada de otras luchas en el interior de la fábrica los mismos días o los días en torno al juicio, y seguir presionando a continuación por la readmisión de los compañeros, puesto que una sentencia favorable no bastaba. Sin embargo, una sentencia favorable sí que servía para incrementar dentro de la fábrica la lucha por la readmisión.

La utilización de la Magistratura ha tenido, pues, dos funciones, según el momento de la lucha obrera en el que se haya colocado. En momentos de lucha en alza la utilización de Magistratura ha servido efectivamente para obtener sentencias favorables, para concienciar a los trabajadores, para demostrar ante otros grupos sociales su unidad y fuerza; en momentos de baja en la lucha -caso típico es a principios de 1974 o en 1975 después de la gran huelga de Enero- la utilización de Magistratura como de firmas, o asambleas "autorizadas" en el sindicato, ha tenido como objetivo reconstruir la unidad partiendo de esas bases asequibles a muchos trabajadores, sin que el miedo a la represión los desbandase.

En numerosas ocasiones, en particular en 1973 que es precisamente el año en que la utilización de esta táctica conflictiva tiene más acentuados caracteres ofensivos, las con-

tradiciones en Magistratura estallan aparatosamente; en efecto, se niega la entrada a los trabajadores que quieren asistir al juicio o son dispersados por la fuerza pública, se retrasan los juicios "por falta de condiciones", hasta en una ocasión se niega la entrada a los propios encausados "porque eran muchos"... En realidad lo que se busca es poder celebrar los juicios en momentos de menos combatividad de los trabajadores; no es casualidad que, también en el año 1973, esos juicios tengan lugar en los meses de julio y agosto, es decir, cuando presumiblemente los trabajadores pueden estar en peores condiciones para luchar por sus intereses.

Las visitas al jurado o a la dirección han de entenderse en el contexto en que hay un jurado no representativo, "al que se le va a pedir cuentas", en particular cuando los conflictos giran en torno a la renovación del convenio. Son, por tanto, formas de lucha no contra el adversario principal, sino contra un aliado de aquel que en ese momento es un jurado colaboracionista. Al mismo tiempo que de forma de presión sobre la dirección o el jurado, que se ve obligado en más de una ocasión a tomar partido por los trabajadores, estas visitas sirven a los trabajadores para comprender más concretamente la importancia de contar con jurados representativos, problema de importancia capital en la SEAT.

Por último, hay una forma de lucha particular que se da sólo en 1971 y muy fugazmente otra vez en 1972: la ocupación. La ocupación de SEAT que termina con violentos choques con la policía y con un muerto, cuando las fuerzas del orden intervienen es una forma de lucha que ha respondido, probablemente, a una gran unidad y madurez entre los trabajadores de SEAT y que, a su vez, se ha constituido en uno de los hitos más importantes de esta unidad y esta madurez.

Pero en cierto modo responde a una gran exasperación de los trabajadores: en efecto, la empresa sigue negando la entrada a los despedidos, cuando Magistratura ha declarado el despido improcedente. Es una protesta contra una legislación que los deja inermes ante el capital y un gesto de defensa suprema del puesto de trabajo. Cuando los trabajadores gritan ese día: "¡la fábrica es nuestra!" lo que quieren significar es que nadie tiene derecho a arrebatarles lo más importante que tienen, el puesto de trabajo.

Lo legal y lo ilegal en las formas conflictivas.- Al analizar las formas conflictivas utilizadas por los trabajadores de SEAT, no se puede olvidar el contexto político en que estas luchas se dan y la normativa que las envuelve. La huelga es ilegal en todas sus manifestaciones a principios del periodo que analizamos en el cuadro que antecede, desde el paro generalizado al bajo rendimiento e igualmente son punibles las asambleas no autorizadas, las marchas, las manifestaciones, etc... Si bien es verdad que hacia finales de la década de los 60 la huelga es un hecho impuesto de facto en España, sin embargo hasta Mayo de 1970 no se aligera la dura legislación sobre este fenómeno. En un decreto-ley del 5 de Mayo las condiciones que se imponen para que un conflicto colectivo laboral sea legal son tales que en la práctica los trabajadores han prescindido de la susodicha normativa. Aún así no se puede negar que ha habido una estrategia definida, dirigida a utilizar en ciertos momentos formas conflictivas que pudieran ser, o parecer, más legales, con el fin de ir logrando la masiva participación de los trabajadores. Podemos considerar este periodo de 6 años como un gran conflicto continuado

que tiene una etapa de preparación -finales de 1969 y 1970- y un punto culminante que es 1973, con ciertos momentos particulares de boicots son: Enero-Abril de 1971, y Enero-Julio de 1974 (aunque aquí hay una serie de acciones particularmente en febrero por los despedidos, pero que afectan a escasos talleres).

En la fase de preparación, que en los primeros meses registra uno de los mayores momentos de represión sobre el movimiento obrero en los últimos años -el estado de excepción de finales de 1969- las formas de lucha que se adoptan llegan a afectar poco a la normalidad laboral; son asambleas y marchas realizadas a la hora del bocadillo que tienen un gran efecto porque movilizan ya el primer día a 10.000 trabajadores y que la misma "Asamblea Obrera" describe así: "con nuestras asambleas y marchas por el interior de los talleres, sacrificando 20 minutos nuestros, hemos manifestado unidos nuestro descontento" (1).

Poco a poco, sin embargo, se iría consiguiendo "sacrificar" minutos de la empresa. A las asambleas y marchas que se celebran a la hora del bocadillo se embiezan a sumar los bajos rendimientos y la huelga de horas extra. Pocos días más tarde los empleados dan su primera muestra de solidaridad con el boicot al comedor; también en este caso "han sacrificado algo suyo" pero la acción es muy significativa porque proviene de un sector que la empresa creía fidelísimo.

Mientras tanto, la organización obrera va intentando preparar los ánimos para un paro de 15 minutos. El primer paro se registra el día 16, aunque en él sólo participan 3 talleres: el 2, el 5 y el 7 y la empresa responde inmediatamente con despedidos. Es una reacción casi militar.

No sólo las formas conflictivas han empezado dándose dentro de una "cierta legalidad", con el fin de consolidar el movimiento, atrayendo al máximo número de trabajadores, sino que se ha enmarcado, así mismo, dentro de un contexto donde la reivindicación podía ser asumida por la mayoría: el del Convenio colectivo; la justeza de este planteamiento se revelaría plenamente a lo largo de los años siguientes. De todos modos, sólo en febrero y junio vuelven a repetirse esos paros parciales protagonizados por uno o dos talleres.

Estas escaramuzas han preparado el ambiente para una ofensiva más fuerte en otoño al calor de una nueva plataforma de cara a la revisión anual del convenio. Entre Septiembre y Noviembre son varios los paros parciales que se registran con mayor participación cada vez -en los últimos se contabilizan 4.000 trabajadores- al tiempo que se mantienen formas de lucha que atraen a más trabajadores todavía, como son las firmar y marchas dentro de los talleres. No se ha llegado todavía al paro generalizado, pero en algunos otros comportamientos ciertamente se ha obtenido una participación generalizada.

En realidad no se llegará a un paro generalizado hacia Mayo de 1971, pero ello será posible gracias a formas conflictivas que han ido uniendo a los trabajadores, a las acciones de los talleres en que existen mejores condiciones de lucha (el taller 1, el 7 y el 4 en ese momento) y también a los éxitos que se van alcanzando en relación con las condiciones de trabajo.

De todos modos, los despidos de 1970 infringen un retraso a la lucha en SEAT, como puede notarse en el periodo que va de diciembre de 1970 a Mayo de 1971 donde las únicas acciones que se registran son recogidas de firmas para protestar

por los despidos y la detención de trabajadores en las movilizaciones obreras de Diciembre y la asistencia a los juicios en Magistratura. Pero las condiciones estaban puestas y la protesta estalla masivamente ante reivindicaciones muy sentidas como son la paga de beneficios y el turno de noche en Mayo y Junio respectivamente.

Un papel determinante, sin duda, lo ha jugado también la fuerte movilización obrera que, abiertamente, se puede llevar a cabo con ocasión de las elecciones sindicales de 1971 que se celebran en Junio y que es de nuevo una "oportunidad legal" aprovechada.

Con las dos primeras grandes huelgas -la de Junio ha visto la participación de 15.000 trabajadores de todos los talleres- puede decirse que se entra plenamente en conflicto abierto con la empresa; la conciencia de lucha es ya tan alta que permite utilizar cualquier tipo de forma conflictiva, aunque nunca se abandonará la utilización de formas "más legales" por parte de talleres o grupos de trabajadores que en un momento determinado tienen menos posibilidades objetivas de conflicto abierto.

Los despidos de 1973 y principios de 1974 y el centramiento de la lucha sobre este problema caracterizan el conflicto obrero en la primera mitad de 1974. Si bien hay ciertos paros parciales, la tónica es de utilización de formas mucho menos contundentes: presencia en Magistratura, recogida de firmas, visitas al Jurado.

Puede decirse, por tanto, que en los momentos de agudización del conflicto obrero, es decir, en todo el periodo de alza que se registra entre otoño de 1971 e invierno de 1973-74, el movimiento obrero en SEAT aplica en manera multiforme las

tácticas conflictivas: todas ellas tienen un eminente carácter ofensivo: la presencia en Magistratura está apoyada por acciones en los talleres, el paro parcial responde a una estrategia de "no descaste" o, cuando menos, es fruto de una profunda combatividad que permea a los diversos talleres y aún secciones; todas ellas se apoyan y se conjugan.

En el período de preparación hay una preeminencia de formas más "legitimables" o más rápidamente asumibles para el conjunto de los trabajadores que son las que preparan el paso a acciones más fuertes y ya claramente ilegales.

En los períodos que he llamado de baja se nota un claro retroceso de las formas de lucha más activas o más ofensivas para mantenerse en las que no requieren exponerse -las firmas, por ejemplo- o las que son muy minoritarias -como visitas al jurado o presencia en Magistratura pero sin estar apoyada o estándolo débilmente, en los talleres- siendo posiblemente la represión, y quizá en cierto modo la menor atención por parte de la vanguardia a los concretos problemas de fábrica, los principales factores explicativos de esta tónica.

Por último, en la fase de gran "choque final" de este período analizado, entre Septiembre de 1974 y Febrero de 1975, las formas conflictivas son de extraordinaria dureza y masiva participación; los paros registran la mayor amplitud de toda la historia de SEAT y la máxima participación activa de todos los trabajadores. La respuesta del capital, es, así mismo, la más dura que nunca se había dado en la fábrica.

LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL ANTE EL CONFLICTO LABORAL

La única variable no directamente controlable y previsible en la gestión empresarial es el comportamiento de la fuerza-trabajo. Por lo que se refiere al caso de España, también úto es verdad desde los primeros años de la década 1960-70, y cada vez con más fuerza, contrariamente a lo que sucediera en las anteriores décadas del franquismo.

El marco general en el que la empresa española ha fundam^ontado su estrategia del control del comportamiento de la fuerza-trabajo ha estado delimitado por dos coordenadas fundamentales: una legislación laboral restrictiva y autoritaria; un férreo control salarial.

El objetivo inmediato de la legislación laboral emanada en todo el reciente período histórico ha sido que la producción fuese perturbada lo menos posible por imprevistos provenientes del comportamiento de la fuerza-trabajo. El objetivo último era que la clase obrera no lograra organizarse como fuerza social. A pesar de los cambios que la legislación ha sufrido, principalmente bajo la presión de los propios trabajadores, desde la primera redacción del art. 222 del Código Penal que declaraba la huelga y el lock-out delitos de sedicción, gran parte de las acciones conflictivas provenientes de los trabajadores han permanecido ilegales y a menudo han sido perseguidas como tales, al contrario del lock-out empresarial. El máximo peligro derivado para los trabajadores tanto de la regulación de los comportamientos obreros como de las prerrogativas que la misma legislación concede a los patrones ha sido el despido; despido directo y efectivo si la autoridad laboral o la Magistratura aprecian en la conducta del trabajador conculcación grave de la legislación; despido real igualmente, -trámite indemnización- si la empre

sa persiste en su actitud de separar a un trabajador, aunque la Magistratura hubiese declarado el despido improcedente. Esta legislación y la inexistencia de un sindicato obrero han permitido a las empresas, si no mantener el control, al menos eliminar a los trabajadores que podían ponerse a la cabeza de las reivindicaciones. A ello ha contribuido la propia Organización Sindical Española, permitiendo expedientar a los cargos sindicales que resultaban molestos a la empresa -no dándose, de hecho, efectivas garantías sindicales- en los períodos en que, a través de las elecciones sindicales, trabajadores representativos habían logrado acceder a ciertos puestos en el sindicato tanto dentro como fuera de las empresas.

Pero un aspecto tan importante como el propio marco jurídico-político del que es fruto la legislación laboral ha sido la política salarial que las empresas han llevado a cabo, a menudo apoyadas por intervenciones directas de la administración.

"Acomodar los salarios a la productividad", ha sido el objetivo de la política económica. Esta política, ha potenciado las bazas empresariales sobre todo porque, con aires de igualitarismo y acomodación, da a los empresarios un buen respaldo para bloquear los salarios o un excelente margen de maniobra para reducir todas las reivindicaciones de los trabajadores a problemas monetarios, debido a la presión que el coste de la vida ha mantenido siempre sobre los salarios.

La estrategia patronal ante el conflicto obrero ha oscilado en la generalidad de los países capitalistas, en el último período, entre dos modelos: el mantenimiento de la rigidez autoritaria; la integración. La tendencia generalizada a la integración no ha obstado a la permanencia, en ciertos países, de modelos preferentemente represivos o al recurso al

autoritarismo en momentos particularmente críticos en todos los demás.

Veamos qué características la estrategia patronal ha revestido en España, teniendo en cuenta el contexto anteriormente descrito y a la vista primordialmente de las relaciones laborales en la empresa SEAT.

Nos parece útil examinar el comportamiento empresarial a tres niveles: en la organización del trabajo, en la negociación colectiva, en el conflicto abierto.

La respuesta patronal a través de la organización del trabajo

En la primera parte del presente estudio nos referíamos a la necesidad experimentada por el capital de intervenir en la organización del trabajo, con la realización de algunas transformaciones, debido, entre otras razones, a la necesidad de reducir al máximo la conflictividad obrera proveniente de la condición de fábrica o las consecuencias de aquella.

Dos aspectos sobresalen en los "modelos integradores" puestos en práctica por las empresas capitalistas: la desparcelación de las tareas intentando hacerlas más atractivas; la participación en la lógica de la empresa a través de una dirección convencedora en vez de una dirección autoritaria, las relaciones humanas y la permisión de ciertas iniciativas...

En algunas empresas españolas, muy pocas, pero todas con fuerte predominio de capital extranjero, se han iniciado en los últimos años algunas tímidas experiencias de rotación y ensanchamiento de tareas (job enlargement). Pero tales experiencias apenas han contado en el panorama de las relaciones

laborales. En la SEAT no se han registrado en modo alguno, a pesar de que en el último tiempo los trabajadores han apudado a la necesidad de la rotación como vimos en la segunda parte del estudio.

En realidad la SEAT no ha tenido necesidad, hasta ahora, de estos métodos "neotayloristas", principalmente porque ha tenido abundancia de trabajadores no cualificados dispuestos a trabajar bajo el máximo rigor de la organización capitalista del trabajo. Con otras palabras, un abundante ejército español de reserva, como lo demuestran los miles de emigrantes a Europa anualmente, y el mantenimiento de porcentajes elevados de ocupados en los rangos inferiores del sistema categorial han dado a la SEAT, como a la mayoría de las empresas, una amplia libertad para mantener los viejos métodos de organización del trabajo.

Pero tampoco se registran, por otro lado, esfuerzos serios en la SEAT en la dirección de integración de los trabajadores. El organismo oficial de integración por excelencia, el Sindicato Vertical, ha fracasado estrepitosamente; mientras el Jurado de empresa fue fiel a las directrices de la Organización Sindical no hubo intento alguno de integrar a los trabajadores, sino todo lo contrario, el Jurado se limitó a llevar una práctica que favorecía exclusivamente a los intereses de la empresa. Cuando también en SEAT llegaron al Jurado las contradicciones, la presión de los trabajadores ya no admitía de aquel organismo otra postura que la dimisión.

Hay que señalar, con todo, que la Organización Sindical en Catalunya ha ensayado, ante la evidente pérdida de prestigio y fuerza, ciertas actitudes obreristas desde 1973 en nroto contraste con su tradición colaboracionista y aún represiva anterior; estas actitudes se han reflejado, sobre todo,

en declaraciones más que en hechos, siendo la más llamativa la lanzada con ocasión del primero de Mayo de 1975 en la que se exigía un "Sindicato independiente del Estado y de la patronal". En los grandes conflictos y en los convenios importantes, así como en los problemas planteados dentro de las grandes empresas, las jerarquías del Sindicato Vertical en Catalunya han mantenido en estos últimos años una cierta actitud de diálogo, pero sin decantarse nunca claramente a favor de los trabajadores. En realidad, pues, se ha tratado más de salvar la propia imagen que de un intento de atraerse a los trabajadores.

Ciertas transformaciones han tenido lugar en el sistema de autoridad de la empresa y, sobre todo, en la propia práctica de los mandos, en particular los mandos intermedios. El material de formación de los mandos de SEAT, insiste, muy al estilo del "management" americano, en la "necesidad de obtener por el mando la adhesión de sus subordinados", en la preponderancia dada a la calidad del producto para lo cual "se requiere la total iniciativa de todos los trabajadores", en la concepción del mando intermedio como un "coordinador de las actividades..." En la realidad estas concepciones quedan en el papel, porque ni existe una seria formación de mandos intermedios con tales características ni -lo que es más importante- la empresa ha renunciado a pedir a los mandos el cumplimiento de funciones que más tienen que ver con el capataz autoritario -la acusación de mandos policíescos estaba todavía no hace muchos años en los labios de los trabajadores de SEAT- que con el coordinador de las tareas productivas. Sin embargo, sí es verdad que ante la presión del conflicto obrero la empresa se ha visto obligada a cambiar ciertos mandos tanto medios como superiores, de extracción mili-

tar o de formación casi militar por otros de talento más tecnocrático.

Pero hay un segundo factor que no conviene olvidar: en la indudable transformación que se ha registrado en la factoría en el ejercicio del mando han influido, en manera decisiva, los trabajadores. La firme decisión de éstos en los últimos conflictos ante posibles intervenciones policiales de los mandos así como el propio desarrollo de los conflictos, que han hecho comprender a ciertos mandos el significado de la protesta, han influido en que muchos mandos hoyan expresado ante la empresa la exigencia de que les sean pedidas únicamente las tareas técnicas para las que están contratados o se hayan negado a dar a la dirección los nombres de los dirigentes obreros animadores del conflicto.

Se está produciendo, pues, una evidente fractura en la fidelidad de los mandos a la empresa; éstos empiezan a ver que sus intereses reales -su condición de fábrica es también sumamente alienante- no están del lado de la empresa.

A principios de 1972 la nueva dirección parecía tener la intención de cambiar la fac de la gestión a través de técnicas que se inscriben en el modelo de "relaciones humanas"; en realidad las innovaciones se redujeron a la contratación de algunos psicólogos que muy escasamente han incidido en el modelo autoritario de la dirección. A partir de la huelga sobre la Seguridad Social, en Abril de 1973, volvieron a la SEAT métodos que parecían haber desaparecido en los meses anteriores: la policía en la fábrica cuando surgía un conflicto, control y dificultades en la circulación de un taller a otro, imposibilidad de acceder a Oficinas Centrales desde los talleres para evitar a los empleados cualquier tipo de "contagio" en elementos conflictivos, etc...

La SEAT no ha desarrollado una política de integración de los trabajadores ni a través de transformaciones en la organización técnica de trabajo ni por medio de relaciones laborales humanamente más aceptables. Lo mismo puede decirse de la generalidad de las empresas. En realidad la patronal no ha tenido necesidad de utilizar otros modelos que el más estricto taylorismo.

A lo sumo se ha registrado en SEAT, y en algunas otras grandes empresas, una estrategia tendente a mantener un nivel salarial superior al conjunto del sector o a los salarios medios de las diversas categorías, con el fin de que este privilegio salarial dividiese a estos trabajadores del resto. De todos modos tal estrategia ha sido superada en parte, tanto por un coste de la vida en aumento galopante como por exigencias cualitativas concernientes a las condiciones de trabajo.

La política empresarial ante la negociación colectiva.- Una de las más claras exigencias de los trabajadores ante el Convenio ha sido, año tras año, la de la representatividad de la Comisión Deliberadora. Exigencia que ha encontrado siempre la negativa de frente: negativa de los propios negociadores no representativa a dimitir, negativa de la OSE, de la empresa y, en suma, de la administración pública que estaba directamente detrás de los Convenios de SEAT.

Cabe decir que este rechazo ha sido común a un inmenso número de empresarios que, de tal forma, impedían la celebración de negociaciones reales, eventualidad que, por supuesto, les favorecía en un contexto de normativa laboral restricti-

va y de amplio margen para imponer los propios planes de reestructuración en las empresas.

Si la negociación, con las grandes limitaciones que ha tenido, ha possibilitado en manera notable la reorganización del movimiento obrero, cabe pensar que la admisión de representantes auténticos en la mesa negociadora habría no sólo inferido un fuerte golpe al sindicato Vertical, sino acelerado mucho más la constitución de un sindicato obrero fuerte. La óptica del capitalismo español no podía aceptar tal situación.

Por tanto la aceptación o rechazo de los verdaderos representantes en las negociaciones tiene no sólo implicaciones internas a la empresa, sino también externas, y éstas, políticas. Esta es la razón por la que una presión más decisiva todavía para que no se diese esta verdadera representatividad, o se diese menoscabada la han jugado la Organización Sindical y la propia Administración Pública.

Las decisiones de no aceptar posibles comisiones alegadas por los trabajadores, cortar las negociaciones, dictar Laudo etc... han sido decisiones políticas que si bien en general han beneficiado los intereses a corto plazo de la mayoría de las empresas -algunas no, obviamente- han mirado más bien al mantenimiento de un determinado orden político y social.

El segundo punto que conviene destacar, a propósito de la política empresarial, es la negativa a negociar sobre determinados aspectos de la condición de fábrica. También ésta ha sido una práctica común, sobre todo en las grandes empresas que, sistemáticamente, han descartado los temas de organización del trabajo y condiciones de trabajo (2) en la mesa de negociaciones.

Esto les permitía manejar tiempos y ritmos, categorías y

movilidad de la mano de obra a placer y en la más estrecha relación con el crecientamiento de la productividad, al tiempo que posibilitaba el ahorro de cuantiosas inversiones en ambiente y seguridad... por citar sólo algunos de los elementos que habrían entrado con toda certeza en la negociación, de haberse dado negociación real.

Cierto que en la exclusión de esta temática no fue decisiva sólo la voluntad de los empresarios, apoyados por unas reglamentaciones o Reglamentos de Régimen Interior que ya decidían todas aquellas cuestiones -por tanto apoyados nuevamente por un statu que jurídico-político- aunque en la práctica escasamente se cumplían, porque los trabajadores no tenían instrumentos para hacerlas cumplir, sino también las insuficiencias del movimiento obrero y la continuada presión del coste de la vida sobre los salarios, que obligaba a los trabajadores a prestar atención especialmente a los aspectos económicos.

Porque en realidad, si bien es verdad que las empresas se negaron a negociar la organización del trabajo y aún las condiciones en que la prestación laboral se daba, también lo es que no renunciaron a neutralizar las posibles reivindicaciones de los trabajadores a este respecto, a través de la monetización del riesgo y de los efectos de la organización productiva sobre el trabajador.

No otro sentido tienen los pluses por toxicidad, ambiente malsano, ruidos, trabajo peligroso, etc...

Los Convenios Colectivos establecen una Comisión de Productividad -que entendería en los aspectos principales de la organización del trabajo- y una Comisión de Seguridad e Higiene -que tendría en sus manos velar por las condiciones de

trabajo- pero la no representatividad de las mismas las ha hecho inoperantes. No cabe deducir de esto que en las empresas donde las elecciones han dado la victoria a representantes verdaderos se haya superado esa limitación; el problema es mucho más complejo, porque aún con representantes verdaderos de los trabajadores en la Comisión de Seguridad e Higiene -que ciertamente pueden conseguir avances importantes y llevar a múltiples contradicciones a la empresa- las posibilidades que aquellos tienen de enfrentarse con todo el aparato de ésta son muy escasas. Es necesario que sea la organización obrera, en manera autónoma, la que tome bajo su responsabilidad la acción de los trabajadores para la transformación y control de las condiciones de fábrica.

Por otro lado la monetización de los convenios ha tenido como objetivos: el fácil control de las reivindicaciones obreras posibles por parte de la empresa, la defensa de la organización capitalista del trabajo, la individualización de las reclamaciones (cada uno tiene sus coeficientes y sus fórmulas, con sus correspondientes pluses).

Si nos referimos más explícitamente a SEAT, es obvio que el poder negociador de la misma empresa -ya en el supuesto que sus dirigentes quisieran llegar a conversaciones reales con los trabajadores- es muy escaso. El verdadero poder de SEAT está en Madrid. Y ello no sólo porque sea el INI el socio mayoritario y el INI dependa del Ministerio de Industria, sino por lo que la SEAT representa en las relaciones laborales en el país.

La táctica de la SEAT ante el conflicto abierto.- Las tácticas de la empresa dirigidas a anular o disminuir el conflicto y que aparecen cronológicamente detalladas en apéndice- pueden dividirse en varios grupos, de acuerdo con su significado.

La primera táctica aplicada por la empresa, históricamente hablando y a la cual se ha recurrido siempre con profusión, ha sido el despido. Con el despido la SEAT rompió las primeras huelgas de 1958 y 1962 y ésa es la medida que, así mismo, aplica en el inicio del que hemos llamado "conflicto continuado" en 1970. De ahí en adelante vuelve a aplicar el despido, con el que siempre elimina a trabajadores representativos, en varias ocasiones: a principios de 1970, en la huelga del turno de noche en 1971 y en la ocupación de la fábrica de ese mismo año, en la huelga de la Seguridad Social en 1973, en la huelga del invierno 1974-75. Parece evidente, por tanto, que la empresa pretende romper con tal medida el inicio de la conflictividad o las grandes acciones, una vez que el conflicto obrero ya está instaurado.

El despido ha tendido a ser una medida individualizada -aplicable sólo a algunos trabajadores- que tiene el objetivo no sólo de atemorizar, sino también de dividir y que resulta de particular eficacia en momentos de crisis económica. A menudo otras empresas han adoptado la táctica de despedir a un número elevado de trabajadores, para luego llevar a cabo una readmisión selectiva.

Pero la eficacia del despido para la patronal está en relación inversa a la solidaridad existente entre los trabajadores.

El análisis de los hechos demuestra que tal medida logra

aredrar cada vez menos a los trabajadores. Cierta que en 1959 y 1962 las huelgas fueron radicalmente cortadas por el despido y que en el periodo más reciente los despidos han logrado en ocasiones hacer cesar el conflicto abierto. Pero cada vez ha sido menor el tiempo que los trabajadores han necesitado para recuperarse y volver a la lucha por sus intereses. Hay que exceptuar el último despido, de casi 500, en Febrero de 1975 que por su magnitud, pero gracias también a la concomitancia de otros factores como el tratarse de un momento de baja en el movimiento obrero en general, gravitar sobre los trabajadores la amenaza de pérdida generalizada del puesto de trabajo, etc... ha podido desarticular por un periodo notable la lucha en la fábrica.

En términos generales se puede decir que el despido ha hecho mella sobre los trabajadores en periodos de baja del movimiento o de organización débil, mientras que en periodos de alza esa medida -quizá después de unas semanas de retroceso- se ha convertido en uno de los acicates más cimeros de la lucha. Muchísimos de los conflictos que se han sucedido en SEAT -y algunos de los más sonados como Octubre de 1971- han tenido como principal motivo el de la readmisión de los despedidos y este problema ha mantenido la llama de la combatividad en determinados periodos. Las veces que la empresa ha anulado los despidos han coincidido con esta mayor fuerza de los trabajadores.

Otro de los instrumentos frecuentemente aplicados es, en este mismo capítulo, la sanción. Mientras que los despidos han tenido lugar o bien en los primeros años o bien en los grandes conflictos, las sanciones, también abundantes en éstos últimos, se han prodigado en conflictos menores, o como elementos de "persuasión antes de llegar al despido. En el

caso de las sanciones la empresa se ha visto obligada a retroceder en más de una ocasión y precisamente en los periodos de mayor empuje del movimiento. Ya en 1972 las publicaciones obreras (3) atribuían a la empresa un historial de más de 10.000 partes y sanciones.

Aunque luego nos referiremos a tácticas estrictamente políticas de represión utilizadas por la empresa, hay que apuntar ya que el despido tiene algo de esta característica. En primer lugar por estar amparado por una legislación que lo hace fácil para el empresario y por la inexistencia de un sindicato obrero con medios suficientes para oponerse; pero también porque los despidos parecen haber estado a menudo dictados por autoridades extraempresariales... cuando la huelga podía trascender a otras fábricas o sectores o cuando había salido a la calle. Este es, al menos, el convencimiento de los trabajadores. El despido ha sustituido en SEAT a cualquier tipo de negociación por parte de la empresa en un conflicto. A los despidos han solido anteceder presiones de los jefes sobre diversas secciones, amenazas de sanciones o sanciones mismas, cartas amenazadoras en algunos casos, pero nunca un intento de negociación para resolver el conflicto. Obviamente que tal negociación habría coincidido con la problemática del convenio en muchos casos, pero en otros se trataba de conflictos puntuales y por tanto negociables fácilmente: los conflictos por los beneficios, por primas y categorías, el del turno de noche, el de la Seguridad Social, son ejemplos de este tipo.

La agudización conflictiva que luego han provocado dichos despidos se habría podido evitar.

Otro grupo de tácticas utilizadas tienen la característica fundamental de presión individualizada: cartas a los tra-

bajadores, en general en términos amenazadores, presión de mandos sobre algunas secciones o sobre algunos individuos, división entre los trabajadores en base a atribuir primas o plusos diferenciados o dar un diverso trato a otros asuntos..

Tales presiones han tenido escaso efecto a medida que se iba fortaleciendo la unidad y organización de los trabajadores en el conflicto. Precisamente esta unidad y la continuada denuncia de tales métodos han logrado desbaratarlos. Sin embargo, la eficacia que un tiempo han tenido la han logrado sobre trabajadores sometidos a un trabajo muy individualizado o fácilmente controlable por los jefes. Típico es, a ese respecto, la posición de los empleados, en particular de oficinas centrales que, sin embargo, en los últimos conflictos han logrado romper el miedo a este tipo de control y así inutilizarlo.

La SEAT tampoco ha sabido sustituir estos medios coercitivos por otros medios persuasivos, al estilo de otras empresas "neocapitalistas", sufriendo así las consecuencias del autoritarismo que la ha caracterizado a ella y a la mayor parte de las empresas españolas.

De todos modos la empresa ha tendido a utilizar una y otra vez estas tácticas y cualesquiera otras que logren dividir a los trabajadores en el convencimiento -y aquí está en lo cierto- de que pueden ser efectivas si la organización es débil.

En realidad estas tácticas han logrado hacer impacto sobre determinados trabajadores o determinadas secciones en las que la conciencia era más débil.

Una reflexión especial requiere el papel que ha jugado el jurado como instrumento de eliminación del conflicto, por parte de la empresa. El jurado no ha sido colaboracionista

sólo en momentos de convenio colectivo, firmando a espaldas de los trabajadores o intentando hacer pasar "plataformas" falsamente obreras. Su papel ha sido importante también en el conflicto abierto. Los trabajadores le dieron en alguna ocasión el título de "jurado bombero" para expresar su esencial misión de venir a "apagar el fuego" en los talleres en los momentos de tensión; junto a esta práctica se registran otras de persuasión más individualizada, las declaraciones a favor de la empresa en los juicios de Magistratura, la función de portavoces de las amenazas de la dirección...

Se ha visto en numerosas ocasiones que la organización obrera autónoma ha hecho especial hincapié en los ataques a un "jurado que no representaba a los trabajadores, sino a la empresa". La razón de tales ataques está, en parte, aquí: en la necesidad de contrarrestar esta acción del jurado que hemos descrito. Lo mismo que decíamos de las prácticas del conjunto anterior, las presentes han tenido efecto en momentos de debilidad del movimiento obrero en SEAT o sobre grupos de trabajadores en posiciones de clase objetivamente más débiles, pero no sobre los grandes talleres. Las visitas al Jurado que hemos descrito en páginas anteriores formaban parte de la estrategia obrera de poner al descubierto el verdadero papel jugado por el Jurado de Empresa.

Por último hay que tener en cuenta una serie de medidas de represión directamente política, en las que resulta difícil discernir la acción de la empresa de la de otros agentes institucionales externos a ella; nos referimos concretamente a: intervención de la fuerza pública, detenciones de trabajadores y represalias contra cargos sindicales.

La tónica general de las empresas, desde 1967 en adelante, y quizá más aún en los años de la década de los 70, parece

haber sido la de utilización de los aparatos represivos del sistema cuando los propios, escasos, medios de persuasión fallaban y el normal desarrollo de la producción se veía amenazado. Ello coincide con el auge de las reivindicaciones colectivas y la conflictividad y va acompañado por la politización de las huelgas, politización que, sin duda, está directamente influida por dicha actitud empresarial.

No cabe duda que ciertos empresarios intentaron otras vías, pero es bastante sintomático que un documento elaborado por los empresarios catalanes del metal en 1971 pidiese explícitamente el endurecimiento de las intervenciones de la autoridad laboral frente a los "desórdenes laborales" (4).

La práctica empresarial en la SEAT no deja lugar a dudas a este respecto. A los propios organismos represivos internos, como un cuerpo de vigilantes armados compuesto en parte por miembros retirados de las fuerzas del orden, jefes militares extremadamente duros en los primeros tiempos -"nosotros fuimos los que ganamos la guerra y ésto nunca lo olvidéis los trabajadores" (5)- hay que agregar el recurso directo a los aparatos externos en el momento en que las acciones conflictivas empiezan a generalizarse, debido sin duda, a que la coerción interna ha perdido bastante fuerza.

La fuerza pública interviene por primera vez en la fábrica en Noviembre de 1970 -si dejamos ahora de lado las intervenciones que se dan con ocasión de las huelgas solidarias de 1958 y 1962- con ocasión de los paros por el proceso de Burgos, generalizándose tal intervención de mediados de 1971 en los que la policía de a pie y de a caballo ocupa la factoría y hace retroceder, taller por taller, a los 6.000 trabajadores que se habían encerrado en la SEAT. El claxon que levantan estos hechos obliga a la empresa a cambiar de méto-

dos desterrando los más aparatadamente represivos hasta media
dos de 1973 en que nuevamente grandes huelgas ocasionan la
entrada de la policía en el interior de la factoría. Habían
"fracasado", por tanto, los métodos más modernos, inaugura -
dos por la nueva dirección en 1972 y la huelga y post-huelga
de 1974-75 con la policía vigilando en las principales seccio -
nes durante la jornada laboral, demostrarían que la capaci -
dad negociadora de la nueva época acababa igualmente frente
al conflicto.

El recurso a la represión ha sido, por tanto, en SEAT, la
suprema garantía de la obtención de la "normalidad laboral".
Pero junto a esta represión colectiva que tenía la función
de disuadir de acciones de lucha al conjunto de los trabaja -
dores, hay que reseñar una represión política mucho más su -
til que iba dirigida a descabezar el movimiento y afectaba
particularmente a los dirigentes obreros; me refiero a deten -
ciones y encarcelamientos. También con ocasión de los paros
por el "proceso de Burgos" se producen las primeras detencio -
nes de líderes obreros de SEAT. Detenciones, y a menudo en -
carcelamientos, se suceden luego en los conflictos importan -
tes en la factoría. Las detenciones permitían a menudo, si
duraban más de 3 días, a la empresa despedir a los trabajado -
res en cuestión "por faltas injustificadas al trabajo". Esta
práctica, en la que se da coincidencia entre los intereses
de la empresa y los del régimen, contribuye a politizar, y
por supuesto potenciar, multitud de conflictos que, de otra
manera, habrían quedado reducidos a la problemática más es -
trictamente laboral.

La "sobrepolitización de los conflictos se debe, por tan -
to, no sólo a reivindicaciones político-sindicales que res -
ponden a intereses objetivos del movimiento obrero en la eta

pa franquista, sino también a la particular respuesta patronal-régimen para hacer frente a tales conflictos.

Consideración aparte, por último, requiere el problema de los cargos sindicales. Entre las elecciones de 1966 y las de 1975 y a nivel de todo el Estado, son varios miles los cargos sindicales representativos de la base desposeídos a consecuencia de su participación en las luchas obreras. Ello demuestra que las llamadas garantías sindicales han sido papel mojado.

En la SEAT este tipo de represión se ensaña principalmente sobre los cargos representativos elegidos tanto en 1966 como en 1971 para el Jurado de empresa, no sobre el resto de los enlaces sindicales. Los despidos de hombres de CC.OO. y otras organizaciones sindicales presentes en el Jurado, deja a éste convertido en un fiel colaborador de la empresa. Así de los 78 despedidos entre 1970 y 1974, 18 son cargos sindicales (6).

Por el contrario "en los talleres, a los enlaces representativos se nos deja el derecho al pataleo, puesto que la empresa y el sindicato tienen asegurado el Jurado" (7).

También la represión sobre los cargos sindicales representativos se inscribe en la estrategia patronal de descabeza - miento de la dirección obrera.

Los cargos sindicales representativos, sobre todo a nivel de Jurado, gozaban de una posición privilegiada en la lucha obrera debido a su posición en los aparatos sindicales verticales y a la fuerza que les daba la vinculación con la organización obrera.

En este caso el Sindicato Vertical juega un papel peculiar puesto que es la organización sindical la que tiene que autorizar las posibles represalias a los cargos sindicales.

Notas al Capítulo 4 - LAS TACTICAS CONFLICTIVAS

- (1) ASAMBLEA OBRERA nº 1, 2 Enero 1970. Subrayado de la propia publicación.
- (2) IEL. Documentos Informativos nº 21, Enero-Marzo 1974, Barcelona, p. 15s.
- (3) ASAMBLEA OBRERA nº 44, 13 Febrero 1972.
- (4) El documento se titula "Extremos de mayor consideración expuestos al Delegado Provincial de Sindicatos, por la representación empresarial del más alto nivel, del Sindicato del Metal de Barcelona". Citan este documento:
 - HERRERO J.L. "La superación de cauces", Cuadernos para el Diálogo, extra 33, febrero 1973, p. 53.
 - IEL, Boletín Informativo nº 10, 1971, p. 87-90.
- (5) Ciclostilado sobre la represión en la empresa, elaborado por los propios trabajadores, 1975.
- (6) ASAMBLEA OBRERA nº 100, 15 Enero 1974. También entre los despedidos de Enero de 1975 hay varios cargos sindicales.
- (7) Entrevista sobre organización obrera.

.

CAP. 5 - LA ORGANIZACION OBRERA

Contexto en el que se encuadra la organización

No es posible hablar de la organización obrera en España, sin tener en cuenta el concreto contexto en el que ésta se da y que le confiere características especiales.

El primer elemento a tener en cuenta también en este caso es la legalidad vigente. Los trabajadores han tenido que construir su organización de clase contra dicha legalidad, sin embargo, las contradicciones de ésta han brindado, en determinados momentos y bajo ciertas condiciones, la posibilidad de superar sus consecuencias negativas. El aprovechamiento de la legislación sobre la negociación colectiva que posibilitaba a los trabajadores una cierta plataforma de reivindicación y organización (asambleas, escritos, reuniones), la entrada en el Vertical, etc... se inscriben en esa dirección. Otras veces ha sido necesario oponerse contundentemente a la legalidad, situándose fuera de ella y creando una nueva "legalidad de hechos". La problemática de la huelga, del derecho de reunión, etc... se sitúan en este marco.

Será necesario ver, en el caso de SEAT, cómo se ha llevado a cabo la superación de la legalidad vigente y con qué consecuencias para la organización del M.O. y en último término para su avance.

Pero la organización de clase no se ha tenido que alzar sólo contra la legalidad vigente, sino también contra una ideología dominante antiobrera que ha tachado de "subversivo" cualquier intento de luchar por los intereses de clase. En este aspecto es obvio que el principal papel lo ha jugado la lucha misma, a través de la cual los trabajadores, al tiempo que intentaban conseguir las reivindicaciones, se oponían a

la tergiversación de sus planteamientos por el poder, consiguiendo la solidaridad de otras capas, porque las objetivas condiciones imponían la necesidad de unirse, de decirlo, con otras palabras, la coherencia y razón de sus planteamientos. Al mismo tiempo una serie de instrumentos han ido jugando un papel, complementario, pero importante: el análisis que la vanguardia hacía de las condiciones de trabajo y de vida y del contexto político, la prensa obrera, las asambleas que permitían explicar el sentido de las reivindicaciones, los dirigentes obreros, etc... Todos estos instrumentos no pueden ser considerados como piezas aisladas, sino como elementos coordinados por la organización de clase que, al mismo tiempo que han sido su consecuencia, la han ido potenciando.

Por último hay que subrayar que la organización no se ha dado, ni se podía dar, desvinculada de la lucha misma. Cuanto más fuertes y extensas han sido las luchas, más se ha ido fortaleciendo la organización, a pesar de la represión y de las coyunturales derrotas. Cada lucha hacía salir a la superficie nuevos líderes, ponía de manifiesto nuevas y fértiles formas de organizarse. El nacimiento y desarrollo de las Comisiones Obreras es la mejor prueba de lo que vengo diciendo.

Pero claro está, la estrecha interrelación lucha-organización viene también a indicar que la fortaleza y el avance de la segunda están estrechamente relacionados con el planteamiento, el grado en que se haya asumido, los contenidos y aún los resultados de la primera.

Será necesario examinar la influencia de la organización en la lucha, y viceversa, destacar los nuevos niveles de organización que van siendo posibles, y su aprovechamiento, los retrocesos con relación a posiciones anteriores o a conquistas generales del movimiento obrero.

Organización obrera y legalidad vigente

La legislación y la negociación colectiva oficial pretendían conquistar, con planteamientos colaboracionistas, el consenso obrero ante las nuevas técnicas de organización del trabajo.

En ciertos sectores y en muchas empresas pronto se revelaría que los efectos primordiales eran precisamente los contrarios; con ocasión del convenio los trabajadores organizaban una lucha que directa o indirectamente se oponía al poder patronal. En SEAT, sin embargo, la empresa instrumentaliza el convenio hasta finales de la década 60-70.

¿Cuáles son las causas de este fenómeno? La primera y fundamental, el fuerte control que sobre los trabajadores ejerce la empresa. Pero además hay que tener en cuenta el impulso que a las luchas y a la propia organización del M.O. da la penetración obrera en el Sindicato Vertical en las elecciones de 1963 y, sobre todo, en las de 1966. No es éste el lugar para examinar esta cuestión a nivel general. Pero sí hay que constatar que en SEAT los trabajadores representativos no participan en 1963 en todas las elecciones debido a los contrastes que en torno a la participación se dan entre las vanguardias más concienciadas.

En 1966, CC.OO. recién estructuradas en SEAT, impulsan la participación y obtienen un notable triunfo, aunque en la segunda vuelta, en las elecciones al Jurado el éxito fue mucho menor.

Un año después de las elecciones el Jurado era, nuevamente, un organismo domesticado. Varias razones influyeron en ello: la rápida y fuerte represión que la SEAT actuó sobre los protagonistas de la huelga del 850 en 1967, entre los que

había varios enlaces, atemorizó a hombres elegidos, honrados de por sí, pero no suficientemente combativos ni apoyados por los trabajadores. Según la opinión de actuales líderes de SEAT, la empresa, cabilinamente, logró corromper a no pocos con "responsabilidades" que les alejaron de los talleres y de la práctica real de la clase; ciertamente ésta pudo haber sido una razón, pero parece haber otra más sencilla y de mayor peso: en la candidatura obrera, no suficientemente preparada, había gente que no había sido valorada correctamente, que era apocada y personalista y que así siguió después de ser elegida.

Por último, y ésto quizá es lo más importante, la represión de la huelga de 1967 y las disensiones ideológicas en el seno de CC.OO. provocan una nueva retirada hacia métodos clandestinos en SEAT, apenas saboreadas las posibilidades de actuar a la luz.

En 1969 se nota un reforzamiento de la organización obrera; la amortiguación de las luchas ideológicas en el seno de la vanguardia, la llegada de trabajadores combativos de otras fábricas, la entrada masiva de trabajadores jóvenes, la general escalada de las luchas en todo el país han influido en ello. El resultado es la primera plataforma apoyada por miles de firmas y luchas todavía ténues, pero luchas a fin de cuentas.

Las acciones que se dan, fundamentalmente en torno a las plataformas de convenio, potenciarán la candidatura obrera de 1971 -es sintomático que su "programa" fuese la misma plataforma que meses más tarde se presentaría para la revisión del Convenio- aunque también en este caso la participación no será elevada debido a la nueva polémica en torno a la participación. Ciertos sectores, preconizaban la abstención, educan

do que la salida a la superficie había provocado anteriormente la enorme represión sobre los representantes; en realidad, en la CCAN se había dado tal represión. Por otro lado la misma empresa puso innumerables obstáculos a la participación de los líderes obreros: trasladándolos previamente a talleres donde nadie los conociese, despidiendo a varios de ellos en razón de que habían sido detenidos en diciembre de 1970.

CC.OO., particularmente a través de su boletín de fábrica, "Asamblea Obrera" inicia -no sin contrastes interiores sobre la oportunidad de votar- la campaña desde febrero, clarificando el sentido de la participación- "los cargos sindicales son el brazo legal del M.O." (1) o explicando que las elecciones sindicales son una forma de lucha que en aquel momento se ha de enmarcar en la concreta problemática de los talleres. La verdad es que, sin embargo, durante todos estos meses las acciones por la concreta situación de fábrica son escasas. Es una discusión en torno a las elecciones un poco alejada de los problemas reales, con excepción del mes de Mayo en que surge una potente huelga por las primas. En general los análisis que la dirección del movimiento realizan sobre los grandes problemas del momento -el sindicato de clase, el contexto político- no se vinculan a la situación de fábrica.

Los resultados en las elecciones son, a pesar de todo, notables: los candidatos obreros consiguen 8 de los 18 puestos del Jurado; es un resultado considerable si se tiene en cuenta que los puestos a elegir eran sólo el 50%. Los líderes que habían sido encarcelados obtienen votaciones plebiscitarias.

A los pocos días de las elecciones y con ocasión de la huelga del turno de noche la empresa despide a casi todos los

representantes recién elegidos al Jurado. Desde este momento éste queda totalmente en manos de la empresa.

La represión determina que desde ese momento la organización obrera no sólo tenga que prescindir de las posibilidades legales, sino que el propio Jurado sea un importante enemigo al que combatir. Desde este momento la organización obrera ha de prescindir -al contrario que en otras fábricas- de las posibilidades legales que ofrece el Jurado de empresa.

Pero no es posible atribuir sólo a la falta de estos cauces legales, ni a la represión, las debilidades y problemas de la organización obrera en SEAT.

Hay otros elementos, como veremos, que influyen mucho más decididamente.

Prácticamente año tras año una de las principales reivindicaciones fue la de dimisión del Jurado y elección de nuevos representantes; a pesar de ello nunca los trabajadores eligirán una Comisión Deliberadora que oponer a la de la empresa.

La exigencia sigue en pie lo que explica la elección de los 300 delegados en el calor de la lucha del invierno 1974-75. Es difícil mantener que esa huelga se dió sólo por la representatividad, como a veces se ha dicho, aunque resulta innegable que el problema de la representatividad jugó un pa-pel clave.

Y ciertamente esa exigencia de representantes verdaderos va ganando terreno entre los trabajadores que, gracias a las luchas, a las experiencias propias y a las de otros lugares -las huelgas generales de esos años y las más recientes del Baix Llobregat- tienen cada día más clara la necesidad de una amplia organización de masas.

347.

Por primera vez en Septiembre de 1974, y después que el Jurado ha elegido una Comisión Negociadora no representativa, la vanguardia obrera no se limita a denunciarla y pedir su dimisión, sino que propone concretamente que la Comisión negociadora sea de 300 trabajadores elegidos por talleres y oficinas, de entre los que salgan 10 que directamente negocien con la empresa. La elección de los 300 delegados durante la lucha de fin de año nace posiblemente de esa propuesta concreta y de esa exigencia. Sin embargo, no serán luego los 300 delegados, ni el nuevo planteamiento de masas que representan, quienes dirijan la huelga, sino nuevamente los líderes tradicionales, en parte externos a la fábrica.

Del "liderismo" a la organización de masas

La SEAT ha llegado a representar en algunos momentos del periodo analizado la "punta de lanza" del movimiento obrero español, por lo que se refiere a combatividad y a elevada conciencia de gran número de sus trabajadores. Esta combatividad tuvo su máxima expresión en la gran lucha del invierno 1974-1975 en la que la vanguardia obrera llegó a creer en la posibilidad de una huelga general en la Comarca de Barcelona, en el Bajo Llobregat y en toda Catalunya que habría desencadenado importantes cambios en la misma estructura del poder político y colocado a la clase obrera en una favorable correlación de fuerzas frente a la crisis económica y el cambio político que ya entonces se veía inminente (2). Sin embargo, no se produjo la huelga general y los propios trabajadores de SEAT recibían la acometida más fuerte de su historia por parte de la patronal -500 despedidos- entrando en un letargo

del que no saldrían en todo el año 1975, a pesar de la muerte de Franco y de las grandes luchas que a nivel de todo el Estado se desencadenaron en las últimas semanas del año.

Estos hechos provocaron el inicio de un debate sobre la dirección y organización obreras en la fábrica, debate que no está cerrado ni mucho menos y al que nosotros queremos contribuir desde la perspectiva del análisis realizado en este trabajo, puesto que tiene un significado que va más allá del caso SEAT.

El primer problema que conviene abordar es el de la corrección del análisis de la situación en el que se enmarcaba el conflicto obrero en la gran factoría, es decir, del análisis realizado por la vanguardia.

"En la lucha del invierno 1974-1975 -dirá uno de los líderes de la fábrica- la vanguardia supervaloró tanto el nivel de los trabajadores como las posibilidades generales de que el conflicto se extendiera. Había un termómetro que no supimos mirar: cuando en las asambleas se preguntaba quiénes estaban dispuestos a seguir la lucha todo el mundo levantaba la mano, pero cuando los altavoces de la empresa sonaban invitando -sólo invitando porque casi nunca necesitaron amenazar- a dispersarse, resultaba que a los pocos minutos allí no quedaba más que la vanguardia". "Las asambleas no eran otra cosa que mítines, no se discutía y valoraba la situación tanto la interna de fábrica como la externa" (3).

El problema que aquí se manifiesta, agudizado en la fase más álgida del conflicto obrero, está presente, sin embargo, en todo el periodo 1969-1975.

La acumulación de reivindicaciones insatisfechas durante largos años, la subordinación política de la clase obrera,

crean situaciones explosivas que estallan en conflictos globales como hemos visto en la SEAT y como se puede fácilmente delatar en otras fábricas y sectores. Y es preciso que esos conflictos globales tengan un profundo sentido y contribuyan a fortalecer la unidad y la conciencia de los trabajadores. Pero a menudo han estado faltos de análisis que explicitasen cómo se concreta en la fábrica la explotación política y de clase y de qué manera la solución de los grandes problemas generales se vincula a la solución de los problemas de cada día: salarios, primas, accidentes, enfermedades, ritmos, despotismo de los jefes...

Con otras palabras, y ya refiriéndonos al caso de SEAT, la dirección y la organización obreras parecen haber tenido poco en cuenta la necesidad de explicitar la condición concreta de fábrica, de vincularla a las luchas generales, de convencer -discutiendo y valorando en asambleas y en escritos- a la generalidad de los trabajadores, no sólo a los más politizados, de la necesidad de participar para solucionar los problemas diarios del trabajo dependiente.

Las asambleas, a pesar de ser un instrumento clave de organización y de potenciamiento de la lucha en este periodo, adolecían de un grave defecto: eran mecánicas y consignistas; se informaba de lo que estaba pasando, se leía la plataforma hasta la saciedad, se indicaba por donde habría de seguir la lucha, pero no se establecía una discusión que pudiese permitido valorar la condición de fábrica y moverse en consecuencia.

En cuanto a las publicaciones sólo en los años 1972-1973 se nota un acercamiento a los problemas concretos de los talleres y de la condición de fábrica desenfocado a veces por la excesiva importancia que se da al tema de los despedidos

que se constituye en toma central y casi única del análisis y dirección de la lucha en ciertos periodos, particularmente en 1974.

Está fuera de toda duda que la organización obrera que en el conjunto del Estado impulsó las más importantes luchas obreras entre 1964 y 1975 fue Comisiones Obreras. Sin embargo, Comisiones Obreras era, en SEAT, débil y vanguardista. A pesar de eso eran hombres de alguna manera identificados con Comisiones Obreras los protagonistas principales de las movilizaciones. Esta contradicción contribuye a explicar algunos de los problemas de la organización obrera en la fábrica.

La debilidad de Comisiones en la gran fábrica de la Zona Franca tiene que ver con el control especial que la dirección de la empresa y la propia policía realizan sobre los trabajadores que ingresan y con la fuerte represión que la empresa desencadena ante las primeras movilizaciones y, en general, durante todo el periodo por nosotros estudiado. Pero la represión no puede ser la razón explicativa última, puesto que en mayor medida aún se da en otras empresas y zonas -por ejemplo la minería asturiana- sin que llegue a afectar en tal manera a la organización obrera, aunque es innegable que le crea cuantiosas dificultades.

Hay factores internos a la propia organización que han de ser tenidos en cuenta.

La factoría de la Zona Franca es amplia y compleja, con diferencias de problemática no sólo entre obreros y empleados y entre trabajadores directos e indirectos, sino también entre taller y taller y aún entre sección y sección. Además de ésto la organización del trabajo existente, y suplementarias medidas de control impuestas por la empresa, dificultan en ma

nera notable la comunicación entre diversos talleres, entre éstos y oficinas.

Todos estos motivos han explicitado durante mucho tiempo la necesidad de potenciar la organización obrera a nivel de taller, sección y oficina.

Efectivamente esta organización por unidades más homogéneas se lleva a cabo en algunos puntos, principalmente en 1972 y 1973. Esta es una de las razones por las que en esos años algunos talleres van más avanzados en las luchas reivindicativas; no se trata necesariamente de los talleres más duros, sino de los más organizados. "En la general debilidad en la que la organización había quedado después de las luchas y la represión de 1970-71 es en los talleres más organizados en los que se lleva a cabo luchas parciales pero decididas que, entre otros efectos tienen como consecuencia reunificar el movimiento desembocando en las grandes huelgas de Abril y Mayo por la Seguridad Social y los beneficios" (4).

Signo de esa organización por talleres es la aparición de "Asamblea Obrera de Administrativos y Técnicos", "Asamblea Obrera del Taller 7", y otras que, sin embargo, tienen poca vida. Porque la impresión que se saca de la lectura de materiales y de entrevistas con dirigentes obreros es que esa organización por talleres no llega a tener mucha consistencia, sino en determinados casos y por periodos bastante limitados.

¿Cuál es la razón? Dos parecen las más importantes razones que se desprenden de las entrevistas realizadas con dirigentes obreros de la fábrica misma, del análisis de las luchas, sobre todo las últimas, y del examen de las directrices que se reflejan en los documentos obreros, principalmente en "Asamblea Obrera".

La primera y fundamental es que la dirección del conflicto obrero ^{es} externa a la fábrica; está fuera, es decir, en los partidos obreros, la dirección y animación general del movimiento y hasta gran parte del propio "comité de huelga" en importantes conflictos concretos. Esta situación -que posiblemente se repite en más de una fábrica en este período- no se debe probablemente a ningún afán de protagonismo de algunos partidos políticos obreros, sino que es fruto de la debilidad de las organizaciones de masas y de la inevitable confusión entre funciones de partido y funciones de sindicato, así como de la necesaria animación ideológica que proviene de los partidos.

Sea como fuere la realidad es que "la dirección externa a veces no ha contado con suficiente información o con una información contrastada sobre la propia realidad de fábrica". En general la valoración sobre las objetivas condiciones del movimiento tendía a ser optimista, excesivamente optimista. Esta valoración exageradamente optimista trasluce de muchas páginas de "Asamblea Obrera" que, en teoría, tendría que haber sido un órgano de discusión colectiva y que se transformaba más bien en un vehículo de consignas. Buena parte de quienes redactaban "Asamblea Obrera" ya no trabajaban en la fábrica y si bien hay que reconocer que contaban con unas importantes y eficientes redes de información, la interpretación de los datos recibidos a veces pecaba de abstracta. "El hombre que escribe "Asamblea Obrera", aún con mucha información, tiende al optimismo, porque al no estar dentro no puede apreciar lo que significa que en un momento de euforia todo el mundo levante la mano en una asamblea votando a seguir la lucha..." "Los que escriben las consignas no están en la lucha real de SLAT..." (5).

Todas estas apreciaciones demuestran que la práctica a través de la que se organizan y, sobre todo, se continúan, las grandes acciones, es una práctica fundamentalmente consignista, que no tiene suficientemente en cuenta lo que en realidad está pasando en los talleres, la verdadera condición de fábrica y el verdadero nivel de lucha del común de los trabajadores.

Además hay una segunda razón: la dirección de las luchas es liderista, basada sobre pocas personas claves. También este método responde a necesidades objetivas en los primeros años, en los años de más dura represión. Entonces resultaba imposible pensar en amplias vanguardias, en métodos más bien abiertos.

La aparición de CC.OO. concreta, precisamente, el paso a métodos más abiertos, de masas. Después de la gran represión sobre Comisiones Obreras -años 1967 y 1968- el debate en torno a los métodos organizativos vuelve con fuerza. Para algunos es necesario abandonar las acciones abiertas porque el riesgo al que los dirigentes se exponen puede desembocar en el descabezamiento de la organización. Para otros, un dirigente que no sea visible deja de ser dirigente de masas.

De hecho no sólo esta polémica, sino sobre todo la efectiva represión, que culmina en el estado de excepción de 1969, provocan una parcial clandestinización de la organización obrera y una reducción de las vanguardias dirigentes a núcleos muy restringidos.

Es precisamente en esta coyuntura cuando inicia el periodo de lucha en la empresa SEAT, la cual responde, en un primer tiempo, con fuertes medidas represivas para evitar la generalización del conflicto.

Pero el conflicto se generaliza en la factoría desde 1971 y, en parte, gracias a la masiva salida a la luz pública de la organización que alienta las luchas de los trabajadores, en ocasión de las elecciones sindicales de Mayo.

Y en esta generalización está, a nuestro entender, el hecho clave que marca el inicio de una nueva coyuntura en la que la polémica entre oportunidad de métodos clandestinos o métodos más abiertos pierde sentido, porque la realidad es de métodos abiertos. En las luchas aparecen nuevos líderes, las asambleas se convocan abiertamente, se firma abiertamente contra los pseudo-representantes presentes en el Jurado de empresa, "Asamblea Obrera", aunque introducida clandestinamente, se reparte en cantidades masivas. Con otras palabras, aparecen ya los primeros vestigios objetivos y sólidos para una organización de masas. Pero, claro está, ésta no se puede imponer de por sí. Hay, en primer lugar, una legislación antiobrera -no existe libertad de expresión, asociación y huelga- sigue vigente una práctica represiva de la empresa. Por ello, aunque con objetivos elementales para pasar a una organización más abierta y masiva siguen predominando todavía los métodos lideristas: "Hay unas pocas personas que son las que convocan las luchas y sin ellos no se hace nada" (5).

En esta dinámica entre una realidad, el conflicto obrero generalizado, que está presuponiendo y exigiendo una organización de masas y unos métodos de dirección fundamentalmente lideristas, transcurre un largo periodo con altibajos que, en cierto modo, se explican por la susodicha ambivalencia: se registran grandes luchas momentáneas, los líderes son eliminados y se produce un bache hasta que nuevamente se consolida una dirección -que además empieza a ser cada vez más externa, los despedidos- que permite volver a generalizar el conflicto.

Por otro lado también han menudeado los conflictos parciales lo que demuestra que el nivel de conciencia es alto y que existen posibilidades objetivas de consolidar una organización masiva.

Por otro lado las luchas parciales en los talleres más com
bativos en 1972 y 1973 han ido haciendo despuntar una serie de hombres que tienen la confianza de sus compañeros y que constituyen ya una amplia vanguardia que, sin embargo, no logra tener la suficiente coordinación.

La presencia de esta amplia vanguardia representativa efec
tivamente del conjunto de los trabajadores logra arreciar la campaña contra el Jurado de empresa que desde 1974 se concreta en presiones cada vez más fuertes para que aquel dimita y se realicen nuevas elecciones.

En los primeros meses del verano el conflicto de Elsa y la huelga generalizada del Bajo Llobregat, que arranca importan
tes muestras de solidaridad en la SEAT, contribuyen poderosamente a agudizar la necesidad de pasar a métodos de organización más amplios.

En la propia SEAT hay un hecho que puede ser considerado indicador fidedigno de esa necesidad: el 5 de Octubre son detenidos en San Cugat, mientras discutían sobre el próximo Con
venio, 47 trabajadores de SEAT -el número de reunidos era muy superior- todos ellos trabajadores conocidos en sus respecti
vos talleres y hombres de la confianza de sus compañeros. La huelga en la factoría es la respuesta espontánea de los trabajadores, sin necesidad alguna de convocatoria.

Los trabajadores estaban defendiendo en concreto a sus re
presentantes, a su verdadera organización. "Fue a raíz de aquello como vino a la luz una vanguardia mucho más amplia y

como quedó patente que los 3 ó 4 líderes natos solos ya no servían; sería aquella vanguardia muy amplia la que compondría la candidatura elegida en elecciones en diciembre y que, en gran parte, sería descabezada en los despidos de Enero" (?).

He aquí que había saltado a la luz algo que venía incutiéndose hacía tiempo: la necesidad de una organización de masas.

Poco después, y en este clima, se iría a la gran huelga de fin de año por el convenio y contra el expediente de crisis. Pero la huelga volvería a ser dirigida con los métodos tradicionales, desde fuera y a través de un comité de huelga reducido y consignista que alargaría la lucha dándole una perspectiva indefinible supervalorando tanto la situación de los talleres como las posibilidades de solidaridad de toda la Comarca, dando ocasión a los despidos masivos, la desorganización y a la práctica desaparición de las Comisiones.

Es pensable que una lucha que se hubiese basado en la nueva realidad, en la dirección de la amplia vanguardia presente en todos los talleres habría terminado de otra manera: consolidando esa nueva organización de masas y retrocedido a tiempo -como mínimo antes de los despidos masivos- sobre la base de una valoración realista de lo que estaba pasando en la fábrica.

Cuando se dice que fueron los despidos masivos de Enero los que lograron frenar la combatividad de SEAT todo a lo largo de 1975, posiblemente se está en lo cierto, pero el análisis es incompleto porque en realidad la ocasión de los despidos y del desánimo generalizado que siguió a los mismos fue el método de lucha utilizado que, a su vez, se explica por la organización liderista y alejada de la base que existía.

El liderazgo, hay que subrayarlo una vez más, no es interpretable como afán de protagonismo de alguna organización política que, por lo demás, difícilmente lo habría logrado o no ser que hubiesen concurrido otras circunstancias objetivas. Son éstas precisamente las que hay que tener en cuenta: la condena y represión de Comisiones Obreras, los métodos sumamente reactivos de la empresa, las disputas ideológicas en el seno de la vanguardia obrera sobre los métodos a utilizar (clandestinización o actuación abierta, participación en las elecciones sindicales o boicot, etc...) Estas luchas ideológicas posiblemente revistieron en SEAT un carácter más agudizado que en otras fábricas. La presencia de los más diversos partidos políticos -PSUC, PCE(i), Bandera Roja, Trostkistas, Socialistas- y de organizaciones sindicales en la última época -Comisiones Obreras, UGT, USO, Comisiones Obreras Revolucionarias- que tiene mucho que ver con el interés de algunos de estos grupos de no estar alejados de la más grande concentración obrera del país y no tanto quizá con una implantación real hacía mucho más complejo el debate ideológico. El distanciamiento de la empresa lograba imponer entre taller y taller y la imposibilidad de contrastar públicamente las diversas posiciones eran factores que dificultaban la implantación de una organización amplia y participada.

Los instrumentos organizativos

Examinemos ahora las características claves que han tenido los primordiales instrumentos de los que los trabajadores se han servido para consolidar su organización en la fábrica.

No cabe duda que el primordial instrumento organizativo

han sido las Comisiones que en SEAT, como en otros sitios, nacían como alternativa de representación al Sindicato Vertical, al que renunciaban, por el momento, a la utilización de aquél. Ya hemos visto que en SEAT las Comisiones no se consolidan hasta 1969. En ellas participan los trabajadores más combativos y más representativos; prueba de ello es que la candidatura de Comisiones obtiene una resonante victoria en las elecciones de 1971. Sin embargo, el tipo de dirección de que se dota el movimiento obrero en la fábrica convierte las Comisiones en muy poco operativas: no hay suficiente coordinación entre las Comisiones de los distintos talleres ni se da una efectiva ampliación de las vanguardias en las coordinadoras. Ello impide capitalizar la indudable necesidad y conciencia de amplia representatividad, que van experimentando los trabajadores, en una masiva Comisión o conjunto de Delegados que, nacidos de la lucha, en 1974-75 hubiesen sido ya la efectiva organización de los trabajadores suplantando al propio Jurado. La necesidad de representantes verdaderos permanece, sin embargo, a pesar de la derrota de Enero, lo que explica la participación, y consiguiente victoria, en las elecciones sindicales de 1975 de una candidatura en la línea de los objetivos planteados por Comisiones Obreras, candidatura que no ha superado todavía el profundo bache de la huelga última.

Las asambleas constituyen el segundo elemento que hay que tener presente. Como hemos podido ver en capítulos anteriores las asambleas realizadas como forma de lucha, durante el conflicto abierto, han sido decenas; las efectuadas a la hora del bocadillo, sin interrupción del trabajo, posiblemente hayan de contarse por centenares. De todos modos, la imposición de la asamblea no es fácil; hecha con la oposición de

la espieca. En un principio las reuniones en pasillos y lavabos están a la orden del día.

Pero, aparte de animar o apuntalar la lucha en un momento determinado, ¿qué papel cumplían las asambleas desde el punto de vista organizativo?

"Las asambleas en la SEAT hasta las elecciones y conquista del Jurado en 1975 han sido -con excepción de aquellas que tenían lugar en medio de un conflicto generalizado- "arrancadas"; es decir, 20 ó 30 hombres se colocaban en un punto determinado del taller -en la zona de cafeteras automáticas- y empezaban a tocar palmas; la gente se agrupaba alrededor".

"Por lo que se refiera a su desarrollo, todavía en vísperas de la gran huelga de finales de 1974 se hacían de la siguiente manera: se cogía la plataforma de los 18 puntos y se leía hasta la saciedad. Y cuando la asamblea se prolongaba para discutir la plataforma, lo único que se hacía era leerla muchas más veces".

"Durante un conflicto- cuando por ejemplo se había decidido que diariamente se harían 4 horas de paro- los trabajadores venían hacia la asamblea al abandonar los puestos de trabajo. Allí se leía nuevamente la plataforma, luego los Derechos Humanos, alguna agregaba que no estábamos de acuerdo con la situación política, que rechazábamos la regulación de empleo... Pero no nos dábamos cuenta de que no estábamos dando elementos concretos de reflexión para poder aguantar la huelga contra las presiones que los trabajadores recibían dentro de la fábrica y en su propia casa" (8).

Estos párrafos sintetizan la opinión de dirigentes obreros sobre el uso de la asamblea en SEAT. Las asambleas eran pues, bastante mecánicas y consignistas. Escasamente entra-

ban en el debate y valoración de los problemas, para quedarse en la información y "en el mitin ardiente que incitaba a seguir la lucha". Sin embargo, los trabajadores respondían, en general, con una masiva. No era difícil arrancar las asambleas, de cuya importancia estaban convencidos los trabajadores, y a través de las que expresaban su unidad y su fuerza. Lo difícil, y lo que en este periodo se logró en escasa medida, era que la asamblea debatiese los problemas reales, en el contexto real en el que estaban situados los trabajadores, lo que habría posibilitado la consolidación y el avance de la propia organización. En tal sentido puede decirse que las asambleas tenían todavía el carácter más bien primario de manifestaciones conflictivas, pero no eran expresión e instrumento organizativo propiamente tal. Las "decisiones de la asamblea" tenían una base de participación y debate muy escasos.

La prensa obrera ha jugado, sin duda alguna, un papel clave en la organización obrera de SEAT. Como puede verse en la nota bibliográfica del apéndice, las luchas de SEAT han ocupado las páginas de todos los órganos de expresión de los partidos que se reclaman vinculados al movimiento obrero. Sin embargo, no es propiamente esta prensa, sino la proveniente de las organizaciones políticas o de mesas presentes dentro de la factoría la que ha podido tener una incidencia especial en el conflicto y su organización. Vamos a referirnos en particular a la publicación de Comisiones, "Asamblea Obrera", citada en más de una ocasión en estas páginas. "Asamblea Obrera" nace como fruto de las primeras luchas y como vehículo de transmisión de las experiencias en torno a aquellas. El primer número aparece en la fábrica el día 2 de Enero de 1970. Desde esta fecha hasta septiembre de 1975 salen 130 números.

La periodicidad varía -a veces es semanal, a veces mensual, en alguna coyuntura determinada llega a aparecer cada 2 días- y puede decirse que lo hace, precisamente, al compás del conflicto obrero mismo. En tal sentido "Asamblea Obrera" es un indicador de la conflictividad. En el año 1973 se ramifica en algunos talleres aunque por poco tiempo; así aparece Asamblea Obrera del T.7, Asamblea Obrera del t.5, Asamblea Obrera de almacenes exteriores, Asamblea Obrera de técnicas y administrativos.

La publicación recibe información detallada y puntual de lo que pasa en la factoría. Sin embargo, en su valoración de la lucha y en el análisis de la condición de fábrica no siempre refleja lo que parece haber sido la realidad de los talleres. Se percibe un alejamiento de la fábrica en los que escriben "Asamblea Obrera", al tiempo que una preocupación, en algunos momentos desvinculada de la lucha concreta de los talleres, por la situación política en general.

Aún así, es innegable que "Asamblea Obrera" -que en algunos periodos llegó a tirar 5.000 ejemplares y en conflictos generalizados una cifra aún superior- cumplió una importante función de comunicación entre los diversos talleres de la fábrica y, obviamente, también de orientación, aunque quizá con las limitaciones a las que hemos aludido.

La publicación entraba siempre clandestinamente en la fábrica lo que no deja de ser extraordinario en una empresa tan extremadamente jerarquizada y controlada, con vigilantes en todas las puertas y en los lugares estratégicos, con registros a la entrada y a la salida de fábrica...

La prensa obrera presenta dos elementos, o hasta dos niveles, bien diferenciados. Por un lado recoge los datos objetivos

vos que interesa conocer a los trabajadores y que se refieren tanto a la relación laboral como al contexto político, tanto al interior como al exterior de la fábrica; número de participantes en una huelga, beneficios de la empresa, participaciones en una manifestación, entidad y características de la represión sobre los trabajadores, etc... Este aspecto es decisivo en un contexto de dominio de la información por parte de organismos -Servicio de Información Sindical, agencias, prensa en general- fácilmente controlables por los intereses del régimen y del capital. La prensa obrera es, en último término, la única que puede librarse de la censura. Tal libertad es esencial para dar a los trabajadores una imagen fidedigna del contexto en el que se hallan, de la fuerza del adversario, de su propia fuerza... Esta es la razón por la que la prensa obrera en SEAT y en particular "Asamblea Obrera", haya dado mucho espacio a la información detallada de "lo que pasaba" en cada uno de los talleres -en realidad cada taller y aún cada sección necesitaba, en cierto modo, organizar sus propias fuerzas- y otras publicaciones, como "Luchas Obreras", por ejemplo, hayan mantenido el mismo criterio por lo que se refiere a todos los ramos, a cualquier localidad, a cualquier fábrica...

Pero, por otro lado, la prensa obrera es un instrumento de análisis y comprensión del conflicto, de las relaciones laborales, de la posición política de la clase obrera en las diversas coyunturas. En realidad éste es el aspecto clave y a él nos hemos referido ya en varias ocasiones.

En los momentos de mayor organización en la fábrica y de conflictividad más ligada a las concretas condiciones de la misma, la prensa obrera y en particular "Asamblea Obrera", intentan vincular la situación política general, la solidari-

dad con el resto de los trabajadores, etc... con la concreta condición de fábrica; orientar sobre las formas de lucha a poner en prácticas y tales orientaciones tienen incidencia real. El análisis y comprensión de aquellas resultan posibles sólo a través de la comprensión de ésta. En realidad, se puede decir que es el análisis coherente y en profundidad de la propia condición de fábrica lo que permite, en manera concreta, la comprensión de la condición de clase. Ciertamente que este análisis no es el único factor interviniente, pero es uno de los más importantes. No es casualidad que las fábricas y los rangos más combativos hayan ido teniendo sus propios órganos de información y que en los conflictos más duros uno de los elementos más precisos de cohesión de los trabajadores haya sido "la hoja informativa" a través de la cual los participantes no sólo estaban al corriente de lo que iba pasando, sino sobre todo podían realizar un análisis justo de lo que era su lucha.

La prensa, pues, juega un papel de puente entre los trabajadores y su organización y el papel de las vanguardias más conscientes es determinante en la visión que la prensa obrera va dando de la realidad.

Por último, hay que destacar, como uno de los instrumentos privilegiados de organización, al dirigente obrero mismo. El dinamismo del análisis y de la dirección, la organización de la lucha y de la solidaridad, la propia defensa de los intereses de clase, se plasman para los trabajadores en hombres concretos de su taller, sección o grupo, cuyo desinterés y capacidad les ganan la confianza. Las escasas ocasiones en que, tanto en SEAT como en la generalidad de los centros de trabajo, se llega a elegir representantes auténticos de los trabajadores, son millares los dirigentes obreros que tienen la

confianza de sus compañeros. Pero los dirigentes surgen en cada lucha. La prensa obrera y las propias entrevistas lo ponen de manifiesto: uno de los más importantes frutos de cada conflicto es el surgimiento de nuevos líderes obreros. Sin embargo, y como se señaló en páginas anteriores, una serie de factores influyeron en que esa amplia vanguardia no pudiese jugar en toda su profundidad el papel de dirección real en cada sección y taller.

La fábrica y la organización externa

Una de las reivindicaciones más fuertemente mantenidas por los trabajadores más conscientes en SEAT, como en el conjunto de todo el Estado, ha sido la que se refería a las libertades sindicales. En realidad las libertades sindicales constituyen una importante garantía de organización obrera frente al poder patronal. Pero, claro está, los trabajadores no han esperado a dicha libertad para organizarse a nivel general y así lo han hecho en diversas formas, destacando una nueva concepción organizativa que tenía su eje en la asamblea obrera y llevaba sus reivindicaciones más allá de lo estrictamente económico y laboral para entrar directamente en lo político. Durante todo el periodo por nosotros analizado, y desde principios de los años 60, ese amplio movimiento respondió, aunque con diferencias en su interior, al nombre de Comisiones Obreras.

La debilidad de Comisiones Obreras en manera organizada dentro de la fábrica de SEAT -tema al que hemos aludido en varias ocasiones- a pesar de que la vanguardia existente se moviera en las concepciones que definían ese nuevo movimien-

to de masas, tiene bastante que ver con la debilidad de la organización obrera en general en la factoría de la Zona Franca.

Sin embargo, por encima de esa debilidad organizativa hay que constatar que el espíritu del nuevo sindicalismo, abierto y participativo, ha calado profundamente en muchos trabajadores de SEAT.

• • • • •

307.

Notas al Capítulo 5 - LA ORGANIZACION OBRERA

- (1) ASAMBLEA OBRERA Nº 17, 26 Febrero 1971.

- (2) Recuérdese que Franco había estado gravemente enfermo durante el verano de 1974, se había creado la Junta Democrática, la oposición hacía planteamientos cada vez más agresivos, amplios sectores del Régimen se estaban desmarcando apresuradamente.

- (3) Entrevistas sobre organización.

- (4) Entrevistas sobre organización.

- (5) Entrevistas sobre organización

- (6) Entrevistas sobre organización.

- (7) Entrevistas sobre organización.

- (8) Entrevistas sobre organización.

.

C O N C L U S I O N E S

IV PARTE - CONCLUSIONES

El presente estudio ha analizado la interrelación conflicto laboral-condición de fábrica en base, sobre todo, aunque no únicamente, a un caso que se estima prototipo de las relaciones laborales en España: la SEAT. La "ejemplaridad" de la fábrica escogida responde a un doble motivo; por parte empresarial la organización del trabajo, y la condición de fábrica que de ahí se deriva, no es inteligible sino enmarcada en el autoritarismo de la legislación laboral t, con mayor propiedad aún, en el autoritarismo del régimen jurídico-político. La SEAT pretende ser el régimen en pequeño. Esto, obviamente, no ha dependido de manera voluntarista del sistema político "del 18 de julio", sino que es consecuencia del papel cada día más activo que el Estado juega en la reproducción de las relaciones de producción y en las relaciones laborales concretas mismas. Claro está que de ahí han derivado también las profundas contradicciones que, sobre todo en los últimos años, en la dirección de SEAT se han registrado, aprovechadas, muchas de ellas, extraordinariamente, por los trabajadores en la lucha por sus intereses.

Pero la SEAT ha sido ejemplar en los últimos años también desde otro punto de vista, el del comportamiento obrero. El nivel de conflictividad alcanzado en la factoría, la profunda solidaridad y unidad de los trabajadores de SEAT han sido -con independencia de los problemas organizativos- bandera de todos los trabajadores de Cataluña y del entero Estado. Y era lógico que así fuera: la mayor concentración obrera del país, en el ramo del metal que tradicionalmente ha sido el más avanzado y combativo debido, probablemente, al desarrollo de la propia organización del trabajo en el mismo, en la zona más desarrollada... todo ello no podía menos de contribuir a

hacer de SEAT una de las puntas más activas del movimiento obrero y del conflicto obrero en la factoría una de las más claras muestras de las características que hoy reviste el enfrentamiento capital-trabajo.

1. La condición de fábrica.

La organización del trabajo no es una racionalización de medios para fines que quede en el campo de lo teórico y mucho menos de lo abstracto. La organización del trabajo, inteligible en el sistema de producción capitalista si no es haciendo referencia a las fuerzas sociales en presencia, cuyos objetivos e intereses trascienden los límites del lugar de producción y por tanto de la mera relación laboral, tiene consecuencias concretas e inmediatas para los agentes en presencia. Este campo de elementos constituyen lo que hemos llamado condición de fábrica, utilizando un término que pretende ser omnicomprensivo.

La condición de fábrica para los trabajadores es, en el caso de SEAT -y ciertos indicios permiten hipotizar que mucho más todavía para otros grupos de trabajadores- profundamente negativa. Inseguridad física, morbilidad física y psíquica, jornadas de trabajo largas, ritmos de trabajo agobiantes y peligrosos, necesidad de someterse a la incentivación patronal, imposibilidad de desarrollar las propias capacidades en un oficio o profesión, sometimiento a un sistema autoritario para el que los trabajadores son meras piezas, dificultad extrema de ejercitar cualquier tipo de iniciativa real... son los rasgos fundamentales que definen esa condición de fábrica.

511.

Pero la condición de fábrica no es algo mecánico ni natural o técnicamente dado -a pesar de que ésta parece ser la hipótesis que subyace a muchas prácticas patronales en torno a la misma- sino una realidad dinámica dependiente de la correlación de fuerzas que los agentes presentes desarrollan en cada momento. En tal sentido, a pesar del cariz profundamente negativo de la condición de fábrica como proceso global en ciertos aspectos hay que constatar cambios de orientación, positivos con respecto a los trabajadores o, cuando meros, victorias que han permitido frenar el empeoramiento de la entera situación.

La superación de la actual condición de fábrica transformando los elementos que la provocan, o, como mínimo, controlándolos, se inserta, para los trabajadores, en la consecución de un modo de trabajo más humano tanto desde el punto de vista de seguridad e incolumidad física y psíquica cuanto desde el desarrollo de las propias capacidades, experiencia e iniciativa.

Para el capital, el mantenimiento de una determinada condición de fábrica que requiere una determinada organización del trabajo responde a un supremo objetivo: la maximización del beneficio. Las escasas inversiones en seguridad o ambiente como los elevados ritmos o el total control sobre incentivos obedecen al mismo objetivo, como hemos visto en el caso examinado. La empresa necesita mantener todo, o el máximo, control posible sobre la organización del trabajo. Esto es el punto clave. Parece obvio que, si se quiere producir -y mucho más en un mundo de competencia- tiene que haber una organización de los medios para este fin. No es por tanto la organización del trabajo el factor determinante de la negativa condición de fábrica para la fuerza-trabajo, sino la orga

nización capitalista del trabajo en la que, como hemos dicho, el control total o el máximo posible, del capital sobre los procesos en curso es la característica primordial.

Dos son los instrumentos que en el caso de la SEAT aparecen como piezas claves para mantener y garantizar dicha hegemonía de la empresa: el sistema jerárquico imperante y la maniobrabilidad de la empresa sobre la fuerza-trabajo. La empresa mantiene un autoritarismo a ultranza, quebrado, en último término, sólo por las luchas obreras. A veces se ha interpretado que el mantenimiento de tal autoritarismo era un objetivo en sí. Pero esta interpretación se sostiene difícilmente. Ciertamente que a la dirección de la empresa llegaban, en manera muy directa, los efluvios autoritarios del propio régimen político. Pero el autoritarismo patronal, como el del régimen son sólo instrumentos: éste para garantizar un orden social que posibilite una reproducción favorable a los grupos dominantes del sistema total; aquel para garantizar el máximo beneficio. No existiendo intento alguno serio de integración de los trabajadores -es decir, de obtención del consenso de estos sobre puntos mínimos- no queda otro camino para obtener la subordinación que el de la represión autoritaria.

Pero a la empresa no basta mantener enérgicamente el sistema jerárquico impuesto. Necesita evitar al máximo la organización de la fuerza opuesta. Es por ello que la organización del trabajo imperante tiende a lograr que la fuerza-trabajo sea fácilmente manejable, divisible y controlable; y ello no sólo técnicamente, sino sobre todo política e ideológicamente. El sistema de categorías, el funcionamiento de los incentivos son, como hemos visto, instrumentos que pretenden cumplir tal función.

Pero en la organización del trabajo, y por tanto en la causación de la condición de fábrica, juega un papel determinante la estructura jurídico-política. En centro productivo no es una isla; todo lo contrario, en el lugar de la producción se enfrentan, en su máxima nitidez, las fuerzas sociales más claramente opuestas a nivel socio-político. El ámbito laboral y el ámbito socio-político se interfieren y relacionan profunda y dialécticamente, pero si hubiésemos de dar la hegemonía a uno de los dos polos, no cabe duda de que en el actual sistema de producción tal característica la tiene el ámbito laboral. No cabe duda, si examinamos la historia de los últimos 20 años en España, que los movimientos sociales han partido, primordialmente de la fábrica y del centro de trabajo. Esta es la razón por la que el propio régimen político tuviese especial interés en mantener una condición de fábrica peculiar principalmente por lo que se refiere a las posibilidades de organización y potenciamiento de la conflictividad laboral.

2. El conflicto laboral.

Y con ello entramos en el segundo polo de la relación que hemos estudiado. A pesar del control, la represión y el autoritarismo, en los más diversos niveles, los trabajadores han dado una respuesta organizada contra la condición de fábrica que se pretendía imponerles. Esta respuesta es el conflicto.

Hemos calificado el conflicto en SEAT de "conflicto continuo" para señalar su característica fundamental. Por encima de cualquier otra consideración, hay que hacer constar que la respuesta obrera en SEAT es masiva, profunda y, en ocasios

nes, dura. El número y la densidad de los conflictos demuestran la existencia de una profunda conciencia de la propia situación objetiva entre un elevado número de trabajadores. Quedan definitivamente quebrados: el miedo a la jerarquía en presarial y la mecánica individualista y paternalista que la SEAT había logrado imprimir a las reivindicaciones con anterioridad a finales de la década de los 60.

El conflicto adquiere las más diversas formas, pero estas obedecen, al menos en los momentos de mayor organización obrera, a una verdadera estrategia conflictiva que dosifica la fuerza del conflicto, las formas conflictivas, la presión sobre el adversario...

El conflicto se impone como una realidad rotunda, a pesar de la existencia de una legislación que, en la práctica, lo declara casi siempre ilegal. Este "legalidad de hechos" que supone la quiebra de la legalidad vigente es, al mismo tiempo, la señal y uno de los factores determinantes de las posiciones conquistadas por los trabajadores en un contexto jurídico-político que, apositamente, les excluía.

Pero la elevada combatividad obrera y la profunda conciencia de la propia realidad no necesariamente concuerdan con una fuerte organización. Problemas internos, como así mismo problemas institucionales, explican que la organización obrera en SEAT no haya llegado a la consistencia que en otras fábricas o sectores. Pero esos mismos problemas, en diversa medida y quizá con características parcialmente distintas son también la causa de las diversas crisis que afectan a la nueva organización del movimiento obrero que aparece a principios de los años 60.

A pesar de la debilidad organizativa los conflictos que

se registran con potentes lo que viene a decir que la organización no lo estado y que una organización perfecta puede ser una perfecta burocracia si no está inculcida de la participación, y aún de la espontaneidad, de las masas. En tal sentido, la debilidad organizativa del nuevo movimiento obrero español ha tenido como contrapartida, un punto fuerte y dinámico: la cada vez más extendida práctica de la asamblea abierta a todos los trabajadores y convertida en el eje de decisión.

3. La incidencia de la condición de fábrica sobre el conflicto

Entremos ahora en el análisis de las características que ha tenido la interrelación que hemos estudiado, desde el punto de vista del conflicto, en primer lugar.

La específica condición de fábrica ha influido sobre el cariz mismo de reivindicaciones conflictivas. La empresa ha tendido a monetizar no sólo las cuestiones de tiempos y ritmos de trabajo, sino la propia seguridad e higiene en el trabajo. Mientras la respuesta obrera a la condición de fábrica fue individual, los trabajadores no salieron de este planteamiento empresarial. A medida que aquella se fue convirtiendo en colectiva otros aspectos, además del económico, empezaron a abrirse camino; pero es indudable que el cariz monetizador ha quedado aún en muchas reivindicaciones. Y ello no sólo en cuanto los elementos más asumidos de las asambleas han sido los económicos, sino también porque importantes conflictos que afectaban a la condición de fábrica -el turno de noche, el de la Seguridad Social, los de las primas, los de categorías y tiempos- quedaban a menudo en el aspecto económico que, no cabe duda, es importante, pero no el único; lo transg

formación o aún el control de tales factores no eran exigencias asumidas por la generalidad de los trabajadores. No cabe duda que en esta actitud influye la continua estrategia monetizadora de la empresa, pero sobre todo los bajos salarios y la falta de sindicato obrero. La política salarial se guida por Gobierno y empresas mantenía la necesidad individual de aumentar el salario a base de incentivos, horas extra y pluses por los conceptos que fuere. La falta de sindi- cato obrero que diese orientaciones globales y ofreciese ins- trumentos de superación de la actual condición de fábrica constituía el último elemento en este cuadro. Las reivindicaciones excesivamente abstractas, y por ello poco asumibles, a las que en más de una ocasión nos hemos referido, tienen bastante que ver con las características de la organización obrera.

Sin embargo, es indudable que también en lo que se refiere a las características de las reivindicaciones conflictivas se ha registrado un importante avance. Lentamente pero con fuerza ha aparecido la convicción de que lo importante es eliminar los puestos de trabajo tóxicos y peligrosos, no hacerse pagar por ellos, disminuir los ritmos de trabajo y no sacar primas elevadas...

Pero la condición de fábrica ha influido, sobre todo, en la organización obrera. Las limitaciones de esta última han tenido que ver con la continuada represión patronal y política sobre los trabajadores, con las dificultades al debate político-sindical entre los trabajadores, con los frenos legales a la participación masiva en la acción sindical.

4. Incidencia del conflicto sobre la condición de fábrica

A lo largo de este estudio hemos podido detectar determinadas mejoras en la condición de fábrica, a pesar de la general negatividad de la misma por lo que toca a los trabajadores. Es indiscutible que uno de los factores determinantes de esas mejoras ha sido el conflicto obrero.

Subidas de categoría, disminución de ritmos -o aumentos menores de los decididos por la empresa- mejoras en ambiente y seguridad, aumentos salariales... son algunas de las más importantes transformaciones, no meramente individuales, en la condición de fábrica debidas a la presión del conflicto. Desde una perspectiva individualista y tecnicista tales mejoras serían atribuibles "a la técnica" en abstracto o a una pretendida "buena voluntad" de la empresa. Pero desde el significado por nosotros atribuido a las relaciones laborales y por tanto a la condición de fábrica y al conflicto, las mejoras en la condición de fábrica son pérdidas de beneficios por parte de la empresa -inversiones que de no haber sido por la oposición existente no habrían sido realizadas- o pérdidas de control sobre la general organización del trabajo. Como hemos afirmado en más de una ocasión, la condición de fábrica depende de la correlación de fuerzas existente y, por tanto, su avance o retroceso está en estrecha relación con la fuerza y presión de las partes.

Pero no se puede olvidar que, además de estos "resultados" inmediatos, hay otros más a largo plazo. El acrecentamiento de la unidad en torno a los mismos intereses y reivindicaciones y la clarificación -concienciación- de los propios objetivos y situación son importantes "efectos" del conflicto laboral en el caso de SEAT. Parece fuera de toda duda que es -

tas posiciones adquiridas pueden ser un punto de partida de considerable importancia de cara a reivindicaciones más radicales, y más realizables, en torno a la condición de fábrica.

5. Límites del presente estudio

Los escasísimos estudios existentes en España sobre la problemática que nos ha ocupado, convierten el presente trabajo en una aproximación introductoria a una temática que es compleja. Uno de los principales objetivos propuestos, el metodológico, ha recibido atención especial: la principal preocupación en cada capítulo ha sido, precisamente, detectar los problemas más relevantes y poner a punto los instrumentos para clarificarlos. Los aspectos de contenido han tenido que recibir un trato de manos favor, porque a menudo los datos manejados no eran suficientes. A pesar del enorme cúmulo de material, sobre todo prensa obrera, examinado, el estudio de la condición de fábrica, particularmente en sus aspectos cuantitativos y medibles se ha resentido de la falta de ciertos datos. Con otras palabras, puede ser importante tener presentes las opiniones obreras por lo que se refiere a peligrosidad y toxicidad de ciertos puestos de trabajo, pero habría sido más completo haber podido contar con datos referentes a la presencia de determinadas substancias, solocación de determinadas máquinas, etc...

En el mismo orden de cosas, la encuesta referida al ambiente y sus consecuencias sobre la salud física y psíquica de los trabajadores no pasa de ser una encuesta indicativa: el número de entrevistados es escaso y algunas de las preguntas habían requerido respuestas más detalladas. Los escasos datos

con los que se contaba obligaron, sin embargo, a plantear el cuestionario de esa manera. Así mismo tampoco se renunció a esos datos, a pesar del escaso número de contestantes, por estimar que los datos provenientes del cuestionario podían alucbrar hipótesis de trabajo a tener en cuenta para estudios posteriores.

Los datos, por el contrario, han sido suficientes por lo que se refiere al análisis del conflicto y sus características. Quiero, sin embargo, destacar un problema que seguramente ha sido incompletamente tratado: el que se refiere a la organización obrera. El estudio ha asumido la existencia de organización obrera como un hecho sin el cual es inexplicable la respuesta dada por los trabajadores a la condición de fábrica, entrando muy poco —sólo en un breve capítulo final— en el análisis y valoración de dicha organización. Aún así, en tal capítulo no se ha tenido en cuenta, apósitamente, un elemento que ha jugado un papel determinante en la organización: los partidos obreros. Las características del estudio no aconsejaban abordar este aspecto, pero no quiero dejar de subrayar que es imprescindible tenerlo en cuenta para realizar un análisis completo de la organización obrera.

.

A P P E N D I C E S

I. MOVIMENTO SINDACAL

1. LIBROS

- ACCION SOCIAL EMPRESARIAL. Valoración empresarial de los resultados de los convenios colectivos en España 1958-1970. Confederación Española de Cajas de Ahorro. Madrid, 1972.
- ANSDEN, J. Convenios colectivos y lucha de clases en España. Ruedo Ibérico, Paris, 1975.
- ALQUATI, R. Sulla Fiat e altri scritti. Feltrinelli, Milano, 1975.
- ARIZA, J. Las Condiciones Obreras. Avance, Barcelona, 1976.
- BAGLIONI, G. Il conflitto industriale e l'azione del sindacato. Il Mulino, Bologna, 1966.
- BAGLIONI, G. Il problema del lavoro operaio. Franco Angeli, Milano, 1967.
- BILLIA G., FABRIS A. eds. L'organizzazione aziendale. Etas Kompass, Milano, 1967.
- BOLLE DE SAL H. Sociología del Trabajo. Nova Terra, Barcelona, 1974.
- BONAZZI, G. In una fabbrica di motori. Organizzazione del lavoro, potere padronale e lotte operaie. Feltrinelli, Milano, 75.
- CLARK, G. Industrial relations in a british Car Factory. Cambridge University Press, Cambridge, 1967.
- CALAMAI, M. La lotta di classe sotto il franquismo. Musolini, Torino, 1970.
- COMITATO PER LE LIBERTA POLITICHE E SINDACALI. Spagna 1971: attacco operaio alla Seat-Fiat. Torino, 1972.

- COLECTIVO. La huelga de Bandas de Echevarri. 1968.
- COSER, L. Las funciones del conflicto social. Fondo de cultura económica, México, 1961.
- CHEVALIER, J. L'organisation du travail. Flammarion, Paris, 1964.
- CHIAROLONDI, P. Nuove forme di organizzazione del lavoro. Franco Angeli, Milano, 1975.
- DE NASI, D. - SAVONA, G. I lavoratori nell'industria italiana. Franco Angeli, Milano, 1974.
- DAHRENDORF, H. Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial. Rialp, Madrid, 1969.
- FEDERAZIONE LAVORATORI METALURGICI. Ristrutturazione e organizzazione del lavoro. Inchiesta nelle fabbriche metalmeccaniche della provincia di Bologna. Società editrice unitaria sindacale. Roma, 1975.
- FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALURGICI (CGIL). L'ambiente di lavoro. CGIL, Roma, 1969.
- FRIEDMANN, G. - NAVILLE, P. Tratado de sociología del trabajo. Fondo de cultura económica, México, 1964.
- FREMONTIER, J. Renault: la fortaleza obrera. Laia, Barcelona, 1975.
- GARCIA FERNANDEZ, H. Obrero, empresa y convenios colectivos. Dirosa, Barcelona, 1974.
- GALLINO, L. Indagini di sociologia economica ed industriale. Ediz. di Comunità, Milano, 1972.
- GIANNOTTI, R. Lotte e organizzazione di classe alla Fiat, 1948-1970. Fe Donato, Bari, 1974.
- GIUGNI, G. Il sindacato fra contratti e riforme. De Donato, Bari, 1973.
- GARCIA NIETO, J.N. Tiempos modernos. Laia, Barcelona, 1975.
- GOLDTHORPE, J.H., LOCKWOOD D., BECHTOLD F., PLATT J. The Affluent Worker. Cambridge University Press, Cambridge, 1969.
- GROSSI, M. Trabajo y tiempo. Duraciones, horarios, ritmos. Laia, Barcelona, 1974.

- GUIDI G., BRONZINO A., GERMANETTO L. Fiat: struttura aziendale e organizzazione dello sfruttamento. Mazzotta, Milano, 74.
- IEB. El conflicto obrero en España 1960-70. IEB, Barcelona (ciclostilado), 1972.
- INASSIO A., COZZA C., L'organizzazione del lavoro alla Fiat. Marcellio Edit., Padova, 1975.
- ISTITUTO GAMBOSI PIEMONTESE. Crisi economica e lotte operaie nel rapporto Seat-Fiat. Musolini edit., Torino, 1975.
- INSTITUTO DE ESTUDIOS SINDICALES. Estudio sociológico sobre el trabajador y su medio en la ciudad de Barcelona. Ediciones y publicaciones populares, Madrid, 1969.
- JANE SOLA J. El problema de los salarios en España. Oikos-Deu, Barcelona, 1969.
- JELIN, J. La protesta obrera. Participación de base y sindicato. Ed. Nueva Visión, Buenos Aires, 1974.
- KORNHAUSER A., DUBIN R., ROSS A.M. eds. Industrial Conflict. McGraw-Hill Book Co., London, 1954.
- KERR C., DUNLOP J.T., HARBISON F.H., MYERS CH.A. El industrialismo y el hombre industrial. Eudeba, Buenos Aires, 1963.
- LACALLE, D. El conflicto laboral en profesionales y técnicos. Ayuso, Madrid, 1975.
- LACALLE, D. Técnicos, científicos y clases sociales. Guadarrama, Madrid, 1976.
- LIBERTINI, L. La Fiat negli anni settanta. Mazzotta, Milano, 74.
- MARAVALL, J.M. El desarrollo económico y la clase obrera. Ariel, Barcelona, 1970.
- MOLSOBA, J. La organización del trabajo. Cómo funciona la empresa capitalista. Avance, Barcelona, 1976.
- MONTUSCHI, L. Diritto alla salute e organizzazione del lavoro. Franco Angeli, Milano, 1976.
- MARTIN E., SALVADOR J. Los enlaces sindicales. Deia, Barcelona, 1976.

- PERO MANIGERNO C. La contratación colectiva. Madrid, 1977.
- ROQUELLES, F. Las luchas de los mineros asturianos bajo el franquismo. Laia, Barcelona, 1977.
- RUIZ J., FERRER C., GARCIA DIEGADO J.L. La economía española. (Anuario de 1970 a 1974). Ed. Cuadernos para el Diálogo, Madrid.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción al estudio del trabajo. OIT, Ginebra, 1975.
- RELL, J. Problemas fundamentales de la teoría sociológica. Argorrentu, Buenos Aires, 1968.
- PINTADO A., TORRES J. Las técnicas de medida y la retribución del trabajo en las empresas españolas. Escuela de Organización industrial, Madrid, 1965.
- SCELVI M. Lotta di classe e organizzazione operaia. Mazzotta, Milano, 1974.
- SALVARANI G., BONIFAZZI A. Le nuove strutture del sindacato. Franco Angeli, Milano, 1973.
- SARTORIUS H. El resurgir del movimiento obrero. Laia, Barcelona, 1975.
- TOURAINÉ A. L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault. CNRS, Paris, 1955.
- TOURAINÉ A. La sociedad postindustrial. Ariel, Barcelona 69.
- TEZANOS J.F. Estructura de clases en la España actual. Edicusa, Madrid, 1975.
- VARIOS. Apuntes sobre el trabajo en España. Nova Terra, Barcelona, 1973.
- VARIOS. La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa. Nova Terra, Barcelona, 1971.
- VARIOS. Anuario de las relaciones laborales en España, 1975. Ed. de la Torre, Madrid, 1976.
- VARIOS. La estrategia sindical. Nova Terra, Barcelona, 1970.

VARIOS. Sent: la lucha de la clase obrera. No publicado, Barcelona, 1970.

VEGARA, J.M. La organización científica del trabajo, métodos e ideologías. Fontanella, Barcelona, 1971.

12. BIBLIOGRAFIA

- AZCONA, F. "Contenido de los convenios colectivos de Navarra." Fuente Social, Nº 110, Abril-Junio, 1973.
- ARIZA, J. "La medicina en la empresa". Cuadernos para el Diálogo, Extra 33, Febrero 1973.
- AZKAR, J. "De larga marcha del movimiento obrero". Meridiano 2000 Nº 7, Junio 1975.
- ARROYO, L. "La contratación colectiva aquí y ahora". Cuadernos para el Diálogo, Extra 47, Junio 1975.
- BARON, E. "Salarios, conflictos y coste de vida". Cuadernos para el diálogo Nº 9, 1968.
- BARON, E. "Los obreros ante la Registratura". Cuadernos para el Diálogo, Extra 33, Febrero 1973.
- BOSC, S. "Démocratie et consensus dans les grèves." Sociologie du Travail Nº 4, Oct-Dec. 1973.
- CO-MIN, A.C. "El trabajo en la sociedad española". IEL, Documentos Informativos Nº 12, 1972.
- CARRAUD, F. "Une expérience de restructuration d'entreprise en vue d'enrichir les tâches". Sociologie du Travail, Nº1, Enero-Marzo 1976.
- CAMPO, M.J. "De ELSA a la huelga general del Baix Llobregat". Cuadernos para el Diálogo, Nº131, Agosto, 1974.
- CHAVES D. "Hectaylorisme ou autonomie ouvrière? Réflexions sur trois expériences de réorganisation du travail". Sociologie du Travail, Nº1 Enero-Marzo 1976.
- CHAUMONT M. "Grèves, syndicalisme et attitudes ouvrières". Sociologie du Travail Nº 2, Abril-Junio 1962.
- COSTA C.B. "Cataluña: convenios que pueden traer cola".

- GRUBER R. "1970", 7 de febrero de 1976.
- DELLACORTE Y. "Conflict industrial et participation ouvrière". Sociologie du Travail N°1 Enero-Marzo, 1959.
- DELLACORTE Y. "Reconocimientos explícitos et revendications latentes". Sociologie du Travail N° 4 oct-dic. 1973.
- DURAND G. "Taylorisme et antitaylorisme". Sociologie du Travail N°4 Oct-Dic 1974.
- DE VICENTE C. "La seguridad e higiene en el trabajo". Cuadernos para el Diálogo, dic.1975 - enero 1976.
- DIAZ CARDIEL V. "La explotación intensiva del trabajo". Cuadernos para el Diálogo, Extra 44, dic.1974.
- DODOY, N. "Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail. Pratique et ideologie". Sociologie du travail N°2 Abril-Junio 1973.
- DIAZ CARDIEL V., SARTORIUS N. "Clase obrera y multinacionales. Las condiciones de trabajo en el ramo del metal de Madrid". Suplementos de Cuadernos para el Diálogo N°62, 1975.
- EAL. "Las principales huelgas en los últimos 35 años". Meridiano 2000 N°7 junio 1975.
- EAL. "Un año récord de conflictos". Meridiano 2000, N°7 Junio 1975.
- FAVA I COMPTA F., HUERTAS CLAVERIA J.M. "Conflictos laborales que dejaron huella". Cuadernos para el Diálogo, extra 33, febrero 1973.
- GARAVINI S. "Qualifiche e composizione della forza lavoro". Quaderni di Rassegna Sindacale N°30, Roma 1971.
- GOTTSCHELL D., JANDER P.M. "Liberación del obrero de la dictadura de la máquina". Novatecnia N°6, Noviembre-Diciembre, 1973.
- GUILBERTO S. Una experiencia representativa: la sección

- 117 de Seat. No publicado. Barcelona, 1975.
- GOLDTHORPE J.H. "La conception des conflits du travail dans l'industrie des relations humaines: le cas des nouvelles britanniques". Sociologie du Travail N°1 Buenos-Aires, 1961.
- GIBERT P.S. "La producción de automóviles humanizada". Lundo, N°4, julio, 1973.
- HERRERO J.L. "La superación de los cauces". Cuadernos para el diálogo, Extra 33, febrero 1973.
- HUERTAS CLAVERIA J.M. "La trampa del 103". Cuadernos para el diálogo, N°120, Junio 1974.
- IEL. Documentos Informativos' (hasta 1972 Boletín Informativo).
- N° 4-5 "Relaciones laborales 1968", Barcelona, 1968
 - N° 8-9 "Formas de expresión del conflicto laboral", 1970
 - N° 12 "Sobre las condiciones de trabajo", 1972
 - N° 14 "La negociación colectiva en España", 1972
 - N° 17 "La nueva ley de convenios colectivos y la actual coyuntura laboral", Noviembre 1973
 - N° 10 "Estado y patronal ante el conflicto. El caso Seat", 1971
- IEL. "Los conflictos laborales en España", Cuadernos para el Diálogo, extra 33, Febrero 1973.
- IEL. "Conversaciones sindicales". Documentos informativos N° 23, diciembre 1974.
- IEL. "Política de despidos". Cuadernos para el Diálogo N°126, Marzo 1974.
- IEL. "El despido en España". Documentos Informativos Nov. 1974.
- IGLESIAS FERNANDEZ J. "Convenios colectivos ¿ofensiva del sistema capitalista? Suplementos de Cuadernos para el diálogo N°47, 1974.
- LOPEZ F. "Los tiempos en Seat". No publicado, Barcelona, 1975.

- LETTIERI A. "Qualifiche e valutazione del lavoro". Quaderni di Rassegna Sindacale N° 30, Roma, 1971.
- LUDWIG H. "La organización sindical española". Meridiano 2000 N°7, junio 1975.
- LEIVA H. "El destajo, accidente en potencia". Cuadernos para el Diálogo N°103, 1972.
- MIGUELÍEZ F., SERRANO J.J. ¿Qué exigen los obreros del metal? Mundo N°168, 10 Abril de 1976.
- MARTINEZ CONDE V. "La ley de Convenios colectivos". Cuadernos para el diálogo N°126, Marzo 1974.
- MARTINEZ CONDE V. "La clase obrera protagonista". Cuadernos para el Diálogo N°134, Nov. 1974.
- MONTEHOLLIN H. "Taylorisme et antitaylorisme". Sociologie du Travail N°4, Oct-Dic. 1974.
- MESA REDONDA. "Vicisitudes de la representación obrera desde las elecciones de 1966". Mundo Social, 15 Mayo 1971.
- MESA REDONDA. "La clase obrera ante las elecciones sindicales". Cuadernos para el Diálogo, extra 47, 1975.
- MESA REDONDA. "El trabajo en la construcción". Cuadernos para el Diálogo, extra 33, febrero 1973.
- MESA REDONDA. "Los trabajadores del sector metalúrgico". Cuadernos para el Diálogo, extra 36, Julio 1973.
- OBESO C. "Los conflictos del sector del automóvil". Cuadernos para el Diálogo, extra 47, Junio 1975.
- OBESO C. "Los convenios colectivos en Seat". Cielostilado. IEL, Barcelona, 1975.
- PECES BARBA G. "La clase obrera y la política". Cuadernos para el Diálogo, extra 33, febrero 1973.
- PRADAS R. "Seat: raíces y desarrollo de una crisis". Cuadernos para el Diálogo N°98, Noviembre, 1971.

- ROJAS, P. "Anclité du travail et hiérarchie des qualifications". Sociologie du Travail N°2, Abril-Junio, 1973.
- SANTOS F. "El desajuste, problema nacional". Conferencia para el Udela N°100, Junio 1974.
- TEZANOS J.F. "Los conflictos laborales en España". Revista Española de Opinión Pública, N°23, 1974.
- VARIOS. "L'ambiente di lavoro come problema". Quaderni di Ris sermo Sindacale N°28, Roma 1971.
- VARIOS

3. PERIÓDICOSa. PERIÓDICOS LEGALES

(Los diarios revisados, en el archivo IEL, de 1968 a 1975)

La Vanguardia Española

El Correo Catalán

Tele Ebrés

El Diario de Barcelona

b. Periódicos obreros ("clandestinos")

ASAMBLEA OBRERA. Órgano de los trabajadores de Seat.

Del Nº 1 (2 de Enero de 1970) al Nº 138 (27 de Set. 1975)

INFORMACIONES OBRERAS

Del Nº 1 (18 de Noviembre de 1970) al Nº 130 (8 de Noviembre 1973)

LUCHAS OBRERAS

Del Nº 1 (16 de Noviembre 1973) al Nº 72 (15 Junio 1975)

API (Agencia Popular de Información)

Nº 12. "Movimiento obrero: las luchas en Seat". 28 Oct. 1972

Nº 32. "Seat: las CC.OO. contra las indemnizaciones. 20 Spt. 1973.

Nº 57. "Barcelona: la huelga de Seat". 5 dic. 1974.

Nº 58. "Las últimas informaciones sobre la huelga".

18 Enero 1975.

Nº 60. "Barcelona: 317 despedidos, contra Seat". 8 de Marzo 1975.

TREBALL. Órgano del Partit Socialista Unificat de Catalunya.

Diversos números de 1971 a 1975 (según archivo IEL)

CATALUNYA OBRERA de USO. Nº especial de Noviembre de 1971

EL SOCIALISMA. Órgano del PSOR. Diversos números de 1975.

SEGUIR AL RUMBO. Organo del ICG. Diversos números de 1975.
 COMBATE. Organo de la LCR. Nº 7, especial, de Noviembre de
 1971.
 EL COMUNISTA. Organo del Comité de Seat del PSUC.
 Del Nº 5 (Sept. 1971) al Nº 9 (Sept. 1973)
 OCTAVILLAS. De CC.OO., UGT, USO, DIVERSOS PARTIDOS.

c. Material normativo

SEAT, SA. Convenios Colectivos

Ier Convenio: 1959

VII Convenio: 1973-74

NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO: 1972 y 1975.

SEAT, SA. Reglamento de Régimen Interior, 1963.

ORDENANZA LABORAL SIDEROMETALURGICA, 7 Nov. 1970.

ORDENANZA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE, 9 Marzo 1971.

d. Material estadístico

SEAT, SA. Departamento de previsión y control de empleo. Varios
 años. Datos referidos a la evolución de la fuerza-trabajo.

SEAT, SA. Memoria y Balance. Años 1962 a 1965.

SEAT, SA. Memoria del Comité de Seguridad e Higiene del
 Trabajo. Años 1970 a 1975.

MINISTERIO DE TRABAJO. Informe sobre conflictividad laboral.
 (Anual). Años 1969 a 1974.

II. ATENCIÓN AL RECURSO

1. Preparar para el análisis de la documentación escrita

a. Para el análisis de la normativa laboral de empresa

- Vigencia de los Convenios colectivos
- Cláusulas de revisión
- Composición de la Comisión supervisora
- Días y horas de trabajo al año; cómo se fijan.
- Vacaciones: verano e invierno
- Cambios de puestos de trabajo: criterios de cambio y puestos afectados
- Categorías: desglose en categorías y "subcategorías"
- Nuevas denominaciones profesionales
- Especialidades: las nuevas y las que desaparecen
- Comisión de cualificación: composición, funciones
- Junta calificadora de concursos: composición y funciones
- Requisitos para presentarse a concurso
- Requisitos para presentarse a prueba libre
- Quien determina los que ascienden
- Plazos de prueba después de ascenso: categorías
- Periodos de prueba al ingreso
- Significado de las letras en relación con las categorías
- Evolución de trienios
- Qué se entiende por falta de puntualidad
- Pluses por trabajos tóxicos o peligrosos
- Horas extras: relación con categorías

- Otros planes
- Seguro de enfermedad

b. Para el análisis de prensa: conflictos

- El motivo de la acción conflictiva
 - Motivo que la hace surgir
- Contenidos de las acciones conflictivas
 - . Sobre organización y condiciones de trabajo
 - . Sobre condiciones económicas
 - . Sobre contenidos políticos y sindicales
- Formas de lucha utilizadas por los trabajadores
 - Huelga total, parcial, manifestaciones, bajo rendimiento, ritmo lento, asambleas, marchas, etc...
- Formas de respuesta de la empresa
 - Despidos, suspensiones de empleo y sueldo, amenazas, etc...
- Organización obrera
 - . Presencia de CC.OO. u otros organismos sindicales
 - . Presencia de partidos políticos
 - . Prensa obrera
 - . Asambleas, elecciones, etc...
- Papel jugado por la Organización Sindical Española
 - Represión, conciliación, denuncia, integración, disuasión...
- Participación en las acciones
 - Número de trabajadores, duración, diversidad por talleres.
- Solidaridad
 - De o con otras empresas o sectores. Salidas a la calle. Respuesta de otros g-grupos sociales

- Participación de la administración pública
 - .Organismos: ministerio, delegación, gobernador...
 - .Formas: decretos, normativa, fuerza pública, amenazas, medidas...
- Análisis político-sindical que se hace en el documento Valoración de los resultados, de la organización, de la postura obrera, de las victorias o derrotas...
- Conciencias que se lanzan
 - De acción, reivindicación, organización
- Resultados reales
 - En relación con reivindicaciones concretas del conflicto
 - En relación con el grado de unidad y solidaridad alcanzados
 - En relación con el nivel de organización

2. Questionario (dirigido a los trabajadores de producción directa)

1-3. Datos de identificación y orden.

4. ¿En qué año entraste en Seat?

5-7. ¿En qué taller, sección y grupo trabajas?

8. ¿Qué categoría tienes en la actualidad?

Peón

Especialista

Oficial 3ª

Oficial 2ª

Oficial 1ª

9. ¿Con qué categoría entraste en Seat?

10. Hablando de categorías, ¿de qué serías partidario
 De eliminarlas
 De dejarlas como están
 De aumentar su número
 De disminuirlo
 Otras ?
11. (Para los que NO trabajan en cadena)
 En los últimos años, tienes que atender
 más máquinas, menos, igual número?
12. Describe brevemente la tarea que haces.
13. ¿Cuánto tardaría en aprender esa tarea un trabaja-
 dor nuevo? En días.... o
 En horas
14. Hace cinco o seis años, ¿se tardaba más o menos
 en aprender tareas como éstas?
15. Para conseguir el rendimiento que obtienes habitual-
 mente(prima) ,¿tienes que concentrarte o puedes sa-
 carlo pensando en otra cosa?
16. ¿Vas apurado en tu trabajo a causa de los tiempos?
17. ¿En qué tareas de tu sección crees que se va más
 apurado?
18. ¿Hay que sacar hoy más piezas o coches que hace
 6 o 7 años para mantener la misma prima?
19. Todavía por cuanto se refiere a la prima, ¿con
 cuál de estas posibilidades estarías más de acuer-
 do: con paga fija a fin de mes,aboliendo prima,
 con prima mínima garantizada
 con un premio que no dependa de cronometrajes
 como está ahora pero subiendo la prima
 otra... ?

20 - 26.

¿Cuáles de estas molestias notas en tú trabajo?

- Ruido: poco, bastante, mucho...

- Escasez de luz: poco, bastante, mucho...
- Calor o frío...
- Aire viciado...
- Humedad...
- Humo o polvo...
- Substancias tóxicas...

27. ¿Crees que este ambiente ha mejorado o empeorado en los últimos años?

28 - 39.

¿En tu vida normal notas -habitualmente, se entiende- alguna de estas molestias, desde que trabajas en la Seat?

- Molestias en las vías respiratorias: Si o No
- Dificultades en la digestión...
- Molestias en la vista...
- Disminución del oído...
- Molestias en espalda o columna...
- Palpitaciones (que el corazón te late muy fuerte)
- Reumas o artritis...
- Enfermedades de la piel...
- Dolores de cabeza...
- Insomnio o mal dormir...
- Desmayos...
- Dificultades sexuales...

40. ¿Has estado alguna vez enfermo de agotamiento nervioso desde que trabajas en Seat?

Ninguna vez... Alguna vez... A menudo...

41. ¿Tú crees que el ritmo de trabajo que llevas en Seat te puede dañar la salud seriamente? Sí o No

42. El trabajo que haces habitualmente, ¿es sucio?

43. ¿Cuánto dura la operación que realizas actualmente?

(Consulta el reloj antes de responder)

- Menos de 1 minuto

- De 1 minuto a 1 1/2 minuto
- De 1 minuto y 31 segundos a 3 minutos
- De 3 minutos y 1 segundo a 5 minutos
- Más de 5 minutos

44 - 44.

En tu trabajo, notas, más de lo que podría parecer normal

- La incomodidad del horario: Si o No
- La fatiga física
- El cansancio nervioso
- Que sientas has de repetir la misma operación
- El no poder hablar con los compañeros
- La incomodidad de la postura

50. Por lo que respecta a estas cuestiones, ¿ha habido mejoras o por el contrario empeoramiento en los últimos años?
51. Dejando aparte lo que ganas, ¿te gusta el t-trabajo que haces? Nada...Poco...Bastante...Mucho...
52. ¿Qué media de horas extra hacías al mes en 1974?
53. Eran más o menos que en 1970, por ejemplo?
54. ¿Crees que en la Seat se está mejor, igual o peor que en la generalidad de las empresas, por lo que se refiere a tiempos, toxicidad, peligrosidad, fatiga, etc...?
55. ¿Cuánto sacas de prima ahora, en pesetas?
56. ¿Cuánto sacabas hace 4 años?
57. ¿Cuántos puestos de trabajo distintos (no categorías) has ocupado en Seat?
58. Hace 5 o 6 años, ¿tenías más o menos tiempo pasivo entre operación y operación que ahora?
59. ¿Cuáles son los jefes más autoritarios en Seat

- los que han subido en la empresa,
¿los que entraron con título?
60. ¿Qué estudios tenías cuando entraste en Seat?
- Algunos años de escuela
 - Certificado de estudios primarios
 - Bachiller elemental, oficinista, maestría
 - Bachiller superior
61. Si después de entrar en Seat has realizado algún estudio, ¿qué ha sido? ¿dónde lo has hecho?
62. ¿Qué trabajo hacías antes de entrar en Seat
- Obrero (industria o construcción)
 - Empleado (oficina, comercio, bar o similar...)
 - Venía del campo
 - No trabajaba
- 63 - 64.
- Provincia de nacimiento.....
- 65 - 66.
- Si no has nacido en Cataluña
¿en qué año llegaste?
Nací en Cataluña
67. Sexo: Varón... Mujer...
68. En qué año naciste?...

IV. DIVERSOS ASPECTOS DE LA CONDICION DE FABRICA

a. Jornada Laboral

Año	Días de trabajo/año	Horas de trabajo/año
1970	269	2.109 h y 10 min.
1971	269	2.105 h y 10 min.
1972(L)	269	2.105 h y 10 min.
1973	265	2.073 h y 10 min.
1974	261	2.041 h y 10 min.
1975(L)	256	2.002 h y 10 min.

(F. Textos de Convenios Colectivos, Laudos(L) y Calendarios Seat).

b. Vacaciones

1964: Verano - 13 días laborables (el resto, hasta 3 semanas, excluyendo los días abonables, son recuperables).

1966: Verano - 18 días laborables (Idem)

1969: Verano - Igual

1970: Verano - Igual. Navidad - 5 días

1971: Verano - Igual

Navidad - 6 días

1973: Verano - Igual

Navidad - Igual

1 día de vacaciones por quinquenio hasta 6 días.

1975: Todo permanece igual

(F. Parte de Convenios colectivos y Laudos).

c. Valor de los trienios. Evolución del primer trienio

1959	1.800 pts	100
1962	1.800	100
1964	1.800	100
1966	2.100	116
1969	2.517	139
1970	2.517	139
1972	2.676	148
1973	3.346	185
1975	3.346 más aumento cost-e vida	

(F. Text-os de convenios colectivos y Laudos)

6. VALORES DE ENTRAS PTAS/HORA

	II-CC		III		IV-CC 66-67		V-CC 1969		VI-CC 70-71		VII-CC 73-74		LAUCC 75	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Jefes de IA y asimilados	62-63	64-65	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	127	144
Letrados a) y b)	45	50	78	90	105	121	119	137	155	172	180	199	202	233
" " c) y d)	35	50	65	75	88	101	100	115	130	150	155	169	169	195
" " a) y b)	30	45	58,50	67,50	74	85	85	97	111	127	111	144	144	165
Jefes de IA y asimilados	25	40	52	60	65	74	75	85	98	111	98	111	127	144
Encargados y asimilados	20	35	45,50	52,50	55	64	64	74	84	97	84	97	109	126
IA categoría	18	30	39	45	47	54	55	63	72	82	72	82	94	107
2ª "	15	25	32,50	37,50	39	45	46	53	60	69	60	69	78	90
3ª "	15	15	20,60	24	25	29	29	34	33	45	33	45	49	55
4ª "	14	12	15,60	18	19	22	22	26	29	34	29	34	38	44

(1) Las de primera
 (2) Las de segunda de las dos primeras y las trabajadas en días festivos)

INDICADORES FINANCIEROS

	1969	1975
Costo IA	100	440
Costo II	100	505
Costo III	100	520

(Fuente: Textos Colectivos Seat, S.A.)

V. EL COMPLEJO EN SEAF

Fecha	Actividad	Forma conflictiva	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Resultado y comentarios
2-1-70	Plataforma	Asambleas y marchas	Topes salariales	T.4(M)/T.7(M) T.2(M) Varios	Generalizado (10.000)	
3.1.70	Plataforma	Asambleas y marchas (dentro)	Presión de jefes	T.3/T.4/T.7 Fundición	Parciales	Frente a los toques de huelga del 29% y del 30% y del 31% que un trabajador del 29% 100% en enfermedad y accidente a partir de trabajar 3 años en la empresa.
7.1.70	Plataforma	Bajo rendimiento	Reunión selectivas convocadas por el Durado para conversar	T1/T2/T3/T4 T5)T7 Fundición	Generalizado (8.000)	
11.1.70	Plataforma	Marcha/bajo rendimiento/Huelgas/Hora extra/boicot comando-bajadores	Coacciones División entre trabajadores		Parciales	
14.1.70	Plataforma	Asamblea/Bajo rendimiento/Huelgas hora extra	División entre trabajadores. Coacción	T4/T7/ Fundición	Parciales	

Fecha	Contenidos Intervenciones	Normas conflictivas trabajadores	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Resultados Liderados
15.1.70	Plataforma	Ambigua/ paros parciales/recogida dinero	Despidos (7)	T2/T3/T7	Parciales	
26.1.70		Firmas	Provocaciones Despidos (3) Sanciones		Generalizada	
27.1.70		Paros parciales		T7 (secciones 14 y 23)	Parciales	
2.2.70	Despidos	Firmas. Recogida dinero	Aumentos salariales condiciones a norma- lidad laboral. "Ofertas" convenio	Algunas sec-	Generalizado	Solidaridad
4.2.70	Pl. taforma	Bajo rendimiento			Parcial	Solidaridad económica
15.2.70	Pl. taforma	Bajo rendimiento Paros parciales	Presiones de jefes	T2/T3/T4/T5	Parcial	Solidaridad económica manifestación
21.2.70		Paros parciales Bajo rendimiento	Utiliza "testigos" obreros a su favor Magistratura:despi- dos	T2/T3/T4/T5	Parcial	
25.2.70	Paros parciales	Marcha			\$30819035 \$30819035	Solidaridad económica

<p>27.2.70</p> <p>Colombianos Reivindicados</p>	<p>Formas conflictivas trabajadores</p>	<p>Respuesta de la em- presa o Administrac.</p>	<p>Sección o Taller</p>	<p>Tipo de con- flicto</p>	<p>Resultados y so- luciones</p>
<p>18.5.70</p> <p>Análisis cargo</p>	<p>Visitas al Jurado de Trabajo. Condicio- nes sociales</p>	<p>Divisiones entre trp- bajadores (en sala- rios convenio)</p>			<p>Readmisión de algunos poro empresa apli- ca el 103 Solidaridad</p>
<p>15.70</p> <p>Análisis</p>	<p>La empresa juega con primas y tiempos</p>				
<p>5.6.70</p> <p>Seguridad</p>	<p>Paros parciales Firmas</p>	<p>Sanciones</p>	<p>T4</p>	<p>Parcial</p>	
<p>19.6.70</p> <p>Accidentes seguridad</p>					
<p>9.9.70</p> <p>Solidaridad con Gra- nada</p>	<p>Paros parciales</p>		<p>T1/_2</p>	<p>Parcial</p>	<p>Solidad seconó- mica. Paros</p>
<p>8-70</p> <p>Paros de 12a. forma</p>					
<p>03-9-70</p> <p>Paros de trabajo, Horarios y turnos</p>	<p>Paros parciales</p>		<p>T1/T4</p>	<p>Parciales</p>	<p>Calentaron co- mida</p>
<p>10.10.70</p> <p>Seguridad accidentes Cronometraje</p>	<p>Paros parciales</p>		<p>T2</p>	<p>Parciales</p>	<p>No tocaron los tiempos en T7</p>

Fecha	Contenidos de Vindicaciones	Formas conflicti- vas de trabajadores	Respuesta de la em- presa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de con- flicto	Resultados y so- luciones
24.10.70	Reivindicaciones político-sindica- les. Amnistía	Manifestación Firmas Paros parciales	Grandes stocks. La empresa ya tiene acabada la produc- ción para el año		Parciales (3.000)	
3.11.70	Id.	Paros parciales concentración		T1/T2/T3/T4/ T7	Parciales (4.000)	
23.11.70	Plataforma	Asambleas. Firmas		Vt Miles	Generalizados	
30.11.70	Solidaridad vascos Consejo Directos	Paros parciales Firmas	Fuerza pública	T1/T2/T4/T7	Parcial	
1.1.71	Prat. de los 7 pun- tos					
12.2.71	Análisis. se empie- za a hablar de glo- ciones sindicales					
26.2.71	Análisis. (referen- te a elecciones sindi- cales)					Solidaridad económica
9.2a22.3	Reivindicaciones. Juicio	Firmas Magistratura	Despidos (de los date- ridos)		Generalizada	
5.5.71	Reivindicación polí- tica sindical	Marcha (19Mayo)			Parcial	
2.5.71	Reivindicaciones polí- ticas sindicales					

Fecha	Contenido Reivindicados	Formas conflictivas trabajadores	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Resultados y solidaridad
18.5.71	Plataforma electoral	Paros generalizados		T1/T2/T3/T4/T7	Generalizado (14.000)	Luz prima- vieron aumentados al mes siguiente Victoria electoral masiva
1.5.71	Reivindicaciones por hitico sindicales	Elecciones	Trasladados de talleres. La Empresa deja algunos manchufados en el Jurado			
1.5.71	Horarios y turnos. Turno noche Cronometraje	Paro total. Asambleas masivas. Asambleas sindicales	Grandes stoks Fuera pública Sanciones Despidos (39) Fuera pública con metralleta Otros 4 despidos (2 son cargos sindicales)	Paro T1 y los demás solidarizaron	Part. 4 2	Horario turno noche. Aumento del 35% en salario Algunos despidos se cambian por sanciones. (11) Solidaridad económica Paro Solidaridad
5.7.71	Paro a nivel del hitico del sindicato	Paros parciales		Sección 120	Parcial	Solidaridad
26.7.71						Paros solidaridad
28.7.71	Reivindicaciones por hitico sindicales	Paros. Asamblea Marcha	De Julio a septiembre la empresa no se atreve a sancionar a pesar de las			

Fecha	Centros Reclamados	Formas conflictivas trabajadores	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Resultados y solidaridad
29.7.71	Id.	Paros parciales	Múltiples acciones que se dan	T1/T2/T3/T4 T9	Generalizado	Paros solidarios
30.7.71	Id.	Paros parciales. Golpe comadores			Parcial	
31.7.71	Id.	Paros parciales Marcha			Parcial	
31.8.71	Registramos. Juicio	Paros magistratura	La empresa se niega a readmitir a pesar de la contencia favorable		Parcial (5000)	Readmisiones
30.9.71	Solidaridad despendidos	Paros parciales	Dávisiones entre trabajadores	Sección 232	Parcial	
18.10.71	Plataforma despendidos	Asamblea. Huelga horas. Paro total	Compra representantes intento de convenio separado para técnicos las primeras Asambleas de fábrica	T1/T2/T4	Generalizada	
18.10.71	Plataforma despendidos	Asamblea. Ocupación durante 13 h. Marcha manifestación	Fuerza pública Lock-out Restricciones en publicaciones legales Varios trabajadores pasan al TDP.			

Fecha	Conflictos Reivindicados	Normas conflictivas trabajadores	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Resultados y solidaridad
19-10-71	Plataforma despedidos	Manifestación calle	Carta del gobernador a opinión pública Detenciones (20 que pasan a jurisdicción militar)			
22.10.71	Id.	Pare total Manifestación calle	Cartas de la empresa a opinión pública			
25.10.71	Plataforma	Pareo total. Manifestación ocupación	Despidos (56) Detenciones		Generalizado (15 días)	Pareo solidario. Fuerte solidaridad internacional
10.11.71			Magistratura			Libertad detenidos. Readmisión de parados. Pareo solidario económico
27.11.71	Plataforma		Jurado se acompoda a la plataforma pero sin hablar de readmisiones			

Fecha	Convenios negociados	Paros conflictivos trabajadores	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Resultados y soluciones
4.12.71	Plataforma	Paros conflictivos 2 h. Caja rendimiento Asambleas de hasta 3.000 trabajadores Es la acción totalmente coordinada	Respuesta de la empresa o Administrac. Despidos (149) Detenciones (74) El Jurado, atemorizado, no firma el Convenio. La empresa cierra 2 días con la excusa	T1/T2/T4/T7 T9 bis Oficinas de talleres	General.	Sobrecargados los 20 detenidos de la ocupación. Libertad de los 74 detenidos. Readmisión de los 149 despididos.
13.12.71	Plataforma despididos	Paros parciales Marchas	Presión jefes		Parcial	Readmisión
3.1.72	Plataforma	recogida dinero				Laudo favorable
15.1.72	Análisis Laudo					
25.1.72	Plataforma	Asambleas. Paros parciales		T4/T7	Parcial	
25.1.72	Plataforma	Paros parciales. 8.576 firmas contra el laudo		T7	Parcial	
27.1.72	Plataforma	Paros parciales		T7	Parcial	
23.1.72		Asamblea. Paro parcial		T9 bis	Parcial	

Fecha	Colaboradores Reintegrados	Formas conflictivas de trabajadores	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Resultados y conclusiones
29.1.72		Paro parcial		T3 (Pruebas)	Parcial	
7.2.72	Plataforma	Asambleas. Paros parciales. Magis- tratura			Parcial	Readmisión Juicios en Magistratura reaplicados
3.2.72	Luzbend encarcela- do. No volvió a trabajar.					
20.2.72	Plataforma	Muchos y algunos ju- rados contra el laudo	Manipulación pri- mas			
11.3.72	Solidaridad Ferrol	Asambleas. Paro par- cial		T4/(M) T4(tarde)	Parcial	Paros solida- ridad
4.4.72	Plataforma	Firmas. Asamblea de cargos en CNS			8.000 firmas Generaliz.	
21.4.72	Sotomayor Sotomayor		Sanciones		Generalid.	Rebajas con- ciones
10.5.72	Sotomayor Sotomayor Ramos Ramos	Asambleas			Parciales	Readmisión 1 trabajador 2 salen de la cárcel

Fecha	Categorías involucradas	Formas conflictivas de trabajadores	Respuesta de la empresa o Administración	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Requisitos y solidaridad
20.5.72	Plataforma	Algunos juzgados contra el Ludo	Manipulación primas			
11.5.72	Solidaridad Ferrol	Asambleas, paro parcial		T4(M) T4(tarde)	Parcial	Peros solidaridad
4.4.72	PI taforma	Firmas Asamblea de cargos con CNS			Generaliz. C. 300 firmas Generaliz.	Rebajar comisiones
21.4.72	Beneficios especiales		Sanciones			
10.5.72	Salarios, Beneficios Ritmo y horas	Asambleas	Varios T.		Parcial.	Readmisión 1 trabajador. 2 salen cárcel
20.5.72	Valoración puestos de trabajo, Beneficios S. . IRIR, Altos	Paros parciales Bajo rendimiento		Varios tall.	Parcial	Despidos
22.5.72	CR comisiones Categorías, Autoridad, empresas. Representatividad	Bajo rendimiento Huelga h. extras -Denuncias marchas Paros parciales	Divisiones entre trabajadores con ritmos. Impone fuertes ritmos a los nuevos	Varios tall.	Parcial	
5-5-72	Juicio	Marchas, Manifestación	Magistratura		Parcial	

Fecha	Contenidos de Vindicados	Formas conflictivas de trabajadores	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Resultados y solidaridad
12-6-72	Ritmos. Ambiente	Paros parciales Huelga horas extra Fugitativa	Magistatura		Parcial	
22-6-72	Autoridad empresa Ritmos	Marchas. Paros parciales Bajo rendimiento	Divisiones entre trabajadores		Parcial	
15-5-72	Cronometraje Ambiente	Paros parciales Firmas Bajo rendimiento Huelga horas extra		T8	Parcial	
10-7-72	Primas cronometraje Seguridad	Firmas Bajo rendimiento Asambleas	Se cobró menos prima que el año pasado	T1/T2/T7	Parcial	
17-7-72	Categorías ambiente Primas	Paros parciales	Exámenes	T1 Los preparados pasan sin examen de categoría	Parcial	
11-9-72	PI reformas No. productividad					
18-9-72	PI reforma Reclamaciones	Visitas Jurado o Dirección Huelga horas extras Firmas	Divisiones entre trabajadores	T2/T7/T8	Parcial	Despidos
15-9-72	Solidaridad Vigo	Paros Asambleas		Varios	Parcial	

Fecha	Contenidos relivindicados	Formas conflicti- vas trabajadores	Respuesta de la em- presa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de con- flicto	Resultados y so- lidad
29-3-72	El Stafforma	Paros, Asambleas Marchas		T1, 2, 5, 7 Oficinas	Parcial	Despedidos
3-12-72	Representatividad Contra "Proyecto" de S.D.	Asambleas, Marchas Paros parciales	Propone aumentos proporcionales		Parcial	
10-12-72	El Stafforma Representatividad Empleados	Asambleas Marchas Paros parciales Firmas			Parcial (300)	
16-12-72	El Stafforma	Asambleas Marchas Visitas Jurado o Dirección Paros parciales Magistratura	Magistratura	T1, 7, 2, 5	Parcial (1.500)	31 h. boca- dillo pa- gada. Si-empresa Incremento oferta eco- nomica
19-10-72	Representatividad Plataforma Villalba	Paros total Marchas negras Clavales rojos Paros horas Asambleas masivas	Intento de "salida" a Oficinas Centra- les	T 1, 2, 4, 5, 7	Generaliza. (15.000) 22.500 h. pérdidas	SI Paros
13-10-72	Representatividad Plataforma	Firmas	Compra representan- tes Actuación OSE		Parcial	
24-11-72	Administración	Asambleas Firmas			Parcial	

Fecha	Contenidos referenciados	Paros conflictivos trabajadores	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Resultados y conclusiones
25-10-72	Contrafirma Plataforma	Asambleas Paros parciales Paros totales Ocupación	Firma convenio por comisión "cabaretara"	T 12,4,5,7,8	Generaliz.	Se firma convenio de aumento anual Mi un despido ni una sanción en todo el año. Ver. seguridad, hora, horario Periodo prueba
3.11.72						
13.11.72	Categorías	Magistratura	Magistratura	Almacenes	Parcial (180)	Victoria
14.16/11-72	Primas Prima mínima garantizada	Paros Asambleas Trabajo lento Firmas y delegacio.	Interpreta el convenio a su manera	T 1,2,3,5,8, 8 bis, Todos T 2	Generaliz.	
01-22	Primas	Paros	Llama a reflexión	T 1, 8	Generaliz.	Som. 19 T 2 cooperan Prima Extensión hecha por el 3. Llo- Bregat

Fecha	Contenidos de Interlocucidos	Formas conflictivas de trabajadores	Resolución de la em- presa o Administrac.	Sección o Galer	Tipo de con- flicto	Resultados y es- tadísticas
22-11-72	Primas y Accidentes y Fidos	Firmas y bajo rendimiento Boicote autobuses	Aumento ritmo en T. E. Cartas a trabajado- res con amenazas empresa	T. 2.6	General.	T.E. Favore- ble a marin cortada y perez Recogida de dinero
23.1.73	Admisión desped.	Presentación demanda a empresa				
11-1-73	A Levos y primas	Paros	Magistratura	T 8,7	Parcial	Vigó: dinero
17.1.73	Primas y primas	Paros y protestas Magistratura		T 7,8	Parcial	
5-2-73		Manifestación triun- fo. Magistratura	Tribunal Supremo			Readmisión Marín
8-2-73	Primas contra sanción	Paro y Asamblea bajo rendimiento paro y asamblea		T 2, 7, 8	Parcial (250)	
25-2-73	Levos y primas	Bajo rendimiento		Mol. 124	Parcial	Cansaguidos colivos a 350 al 77
19-20	Primas	Paros. Maloestar		General	Parcial	
21.2.73	Primas. Categorías Asociación III	Asamblea. Visitas al Durado o Dirección bajo rendimiento		Varios	Parcial	Si con otras empresas

Fecha	Contenido, Reclamos	Formas conflictivas de trabajo	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Resultado y seriedad
25-3-73	Comunicación de Compras	Asamblea, Huelgas, Huelgas exentas, Vigilancia Jurado o Dirección		T 7, 9	Parcial	Si se anulan 2 expedientes
15-3-73	Cajas	Paros parciales		T 5, 7, 8	Parcial	
3.4.73	Reclamos-Indicaciones-Indicaciones-Indicaciones	Asamblea, Marcha, Paros parciales, Paros totales	Coacciones	T 1, 2, 5, 7, 8 Empleados	Generaliz.	Paros solidaridad
7.4.73		Asamblea, Firmas			Parcial	
16-4-73	Térmica	Asamblea, Paros parciales		T 2, 5, 7, 8		
28-25 4173	S. Social Reivindicaciones Indico-Indicaciones	Asamblea, Paros totales, Manifestación, Paros parciales, No acudir a fábrica, Asambleas barrios, Denuncias, Incendio de ocupación, Asamblea, Denuncias	Desalajo Sanciones (120) Despidos (35) Supresión colectiva de cinco días	T 8, 7, 1, 4, 5 Todos talleres Empleados	Generaliz.	Si Paros solidaridad huelga de SEAT presidida el 1er de mayo
5.5.73		Asamblea, Denuncias	Varios			
7.6/5-73	Indicaciones Reivindicaciones Indico-Indicaciones	Paro. empleados, Paros parciales, Caja, Paro de taller, Asamblea, Barrios, Marchas, Boicot h. Vigilancia Jurado		T 7, 8 Secciones 116/120/22/32	Generaliz. todos.	Si paros solidaridad en empresas importantes

Fecha	Categorías relacionados	Formas conflicti- vas trabajadoras	Respuesta de la em- presa o administrac.	Sección o Taller	Tipo de con- flicto	Resultados y so- luciones
15.5.73	Remuneraciones Nómina Salarios Beneficios Cronometraje Salarios	Paros parciales Información en otras fábricas	Fuera pública	T 4	Parcial	Si Paros coli- garios eco- nómica
20-5-73	Salario Representatividad	Escritos a opinión pública	Fuera pública Sanciones Desposesión cargos Sindicatos Detenciones Intervención del Ju- rado			Paros Solidaridad económica Reciben sa- rio íntegro
1.6.73		Magistratura	Magistratura			Solidaridad económica
7.6.73	Cargos Cronometraje Beneficios Asamblea Solidaridad	Paros parciales		T 7	Parcial	Sanciones anu- ladas Solidaridad con otras empresas
10-5-73	Cronometraje Beneficios Nómina Cronometraje	Paros parciales Jornada de horas		Varios	Parcial	
18 y 19 5-73	Re admisión de ppe.	Paros parciales Jornada de horas Vistas Jurada Fechas				

Fecha	Colaboradores	Formas conflictivas	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Resultados y solidaridad
25.6.73	Idem.	Asambleas de barrios Magistratura Paros parciales. Huelga horas-Magistratura. Paro total	Magistratura	T 1,2,5,7	Parcial	Solidaridad con Pequeños
3.7.73	Idem.	Magistratura	Magistratura Detenciones en juicios	T 1,4,7	Parcial	
10.7.73	Re. Matilde Rospe. Ambiente	Paro parcial		Varios	Parcial	
16-7-73	Ambiente. Autoritarismo. Radicación de pedidos. Preimas Galapagos	Paro parciales		T 1,2,3,4,	Parcial	Carretilleros ascienden a oficiales
19-7-73	Juicios	Asambleas. Paros parciales	Magistratura Intenta dividir a trabajadores Sanciones	T 7	Parcial	
1-8-73	Paros Asambleas Marchas	Paros parciales		T 1,2	Parcial	
13-8-73	Paros. Ambiente Autoritarismo empresa	Paros parciales			Parcial	

Fecha	Categorías	Formas conflictivas	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Resultados y sanciones
8-9-73	Plataforma, Readmisiones, Primes	PAROS PARCIALES			Parcial	Resultados y sanciones
9-9-73	Plataforma Readmisiones, Condiciones sociales	Paros parciales Firmas, Escritos a la opinión pública	Magistratura	T 4	Parcial	Reducción de sanciones
11-9-73	Autosuficiencia-Administración	Paros parciales	Aumenta Vigilancia		Parcial	
16-9-73	Encargados vigi- lados, Condiciones sociales	Vieblas al Durado			Parcial	
23-9-73	Plataforma, Readmisiones, Ambiente, Seguridad, Cerros, Primes	Paros parciales		T 1 prensas	Parcial	
31-9-73	Plataforma Readmisiones	Huelga de horas	Discusiones		Parcial	
1-10-73	Autosuficiencia, Cerros, Primes	Magistratura	Magistratura		Parcial	
1-10-73		Paros parciales	Magistratura		Parcial	
		Magistratura	Magistratura		Parcial	

Fecha	Contenidos	Formas conflictivas trabajadores	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Resultados y seguimiento
14.10.75	Plantel de trabajadores	Paros parciales	Magistratura	T 3,5,7,	Generaliz.	Despido im-procesante
15-10-75	Plantel de trabajadores de ocupación y admisiones	Paros parciales	Magistratura	T 3,5,7,	Generaliz.	
15.10.75	Idem. Firmas	Paros parciales		T 3	Parcial	Nuevo Juicio
17-10-75	Idem.	Asambleas Paros parciales		T 2,7	Parcial	
18-10-75	Idem. Firmas	Asambleas Paro total Boicot comadores Visitas al Jurado Firmas	Fuerza pública Intenta dividir trabajadores	T 1,2,3,4,5, 6,7,8, Fundición	Generaliz. (15.000)	
19-10-75	Idem.	Paros parciales		Varios	Parcial	
20.10-75	Idem.	Paros parciales		Varios	Parcial	
15.11.75	Plantel de trabajadores y firmas	Asambleas-Firmas Paros parciales	Magistratura	T 1 Fundición	Parcial	Primas
25-11-75	Plantel de trabajadores y admisiones	Asambleas. Marchas Paros parciales Visitas Jurado. Firmas			Parcial	

Fecha	Contenidos referenciados	Formas conflictivas empleadas	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Resultados y solidaridad
27-11-73	Readmisiones Firmas Constitución Jurado	Asambleas-Paros parciales. Marchas-Victorias al Jurado Firmas (3.000)		T 5 Fundición	Parcial	
5-12-73	Representatividad Firmas	Asambleas-Paros parciales		T 1	Parcial	
9-12-73	Plataforma-Readmisiónes-Asistente	Asambleas. Marchas Paros parciales Victorias Durado		T 1, 3 Empleados	Parcial	
12-12-73	Idem.	Idem.		T 1, 4, 5, 7	Parcial	
16-12-73	Político-sindicales	Asambleas-Marchas Paros parciales		T 7	Parcial	
17-1-74	Readmisiones	Magistratura	Magistratura		Parcial	
4-2-74	Readmisiones	Magistratura	Magistratura		Parcial	
7-2-74	Readmisiones	Asambleas	Magistratura	T 7	Parcial	
9-2-74	Readmisiones	Magistraturas Paros parciales	Magistratura	T 1, 5, 7	Parcial	
11-2-74	Idem.	Paros parciales	Magistratura	T 5	Parcial	Fallo fav.
12-2-74	Idem. Cebajillas (almac.)	Magistratura Paros parciales	Magistratura	T 8 Almac.	Parcial	

Fecha	Cuentas Financieras	Formas conflictivas de trabajo	Respuesta de la en- presa o Administrac.	Sección o Galer	Tipo de con- flicto	Reactivos y se- ñalización Almacenes suban de ca- tegoría
13-2-74	Readmisiones	Paros parciales Magistratura escritas e opinión pública	Magistratura	T 3	Parcial	
17-2-74	Readmisiones		Sociales Divisiones entre tra- bajadoras			
24-3-74	Firmas	Bajo rendimiento		T 2	Parcial	
15-3-74	Readmisiones	Marchas, Paros par- ciales, Magistrat. Visitas Durado. Car- ta al Ministerio	Provocaciones		Parcial	
28-4-74	Readmisiones	Paros parciales		T 5	Parcial	
22-5-74	Readmisiones	Firmas		T 7 - Carre- tilleros	Parcial	
25-5-74	Readmisiones	Asambleas Firmas Boicot exámenes			Parcial	

Fecha	Categorías Participaciones	Formas conflictivas trabajadores	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de conflicto	Resultados y conclusiones
5-5-74	Cronometrajes. Solidaridad con Elsa	Asambleas. Paros parciales. Marchas. Carga reducida	-	T 1,2,4,5,7 Almacenes	Parcial	-
12-5-74	Cargos	Marchas - Paros parciales	-	Cadena 133	Parcial	-
14-5-74	Primer. Plataforma	Asambleas Paros parciales	-	T 1,7	Parcial	-
15-5-74	Plataforma. Despedidos	Asambleas	Intervención Jurado	-	Parcial	-
23-5-74	Plataforma-Represión-Actividad-Readmisión-Des. Cargos	Asambleas Firmas	Elección Comisión Negociadora entre Jurados fieles	T 7	Parcial	Solidaridad económica con Elsa
30-5-74	Plataforma	Asambleas	-	T 1,2,7	Parcial	Solidaridad con Elsa, Solvay, Authi
31.5.74	Categorías-Quintas-Actividad-Organización-Actividad-Despedidos	Huélgas de horas Visitas al Jurado	-	Varios	Parcial	Aplicación de planilla con control de mulleros
5-7-74	Plataforma. Despedidos. Elsa	Asambleas -aros parciales	-	T 1,2,5	-	-
8-7-74	Plataforma. Actividad. Solid. Elsa	Asambleas. Paros parciales. Marchas. Carga reducida	-	T 1,2,3,4,5,7	Generaliz.	Solidaridad económica y paros B. Lio-Drogat

Fecha	Ortodoxos Indivíduos	Formas conflicti- vas trabajadoras	Respuesta de la em- presa o Administrac.	Sección o Galer	Tipo de con- flicto	Resultados y so- luciones
9-7-74	Idem.	Asambleas. Marchas Paros parciales		T 1,4,5,7	Parcial	
18-7-74	Idem.	Asambleas. Firmas Paros parciales		T 2 Chaparral	Parcial	
9-9-74	Pl. teforma	Asambleas. Firmas				
15-9-74	Pl. teforma Asamblea	Asambleas, Firmas		T 7 Varios	Parcial	
20-9-74	Pl. teforma	Asambleas. Paros par- ciales. Firmas 6.000	Utilización Ju- rado	Varios	Parcial	
21-9-74	Idem.	Paros parciales		Varios	Parcial	
22-9-74	Idem.	Asambleas-Firmas		T 7	Parcial	
23-9-74	Idem.	Asambleas. Paro to- tal		T 1,4,5,5,7, 8 vigilantes	Generaliz.	
25-9-74	Pl. teforma-Admisi- ón	Paros parciales		T 1,7	Parcial	
29-9-74	Pl. teforma	Asambleas-Paros par- ciales-Firmas		Varios	Parcial	
4-11-74	Pl. teforma-Admisi- ón	Paros parciales. Asambleas. Escritos a opinión pública	Retrasa negociacio- nes	T 7	Parcial	

Fecha	Cortinillos recibidos	Formas conflictivas trabajadores	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o taller	Tipo de conflicto	Resultados y solidaridad
5-10-74	I. M.	Asambleas. Paros parciales	Detenciones	T 5, 2, 1, 7	Parcial	
5-10-74	I. M. Cortina detenciones	Paro total		Todos (2 a 4 horas)	Generalizado (14.000)	
3-10-74	I. M.	Paros parciales		T 2, 3	Parcial	
14-10-74	Plataforma	Asambleas. Paros		Todos	Generaliz.	
16/17-10-74	Reservación aniversario Ruiz Villalba	Asambleas	Reunión secreta del Jurado para el convenio	T 2, 4	Parcial	
18-10-74	Aniversario	Paro total. Asambleas Marchas. Férretos. Clavales	Promesas del Jurado	Todos. También Encarjados y vigilantes	General. (24.000) 80.000 h.	Solidaridad de otras empresas
23-10-74	Plataforma	Asambleas		T.1	Parcial	Solidaridad con Hispano Sívaca
27-10-74	Plataforma	Asambleas	Expte. crisis	T.7		
31/00-10-74	Plataforma	Asambleas. Paro total	Congelación del convenio	Todos	Generaliza.	

Fecha	Eventos	Formas conflictivas trabajadores	Respuesta de la empresa o Administrac.	Sección o Párrafo	Tipo de conflicto	Resultados y solidaridad
5-11-74	Plataforma-; Puerto de trabajo- Contra expto. de crisis	Asambleas Paro total	Topas salariales Sanciones Expediente Policia Maniobras del Jurado	Todos	Generaliza. (20.000)	Idem.
7/3-11-74	Plataforma Contra sanciones	Asambleas-Marchas Paro total-Manifestacion en calle. Exig. dimision Ju- rado. Concentraci- on y Asambleas en Singi- catos	Sancion 10 dias Cesado de oficinas Policia Diaria fabrica	Todos	Generaliz. (25.000)	Idem.
9-11-74	Idem.	Asambleas en puer- ta fábrica. Manifes- taciones y asambleas en ciudad. Asambleas en barrios	Policia en la ca- lle	Todos Incorporación activa de em- pleados	Generalizad.	Paros de so- lidaridad
11-11-74	Idem.	Asambleas y manifes- taciones en ciudad Asambleas y nombres Elisección de 300 representantes	Policia a la calle	Todos	Generaliz.	Idem.
11-11-74	Idem.	Asambleas. Paro total. Manifestac.	Carta del director Policia	Todos	Generaliz.	Idem.
18-11-74	Idem.			Todos	Generaliz.	Idem.

fecha	Contenidos Situaciones	Formas conflictivas trabajadores	Respuesta de la em- presa o Administrac.	Sección o Galler	Tipo de con- flicto	Resultados y so- luciones
19-11-74	Idem.	Paros parciales		Varios	Parcial	
20-11-74	Idem.	Paros parciales		Varios	Parcial	
21-11-74	Idem.	Paros parciales. Firmas			Parcial	
25-11-74	Plataforma siens. Cronometraje	Asambleas. Paros to- tales	Utanciones aumento ritmos	Todos	Generaliz.	Dimisión Ju- rado. Solidaridad de otros em- pleados
2-12-74	Plataforma. Contra expediente y socia- lis	14.000 firmas contra sanción 10.000 firmas contra expediente		Todos	Generaliz.	Anulación de sanciones y paga de 10 días
5-12-74	Contra cavestía Vida	Asambleas Paros par- ciales		Todos menos el T 2	Generaliz.	Adhesión ex- pediente de crisis
7-12-74	Asociación como em- pleados	Paros parciales		T 4	Parcial	
11-12-74	Vitoración de puestas Asociación necesaria vida	Paros parciales Asambleas Paros parciales		T 1,2,6,7,5, 9	Generaliz. (15.000)	

Fecha	Oportunidades Relatadas	Formas conflictivas de trabajadores	Respuesta de la empresa o Administrador	Sección o Párrafo	Tipo de conflicto	Resultados y comentarios
12-12-74	Idem.	Asambleas paros parciales	OSI no acepta la dimisión del Jurado	T 2, 5	Parcial	Retirados todos los sancionados
2-1-75	Cortina laudo. Organización trabajo. Demanda-representatividad. Autoritaria.	Asambleas Paro total Escritos a opinión pública	Sanciones-Intento división-Fuerza pública. Detenciones	Todos	Generaliz.	
1-1-75	Paros de actividad. Faltas de negociaciones	Manifestaciones. Paro total. Cartas a autoridades Demandas contra empresa	Carta a trabajador. Sanciones - Escritos de factoría. Policía	Todos	Generaliz.	
12.1.75	Representatividad	Asambleas. Manifestaciones en calle. Visitas al Jurado. Escritos opinión pública	Despidos. Sanciones. Jefes doblan Jurados. Detenciones	Todos	Generaliza.	Paros de solidaridad en otras empresas
15-1-75	I. R. Autoritarismo en empresa	Asambleas- Paros parciales. Manifestaciones. Magistratura	Policía en factoría. Despidos masivos. Sanciones-Intento de división Magistratura	T 3, 4, 5, 8	Parcial	

Fecha	Categorías Previnciados	Formas conflicti- vas trabajadoras	Respuesta de la em- presa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de con- flicto	Resultados y co- liderados
21.-1.-75	Representatividad Autonómica empresa. Exigencia de ne- gociación	Asambleas fugaces. Paros en los pasis- illos. Asambleas en sindicatos. Concentra- ción de familiares de despedidos	Presencia Policía Multas a detenidos	Varios	Parcial	Solidaridad económica. Paros por li- derados
9-2-75	Reclamación	Visitas a personal dadas. Magistratura Concentración de mu- jeres. Firmas. Paros Parciales	Magistratura	Varios	Parcial	Solidaridad económica. Paros por li- derados
10-2-75	Reclamación	Carta con 6.500 fir- mas. Paros parciales Magistratura	Magistratura	T 2,5,4,7, (firmas)	Generaliz.	1,5 millones recogidos en Seat
24-2-75	Reclamación	Encierros en Igle- sias			Parcial	
26-2-75	I. m.	Magistratura	Magistratura		Parcial	Solidaridad económica
2-3-75	I. m.	Magistratura	Magistratura		Parcial	40 despidos con desinver- das impues- tas. 35 con rehabilitación por Seat

Fecha	Coltuntivos Relaciones	Formas conflictivas trabajadores	Respuesta de la prensa o Administrac.	Sección o Taller	Tipo de con- flicto	Resultados y Liderazgo
17.3.75	Relaciones	Magistratura	Magistratura		Parcial	
22.4.75		Las 14.000 firmantes desisten de sus de- mandas	Mujeres desalojadas de Iglesia			
5-75	Relaciones perdidas	Fuerzas participa- ción. Asambleas en sindi- catos				3000 vices- ris. 2 millones recogidos ultimamente

(F. Elaboración propia en base a la prensa obrera).

SINDH
GOVT
UNIVERSITY