

(Documento enviado por el Ministerio de Trabajo a las delegaciones provinciales, a la Organización Sindical-CNS)

CRITERIOS ANTE UNA POSIBLE SITUACION CONFLICTIVA.

- Previsiones para los próximos meses.

No parece aventurado pronosticar que en estos últimos meses del año y en los comienzos de 1.972 pueden plantearse situaciones conflictivas laborales, con cierta intensidad, como consecuencia de varias circunstancias coincidentes. Una de ellas radica en el crecimiento del coste de la vida a través de los dos años que siguen a 1.969. Los incrementos de los precios al por menor han experimentado sobre todos y cada uno de los meses de 1.969, en 1.970 y en 1.971, así como los incrementos de 1.971 con los de 1.970, son mostrados por las siguientes cifras del Instituto Nacional de Estadística.

Porcentajes de incremento de 1.970 sobre 1.969	% incremento 1.971 sobre 1.970	% incremento 1.971 sobre 1.969	
Enero	4,1	7,4	11,8
Febrero	4,2	7,7	12,2
Marzo	4,5	8,0	13,0
Abril	3,9	8,6	12,8
Mayo	3,2	9,9	13,5
Junio	4,7	10,1	15,3
Julio	5,9	7,9	14,2
Agosto	7,1	6,6	14,2
Septiembre	7,5		
Octubre	8,4		
Noviembre	7,6		
Diciembre	6,8		

Media de 1.970 sobre 1.969: 5,7 por %.

En el concepto público, estos índices se consideran bajos y ampliamente superados por la realidad, especialmente en el costo de los artículos de primera necesidad. Y se ha creado una fuerte presión de carácter psicológico que se traduce en demandas de incrementos salariales muy elevadas.

Esto se liga a la situación no demasiado brillante de la economía en general y, sobre todo, la de algunos sectores.

Por lo que respecta a la situación general de las Empresas, debe señalarse que el proceso de reactivación que se esperaba para la primavera pasada, no empezó a manifestarse hasta el verano, sin que hasta la fecha haya conseguido la extensión y profundidad que se esperaba. Ello determinará dificultades en las empresas para hacer frente a las demandas salariales de los trabajadores.

Debe tenerse muy en cuenta, por otra parte, la expiración de la vigencia de un gran número de Convenios Colectivos para el 31 de diciembre de 1.971. En este orden de cosas de entre los convenios cuya negociación ha

de comenzarse sin demora por estar ya denunciados, merecen señalarse los interprovinciales de la Industria Textil en todos sus sectores; el de la Banca privada; SEAT; Empresa Nacional Bazán; Telefónica; Artes Gráficas; Empresa Nacional Calvo Sotelo; CAMPSA; Líneas Aereas Iberia; Iberduero, etc, y de ámbito provincial, casi todos los siderometalúrgicos, tales como los de Alava, Alicante, Barcelona, Guipuzcoa, Oviedo, Pontevedra, Vizcaya y Zaragoza. También un gran número de los de la construcción de Cádiz, Lérída, Madrid, Murcia, Oviedo, Tenerife, Valladolid y Zaragoza, y así mismo la gran mayoría de los de Empresas Siderúrgicas o de Transformación, excepto ENSIDESA, tales como ENASA en Barcelona; UNINSA en la provincia de Oviedo; Altos Hornos de Vizcaya; Babcock & Wilcox y Astilleros Españoles, y también otros importantes de empresas del sector Servicios, tales como el de la Compañía Metropolitana de Madrid y el de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid.

Otro factor que puede contribuir a una intensificación de la situación conflictiva es el que se deriva de la puesta en libertad de bastantes activistas políticos y miembros de organizaciones obreristas clandestinas, afectados por el indulto. También se está intentando aprovechar el indulto para crear un clima general de anulación de todas las sanciones laborales, con la consiguiente readmisión de los despedidos, a fin de que los líderes laborales pudieran volver a sus empresas. El asunto se ha planteado en Gijón, en Ferrol, en la SEAT, en Córdoba y en otros lugares. Parece que las empresas tienen conciencia de la gravedad de acceder a estas peticiones y confiamos en que no tengan éxito, pero evidentemente contribuirá a endurecer el clima de tensión.

Se observa una actividad de las organizaciones políticas ilegales, encaminada a aprovechar estas circunstancias para aumentar las tensiones, politizar las situaciones conflictivas y aumentar sus efectos. La propaganda que se viene haciendo insiste en el planteamiento de reivindicaciones salariales elevadas, reducción de jornada, discusión de los convenios en amplias asambleas de base con desconocimiento de la representatividad sindical y creación de situaciones conflictivas antes de empezar a discutir los convenios.

Pueden, por tanto, preverse importantes tensiones sociales en los meses próximos, cuya gravedad, sin embargo, dependerá de cómo se afronten estas situaciones y de los criterios de ponderación, firmeza y sentido de responsabilidad con los que se actúe. También de que exista una clara unidad de criterio y un claro plan de acción por parte de todas las autoridades y organismos que tienen competencia en la materia.

1 - Criterios para la actuación de la Organización Sindical y las Delegaciones de Trabajo.

Dado que es la Organización Sindical la auténtica protagonista de la contratación colectiva sobre condiciones de trabajo y también la que en primera línea ha de buscar el acuerdo en los conflictos, es induestionable que los criterios que siga ésta en orden al modo de actuar de los directivos y de su influencia en los representantes de los trabajadores, técnicos y empresarios en las comisiones negociadoras, son de primordial importancia, y de esta actuación dependerá tal vez en mayor medida el desarrollo

de los acontecimientos. Las Delegaciones de Trabajo, por otra parte, en tanto en cuanto tienen que actuar en defecto de acuerdo en la fase sindical, así como respaldar las posiciones y acuerdos sindicales, e intervenir en la iniciación de los conflictos y en la última fase de su solución, tienen también una función esencial cuyo ejercicio debe estar estrechamente coordinado con la actuación sindical.

A este respecto, se nos ocurre señalar, a título orientativo, los siguientes criterios:

- Previamente a la iniciación de las negociaciones de los nuevos convenios, la organización sindical procurará tener muy estudiada la situación del sector y sus posibilidades, así como debe estudiar al máximo la incidencia económica de cada una de las peticiones que se vayan a plantear y discutir, tanto las de carácter estrictamente salarial como las de repercusión en los costos por otros conceptos, sobre ellos el de la reducción de la jornada semanal, que es de preveer que constituya una de las notas más comunes en las negociaciones próximas de todos aquellos sectores o empresas en que se mantiene hasta ahora la semana de 48 horas y en los que se va a reivindicar, con carácter prioritario, la semana de 44 para dejar libre la tarde del sábado.
- Deberá cuidarse con exquisito tacto de la designación de los Presidentes de las Comisiones negociadoras y de los Asesores, pues no sólo es necesario que sean personas idóneas e imparciales, sino además expertas en las cuestiones socio-económicas en las que han de entender; y marcadamente ponderadas, lo que no excluye el que estén animadas de un auténtico sentido de avance social.
- Con el objeto de evitar tensiones iniciales, arrebatar banderas a las organizaciones ilegales y disminuir los problemas de retroactividad, a ser posible, las negociaciones para el nuevo convenio deberían iniciarse antes de la expiración del vigente.
- No deben autorizarse durante la discusión de un convenio reuniones masivas o asambleas de base, ni mucho menos realizar reuniones una vez que se hayan suspendido las deliberaciones.
- No deben prolongarse con exceso las distintas fases del convenio en evitación de los problemas de retroactividad, siempre tan grave. Un mes debería ser el límite para la primera fase y 15 días para la segunda.
- Deberá también ser exigencia general la de que existan, siempre que sea posible, unos sistemas de remuneración que estimulen el rendimiento efectivo, de suerte que el aumento de la productividad esté lo más próximo posible al aumento de las rentas salariales. En relación con este último problema ha de tenerse muy presente que la medida de la productividad puede ser, por sí misma, fuente de conflicto. Una posible salida quizás se encuentre en la vinculación de los trabajadores a los mecanismos que se ocupan en cada empresa de estos problemas. Desde luego, la marginación de éstos ha de producir en un próximo futuro, un grado de tensión social nada despreciable.
- Habrá de ser norma absoluta e indeclinable de actuación el que se ordene la suspensión de las deliberaciones de los convenios (cualquiera que

sea la fase en que se encuentran) desde el momento en que se produzca en la empresa o en el sector correspondiente, cualquier tipo de coacción y esta suspensión atemperada a las circunstancias de cada caso, no deberá limitarse al tiempo en que los hechos originarios de la coacción duren, sino que habrá de ampliarse hasta llegar, si fuera necesario, a los seis meses que determina la legislación vigente.

- Los elementos directivos, los Presidentes de las Comisiones y los Asesores, hanrán de estar compenetrados con los criterios inspiradores del Decreto Ley 22/1.969 de regulación de salarios, rentas no salariales y precios, teniendo muy en cuenta la cuantía del incremento establecido en el convenio anterior al que se negocia, las actualizaciones realizadas y los incrementos del coste de la vida y de la productividad, como los factores más importantes para juzgar de la ponderación o no de las peticiones que se formulan. Procurando moderar las posiciones de las partes y evitar en lo posible que se llegue a acuerdos que luego tengan que ser rechazados o modificados por el Gobierno,
- Las autoridades laborales, en sus contactos y conversaciones con los representantes sindicales de los trabajadores, especialmente con los que hayan de formar parte de las comisiones negociadoras de los convenios, cuidarán de hacer nacer en las mismas un estado de conciencia entre la relación de lo social y lo económico y de la imposibilidad, en interés de los propios trabajadores, de que puedan aceptarse otros avances con incidencias en los costos, que los que la situación concreta del sector o de la empresa permitan, para que puedan seguir desarrollándose en condiciones normales; y que la deseable mejora del nivel de vida de los trabajadores, concretada en su participación creciente en la Renta Nacional para que sea efectiva y se consolide, habrá de ser gradual; y que precisamente a esa finalidad de desarrollo social en condiciones estables responden las pautas del Decreto Ley 22/1.969 de 9 de diciembre, sobre Regulación de Salarios.
- También es muy importante el que se haga observar en determinadas ocasiones a los empresarios que si éstos mantienen determinadas posiciones como consecuencia de pactos, alianzas u otras conveniencias para procurar el control del mercado del trabajo, que todo ello es enormemente perturbador, tanto para el futuro social donde actúan como también para su propia prosperidad económica, ya que la conflictividad social que de esta manera se engendra, forzosamente ha de coactar no ya los procesos productivos normales, sino también las actividades de inversión precisas para un futuro desarrollo. Así como que es conveniente que las concesiones que puedan hacer las hagan en el seno de la negociación y no fuera o al margen de ésta.
- Es indispensable mantener ininterrumpidamente contacto de la Organización Sindical y la Autoridad laboral, antes y durante las negociaciones del convenio, con el fin de que se armonicen en lo posible los criterios de quienes han de negociar y quien tiene que aprobar o intervenir en una segunda fase. Esta armonización de criterios contribuirá a crear un clima de respeto a ambas instituciones que puede contribuir mucho al desarrollo de la negociación.

- La Autoridad Laboral, cuando así le corresponda, llevará a efecto inexorablemente, si no lo hubiera hecho la Organización Sindical, de modo inmediato la suspensión de las deliberaciones en los Convenios Colectivos cuando se hubiera producido cualquier tipo de coacción, manteniendo la suspensión, según los casos, todo el tiempo que fuese aconsejable, para que existan en todos el pleno convencimiento de que la coacción no es rentable social ni económicamente para los trabajadores.

- Antes de aprobar un convenio es necesario asegurarse de que el expediente contiene los datos y elementos de juicio necesarios para conocer con exactitud las repercusiones económicas directas e indirectas que la nueva regulación de las condiciones laborales implique sobre la situación existente en el momento en que se aprueba el convenio. Esta labor ha de ser considerada como de importancia primordial, responsabilizándose de ella, personalmente, los Delegados de Trabajo.

- Cuando hayan de ser dictadas normas de obligado cumplimiento, se procurará obtener la información más cumplida respecto de cada uno de los extremos a que afecte. En principio, estas normas no deberán contener más que el nuevo condicionamiento económico y por lo que respecta a las demás cuestiones sólo aquellas en que hubiera habido acuerdo de las partes. Cuanto se ha dicho sobre los convenios es de aplicación a las normas de obligado cumplimiento en buena parte.

2 - Criterios para la actuación gubernativa.

La actuación gubernativa adquiere sin duda singular relieve cuando se tiene la seguridad de una acción decidida hacia la politización de los conflictos. Y esta actuación puede requerir muy variadas funciones. A nuestro juicio hay algunas fundamentales, como son las siguientes:

- Prevenir las situaciones conflictivas mediante una información eficaz sobre actividades ilegales, reuniones, etc. y detenciones preventivas de responsables cuando ello sea posible. La clave está muchas veces en la información y actuación previas y debe facilitarse cuanta información sea posible a la autoridad laboral y a la Organización Sindical.

- Impedir todo reparto de propaganda ilegal. Este reparto tiene que ser considerado necesariamente como incluido en la ley de Orden Público.

- Impedir toda clase de coacciones para la vuelta al trabajo o el mantenimiento de la normalidad laboral, coacciones que a través de piquetes en las entradas de factorías y talleres se repiten con gran frecuencia en las situaciones conflictivas y constituyen una de las armas principales para su extensión y duración. Evitar la actuación de "piquetes" o de coacciones a la entrada de las factorías o empresas es fundamental para reducir el conflicto.

- El conflicto laboral es siempre un problema político y de Orden Público, incluso cuando aparentemente tiene una naturaleza estrictamente laboral, y mucho más en una situación como la que probablemente se va a producir en los próximos meses en la que la extensión del conflicto constituirá sin duda uno de los objetivos primordiales de las organizaciones políticas ilegales. La Autoridad gubernativa debe, y por tanto, hacer cuanto esté en

sus posibilidades para evitar que se produzca, limitar su extensión o procurar su reducción. Sus instrumentos de acción serán los delegados de Trabajo y de la Organización Sindical, además de los servicios de Orden Público, pero conviene que el Gobernador no se margine del problema, ni siquiera en sus comienzos, so pretexto de no existir en ese momento alteración del Orden Público porque en un conflicto de trabajo el orden está ya alterado y es en sí mismo una situación potencial de violencia. El Gobernador Civil, por otra parte, y con independencia de la utilización de los resortes de Orden Público, es quien debe determinar los criterios políticos a seguir y la actuación de las distintas autoridades y Delegados Provinciales, que unas veces convendrá, según las circunstancias, provincias, etc., que tenga unos matices y otras veces requerirá modalidades diferentes. Es quien, por otra parte, puede y debe unificar los criterios de actuación en la provincia para evitar actuaciones contradictorias que tanto perjudican a la Autoridad.

3 - Criterios para la actuación de la Prensa.

Se nos ocurren los siguientes:

- Máxima difusión de los auténticos motivos, criterios y enjuiciamiento de los conflictos, para lo cual la Organización Sindical y el Ministerio de Trabajo pueden facilitar información, notas, guiones y proyectos de artículos que el Ministerio podría difundir al máximo. Con frecuencia, como la información sobre los conflictos la facilitan los interesados y ésta es la que dan las agencias, señalan cosas falsas o dicen medias verdades, con lo cual la opinión se pronuncia con frecuencia en favor de los huelguistas. Una valoración del contexto informativo en torno a un conflicto produce en general una impresión favorable a la posición de los huelguistas. Crear un clima de repulsa de estas actitudes conflictivas comprendemos que es difícil, pero es una parte principal de éxito.
- En las orientaciones que se dan a los medios informativos, debe incluirse con carácter preferente en los próximos meses la de que se silencien o reduzcan al máximo la mayor parte de las noticias o informaciones sobre los conflictos. Estamos viendo cada día que las noticias sobre conflictos son las únicas que parece que para la prensa no se hacen viejas y se repiten uno y otro día, incluso para decir siempre lo mismo. E incluso como la más mínima anormalidad es resaltada y comentada. Reducir estas noticias a las realmente importantes, procurar un tratamiento menos expresivo y reiterativo, consideramos que es uno de los objetivos importantes a conseguir en los próximos meses. El Ministerio de Información debería considerarlo así en sus relaciones con los medios informativos, ya que este tema puede ser considerado como uno de los más importantes en estos momentos.

En el Estado español. Diciembre. 1.971.