PARTICIPACION
Y
SINDICATOS

VOLUMEN
PRIMERO

A. CAYERO

LA PARTICIPACION Y LOS SINDICATOS

Un estudio de la representación de los trabajadores en la empresa en España y de la implantación de los sindicatos en la Comunidad Autónoma del País Vasco

Tesis doctoral presentada por

Andoni Cayero Uria

Dirigida por el Dr. Dn. Jaime Montalvo Correa, Catedrático de Derecho del Trabajo.

Bilbao, noviembre de 1.983

I N D I C E

Páginas

Introducción ... ...VIII-XXV

PARTE PRIMERA

CAPITULO I

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA, RELACIONES LABORALES Y CONTEXTO SOCIAL. SITUACION Y TENDENCIAS EN EUROPA.

1. La participación y sus formas. 7
2. Los sindicatos y la participación 12
3. La participación en la empresa en Europa hasta los años sesenta 17
4. La crisis de las relaciones laborales de los años sesenta en Europa. El movimiento hacia la empresa y el taller 40
5. La crisis económica y sus efectos en la participación 48
6. La participación en la empresa en España 61

CAPITULO II

PARTICIPACION Y REPRESENTACION OBRERA EN LA EMPRESA EN ESPAÑA. I. INSTITUCIONES DE REPRESENTACION EN LA EMPRESA Y MOVIMIENTOS OBREROS DURANTE EL FRANQUISMO.

1. Nacional-sindicalismo y participación en la empresa en el primer período del régimen 68
2. La segunda etapa de la dictadura 86
3. Características del sistema laboral y de la participación en el período de la dictadura 151

CAPITULO III

PARTICIPACION Y REPRESENTACION OBRERA EN LA EMPRESA EN ESPAÑA. II. LOS ACTORES DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA REPRESENTACION EN LA EMPRESA DURANTE LA TRANSICION.

1. La transición política 158
2. La transición sindical 162
3. La crisis económica y las relaciones laborales en el período de la transición 169
4. La representación de los trabajadores en la empresa 174
5. Experiencias de representación de los trabajadores en la empresa durante la transición 185

5.1. Análisis de caso. La representación de los trabajadores y las relaciones laborales en Altos Hornos de Vizcaya S.A. en Sestao y Baracaldo 191
5.2. Las esperiencias de representación obrera en Vizcaya 288

CAPITULO IV

PARTICIPACION Y REPRESENTACION OBRERA EN LA EMPRESA EN ESPAÑA. III. LOS DELEGADOS DE PERSONAL, EL COMITE DE EMPRESA Y LAS SECCIONES SINDICALES.

1. Cronología de la reforma y de la historia social del período 312
2. El contexto político-sindical y la reforma 316
3. Los órganos de representación en la empresa del Estatuto de los Trabajadores. Las secciones sindicales 330
4. Implantación y características de la representación... 343
5. El comité de empresa y las secciones sindicales en Altos Hornos de Vizcaya 353
6. Participación en la empresa y relaciones laborales en España. Perspectivas 394

PARTE SEGUNDA

CAPITULO V

IMPLANTACION DE LAS INSTITUCIONES, TRABAJADORES IMPLICADOS Y PARTICIPACION EN LAS ELECCIONES.

1. Implantación de las instituciones de participación. Trabajadores implicados 419
2. Participación de los trabajadores en las elecciones 458
3. Características de la implantación de las instituciones de representación y de la participación en las elecciones en la Comunidad Autónoma del País Vasco 477

CAPITULO VI

CARACTERIZACION DE LAS INSTITUCIONES DE PARTICIPACION CREADAS EN LAS ELECCIONES DE 1.980. LOS ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS Y LOS OBREROS ANTE LA REPRESENTACION EN EL COMITE DE EMPRESA Y ANTE LOS SINDICATOS.

1. Carácter sindical de la representación. Los no Sindicados 485

2. Concentración o dispersión de la representación. Los Comités de empresa 512
3. Los administrativos y técnicos y los obreros ante la representación en el comité de empresa y ante los sindicatos 534
4. Conclusiones del capítulo 547

PARTE TERCERA

CAPITULO VII

OCUPACION DEL ESPACIO ELECTORAL EN LAS ELECCIONES DE 1.980. (ANALISIS DE LOS PUESTOS DE REPRESENTACION OBTENIDOS POR LOS SINDICATOS).

1. La ocupación del espacio electoral en la Comunidad Autónoma y en sus territorios 560
2. Los sindicatos en los sectores y en las ramas de actividad económica 583
3. Los grupos de sindicatos 614
4. Presencia de los sindicatos en las empresas y centros de trabajo 667

CAPITULO VIII

AUDIENCIA DE LOS SINDICATOS EN LAS ELECCIONES DE 1.980. (ANALISIS DE LOS VOTOS OBTENIDOS POR LAS CANDIDATURAS). EL MAPA SINDICAL DE LA COMUNIDAD AUTONOMA.

1. Audiencia de los sindicatos en la Comunidad Autónoma 686
2. Audiencia de los sindicatos en los territorios de la Comunidad Autónoma 695
3. Audiencia de los sindicatos en los sectores y en las empresas de los diferentes tamaños... ... 698
4. Audiencia de los sindicatos en los colegios ... 715
5. El mapa sindical de la Comunidad Autómoma ... 720

CAPITULO IX

LOS SINDICATOS EN LA COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO: CARACTERISTICAS DE SU IMPLANTACION (AFILIACIÒN Y AUDIENCIA).

1. Las tasas de afiliación en la Comunidad Autónoma 759
2. El reparto de la afiliación entre los sindicatos 764
3. Características comparativas de la implantación de los principales sindicatos... 774
4. Perfil de los sindicatos ELA-STV, UGT, CCOO y LAB en la Comunidad Autónoma 795

5. Los administrativos y los técnicos ante los sindicatos 849

Bibliografía 862

INTRODUCCION

Sumario.- 1. Presentación. 2. El marco del estudio 3. Las bases del análisis de la implantación y de la audiencia. 4. Técnicas empleadas.

1. La investigación que presentamos estudia el nacimiento de nuevas formas de representación de los trabajadores en la empresa en la España democrática. Tomando como base del estudio las instituciones de participación en la empresa, la investigación se prolonga a la implantación de los sindicatos, dado que este conocimiento deriva fundamentalmente, por el momento, de la presencia de los sindicatos en aquellas.

Al estudiar las nuevas formas de representación, más que en el análisis institucional de los nuevos órganos, nos detendremos en estudiar su nacimiento y el funcionamiento real. Así, examinaremos las estrategias de los actores sociales en orden a la configuración legal de las instituciones y los elementos de continuidad y de ruptura en relación a situaciones anteriores, por una parte, y la participación realmente practicada en las empresas o centros de trabajo, por otra. Quiere ello decir que, aunque la investigación utilice la teoría y metodología pluridisciplinar de las relaciones laborales, privilegia el enfoque sociológico.

Como medio de conocimiento de la práctica de la participación en el período que analizamos, presentamos las formas de representación de los trabajadores y las relaciones laborales en una empresa concreta. Este análisis de caso muestra las formas espontáneas de representación creadas por los trabajadores en un período particular y las vicisitudes de la introducción de las nuevas formas legales y convencionales, pero se relaciona también con nuestra hipótesis de trabajo, que postula que la utilización del jurado de empresa en la última etapa del franquismo y las formas de representación ensayadas por los trabajadores en el primer período de la transición tendrán alguna influencia en el futuro de la participación en España.

También está orientada a conocer el funcionamiento la segunda parte del trabajo, en la que se estudia la incidencia real de los nuevos órganos en las empresas o centros, tras las elecciones de 1.980. Esta parte, aunque diferenciada en la exposición , constituye una unidad con la primera, examinando ambas las nuevas formas de participación en la empresa.

La tercera parte del trabajo aborda un tema diferenciado, aunque conexo, como hemos señalado. En ella se utilizan las elecciones a representantes en orden a conocer la audiencia de los sindicatos ante los trabajadores y la actitud de las diferentes categorías de trabajadores ante la re-

presentación y los sindicatos. Para completar esta parte del estudio, hemos podido disponer adicionalmente de una encuesta dirigida a los trabajadores.

La instauración de los órganos de representación en las empresas y la audiencia de los sindicatos, de las partes segunda y tercera, se examinan limitadas al ámbito geográfico de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

El trabajo se presenta dividido, para la exposición, en las tres partes que acabamos de describir. Las partes primera y segunda están contenidas en el primer volumen, y en el segundo la parte tercera dedicada a la implantación sindical. El tercer volumen contiene un apéndice estadístico de los resultados de las elecciones sindicales de 1.980 en la Comunidad Autónoma y sus territorios,y un apéndice documental.

El apartado 6 del capítulo cuarto ("Participación en la empresa y relaciones laborales en España. Perspectivas" - páginas 394-414) contiene las conclusiones de la primera parte del trabajo (partes primera y segunda de la exposición). Los apartados 4 y 5 del capítulo noveno (páginas 795-860) pueden considerarse conclusivas de la segunda parte (parte tercera de la exposición).

La investigación, por último, intenta situar los temas en el contexto del nacimiento y formación de un modelo de relaciones laborales en España, modelo del que las nuevas formas de representación en la empresa constituyen una parte importante. En la misma medida, pretende contribuir al conocimiento del modelo en formación.

2.- Bernard Mottez, sintetizando la posición de los investigadores del tema, define el área de investigación de las relaciones laborales, o profesionales en la terminología empleada en Francia, como "el estudio de la constitución y del funcionamiento de los sistemas de reglas que rigen las relaciones entre los sindicatos de asalariados, los responsables de la dirección de las empresas y el Estado" (1).

Tal planteamiento de las relaciones laborales colectivas sólo es posible en España desde el momento en que, superado el sistema anterior del franquismo, los sindicatos de trabajadores y las asociaciones patronales adquieren la autonomía necesaria para poder ser protagonistas en la relación y en la constitución de normas, junto al Estado. Este supuesto, previo a poderse plantear la existencia o el naci-

---

(1) Mottez, Bernard. "La Sociologie Industrielle". Que sais-je? Presses Universitaires de France. Paris. 1.971. Pags. 7 y 8.

miento de un sistema de relaciones laborales (2), se consuma con la promulgación de la Constitución en Diciembre de 1.978, pues es ella la que, como norma fundamental, garantiza, de manera estable, la libertad de creación y funcionamiento de-

---

(2) La aplicación del concepto "Sistema" a las relaciones laborales ha suscitado una amplia literatura, en parte debido a que el primer introductor del concepto, John T. Dunlop ("Industrial Relations Systems". Southern Illinois University Press. Carbondale and Edwardville. 1958), lo relacionó con una concepción que ha sido tachada de conservadora, en tanto que relacionada con el estructural-funcionalismo de Talcot Parsons. Aquí se utiliza el concepto con una finalidad heurística, como un instrumento para "ordenar los hechos relevantes en el estudio", y como "modelo abierto", es decir, sujeto al cambio, provenga éste de dentro del sistema o de los contextos externos (Sayers Bain, George and Clegg, H.A. "A Strategy for Industrial RElations Research in Great Britain". British Journal of Industrial Relations. Number 1, March, 1.974). No parece que pueda ser de otra manera en el estudio de un modelo en proceso de formación.

El debate sobre el concepto de sistema, aplicado a las relaciones laborales, ha interesado, sobre todo, a los anglosajones. La revista británica "British Journal of Industrial Relations" le ha dedicado numerosos artículos, incluso en números recientes. Señalaremos algunos: "What Do We Mean by Industrial Relations?, Margerison, C.J. nº 2 julio de 1.969; "Industrial Relations Theory. A Critical Review" Blain A.N.J. and Gennard J., vol. VIII, nº 3, noviembre de 1.970; "A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain", Sayers Bain, G. and Clegg, H.A. 1, nº 1 marzo de 1.974; "Sociology and Industrial Relations", Thurley, K., nº 2, julio de 1.974; 'The Industrial Relations System Concept as a basis for Theory in Industrial Relations", Wood, S.J., Wagner, A., Armstrong, E.G.A., Goodman, J.F.B. and Davis, J.E., vol. XIII, nº 3 1.975; "Towards a Theory of Industrial Relations", Schienstock, Vol. XIX, nº 2 julio de 1.981.

En Estados Unidos, aparte los trabajos de Dunlop, la revista "Industrial and Labor Relations Review", editada por la "School of Industrial and Labor Relations" de la Universidad de Cornell (New York), dedicó al tema el nº 1, vol. 31, de octubre de 1.973.

mocrático de los sindicatos y asociaciones patronales dentro de la ley (arts. 7 y 28-1), y el derecho a la negociación colectiva laboral (art. 37-1) y a la huelga, como instrumento de defensa de los intereses de los trabajadores (art. 28-2). No obstante, debido al peculiar modo de transición a la democracia operado en España, la emergencia y el protagonismo de las asociaciones citadas se produce aún antes de la promulgación de la Constitución, a veces por vía de hecho y otras al amparo de leyes ordinarias.

Los movimientos sociales surgidos en torno al trabajo en la última etapa del franquismo parece, sin embargo, que deben ser tratados desde la perspectiva de la crisis y de

---

En Francia, pueden encontrarse referencias y análisis en obras generales o en estudios específicos. Así: "Les relations industrielles" Guy Caire. Dalloz Paris. 1.973. (Capítulo 4º); "Conflits du travail et changemente social", Adam G. et Reynaud, J.P. P.U.F. Paris 1.978 (primera parte, cap. 2º pag. 63-104); "Representation et negociation dans l'entreprise". Adam, G., Bachy, J.P., Dupuy, F., Martin, D., CRESST. Université Paris-Sud. Paris 1.974 (Introducción).

En España, el Prólogo a la edición castellana de la obra de Dunlop, escrito por Jordi Estivill, evalua críticamente el trabajo de Dunlop. ("Sistemas de relaciones industriales" Dunlop, JohnT., Ed. Península. Barcelona. 1.978). Más recientemente, Gabriel García Becedas hace referencia crítica a los modelos de Dunlop, Clegg y Flanders, en su intento de construir un modelo democrático ideal de relaciones laborales. ("Democracia y relaciones laborales", G. García Becedas. AKAL-Universitaria. Madrid 1.982. Páginas 36 a 47).

las fisuras de un sistema político en contradicción con el crecimiento económico e industrial, sin que se pueda hablar propiamente de relaciones laborales (3).

Transcurridos siete años desde el inicio de la transición política (si, al menos, situamos el inicio en diciembre de 1.976, con el referendum de la ley para la Reforma política) y cinco desde la promulgación de la Constitución, no parece posible, sin embargo, que pueda estudiarse aún un modelo o sistema de relaciones laborales en España, sino su nacimiento y conformación paulatina.

En efecto, la Constitución ha establecido los presupuestos para un modelo o sistema de relaciones laborales, como se ha señalado, pero son las partes en su interacción y/o el Estado con su actividad normativa los que van creando un modelo concreto. Por otra parte, las normas producidas por estas dos fuentes necesitan consolidarse en una práctica suficiente.

---

(3) Desde esta óptica ha sido estudiado el período por José María Maravall (Dictadura y disentimiento político. Obreros y estudiantes bajo el franquismo". Edic. Alfaguara. Madrid 1.978; y "El desarrollo económico y la clase obrera". Ariel. Barcelona 1.970), y por mí mismo en la tesina defendida en 1.974 en la Facultad de Derecho de San Sebastián ("El jurado de empresa y la participación obrera". San Sebastián. 1.974).

En todo caso, podría plantearse una aplicación limitada del concepto de relaciones laborales al período del franquismo que Jon Amsden denomina de "liberalización", en los últimos años de la década de los sesenta, cuando la utilización de la ley de convenios de 1.958 produjo en algunas empresas una autonomía relativa de los vocales jurados de empresa, representantes auténticos de los trabajadores en la negociación conflictiva de convenios de empresa. (Amsden, Jon. "Collective Bargaining and Class Conflict in Spain". Weidenfeld and Nicolson. London. 1.972. También sobre el tema, mi tesina antes citada).

Hasta el momento, ha sido la intervención normativa del Estado la que ha participado en mayor medida en la definición, regulando, por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la representación unitaria en la empresa o centro de trabajo y la negociación colectiva, esta última al asumir un acuerdo previo de la asociación patronal más importante (CEOE) y el Sindicato UGT. La nueva regulación del conflicto y de la huelga y la de la acción Sindical están previstos y continuamente aplazados. El Acuerdo Marco Interconfederal (A.M.I.), firmado por la CEOE y la UGT el 5 de enero de 1.980, incidió en dos temas de importancia, como son, la sección sindical de empresa y la estructura de la negociación colectiva. Sin embargo, no es suficientemente conocido su grado de aplicación (4). El Acuerdo Interconfederal (A.I.), firmado por la CEOE y los sindicatos UGT yCCOO el 15 de febrero de 1.983, con vigencia para el año 1.983, ha incidido en los mismos temas del A.M.I., reproduciendo la regulación de la sección sindical de este acuerdo y reafirmando la voluntad de las partes firmantes de racionalizar la estructura de la negociación colectiva, mediante el establecimiento de convenios estatales de sector. A pesar de ello, en el nivel y estructura de las negociaciones, más bien parece que siguen prevalenciendo las pautas de la última etapa del franquismo. El Acuerdo Nacional sobre Empleo para 1.982, en el que intervinieron como firman-

(4) La única obra que aborda este tema, comparando la negociación colectiva en los años 1.979 y 1.980, es el estudio de Atienza, Carlos y otros, titulado "La negociación colectiva en España. Estudio comparativo — 1.979-80". Fundación Largo Caballero. Madrid. 1.980.

tes el Gobierno, la CEOE y los sindicatos CCOO y UGT, fué un compromiso sobre crecimiento salarial, creación de empleo y reformas en la seguridad social, afectando, así mismo, a la presencia de los sindicatos en algunas instituciones de la Administración. Se trataba de un acuerdo fuertemente relacionado con la situación de crisis económica y paro que vive el país.

En este contexto de definición del modelo de relaciones laborales de la democracia, el tipo de representación a establecer en la empresa ha venido constituyendo uno de los puntos fundamentales. Baste recordar que la representación y la acción sindical en la empresa han estado en el centro de los debates y estrategias de sindicatos y partidos políticos, tanto en el orden legislativo como de la acción, en los últimos años, y que es en relación a las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas, en 1.977-1.978 y en 1.980, como se ha definido el panorama sindical, una vez emergieron los sindicatos a la libertad, después del período franquista. En estos momentos, la prevalencia de la representación unitaria o de las secciones sindicales, o el reparto de competencias entre ambas, vuelve a constituir tema capital en la definición del modelo. Sin embargo, apenas existen estudios que evaluen la situación real en las empresas.

Hemos señalado al principio que la investigación se inscribe en el contexto del nacimiento de un nuevo modelo o sistema de relaciones laborales en España y pretende contri-

buir a su conocimiento. Habría que añadir que, sobre todo en lo referente a las partes tercera y segunda, en las que utilizamos los resultados electorales en la Comunidad Autónoma del País Vasco, realiza esa contribución analizando una parte de aquel todo o conjunto. Pero, al mismo tiempo, el trabajo aporta conocimientos respecto a algunas peculiaridades de las relaciones laborales en el País Vasco, y, en este sentido, se relaciona con la hipótesis de la constitución de un subsistema o submodelo en el mismo. Como es conocido, el interés por crear "un marco autónomo de relaciones laborales" es manifiesto en varios de los actores que protagonizan la vida laboral y política de la Comunidad Autónoma. Esta voluntad ha plasmado en la ley del Parlamenteo Vasco que crea el Consejo de relaciones laborales (B.O. del País Vasco del 26 de octubre de 1.981), parcialmente corregida posteriormente por sentencia del Tribunal Constitucional de catorce de junio de 1.982. En relación a este planteamiento, la investigación decribe el espectro de los sindicatos que actúan en el País Vasco, que manifiesta características particulares respecto del general del estado.

3.- En las dos últimas partes del trabajo se utilizan los resultados de las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo de la Comunidad Autónoma del País Vasco de finales de 1.980.

En estas elecciones fueron elegidos los representantes en los órganos creados por la ley 8/1.980, del Estatuto de los Trabajadores, de diez de marzo (B.O.E. número 64, de 14 de marzo), es decir, delegados de personal en empresas o centros que ocupan hasta cuarenta y nueve trabajadores y Comité de empresa en centros con censo de trabajadores superior a la cifra citada.

Las elecciones se regularon por la misma Ley del Estatuto de los Trabajadores y por normas electorales complementarias, dictadas por Orden del Ministerio de Trabajo de 26 de septiembre de 1.980 (B.O.E. nº 234, de 29 de septiembre). Los sindicatos mayoritarios acordaron un período electoral y, en la Comunidad Autónoma, constituyeron una - Comisión de Seguimiento de las elecciones.

Anteriormente, a finales de 1.977 y principios de 1.978, tuvieron lugar las primeras elecciones del período de transición a la democracia. Sin embargo, el carácter de provisionalidad y transitoriedad con que fueron reguladas por el Real Decreto 3.149/1.977, de 6 de diciembre, y las deficiencias de los resultados publicados por la Administración central de Trabajo, especialmente en lo que atañe al País Vasco, han convertido a las de 1.980, ya con unos órganos de representación establecidos por la Ley votada en Cortes, en las primeras elecciones consolidadas del período democrático. No obstante, si bien la investigación se centra en las elecciones

de 1.980, se utilizan también los resultados de las de 1.978 como término de comparación, para lo cual se han depurado parcialmente los datos oficiales (5).

El análisis de los resultados de las elecciones a delegados de personal y comités de empresa permite conocer, como hemos señalado, por una parte, algunas características de la vida real de estas instituciones de representación, como su implantación y composición, y, por otra, permite describir el espectro de la implantación sindical y caracterizar a los sindicatos de trabajadores por la audiencia obtenida, así como conocer la actitud de las categorías de los administrativos y técnicos y de los obreros ante la representación y ante los sindicatos, al diferenciarse dos colegios en las empresas que eligen comité.

Esta parte del trabajo estudia estos temas en la Comunidad Autónoma del País Vasco y en sus territorios históricos (6). Para ello, hemos podido disponer de las actas en

(5) Concretamente, se han atribuido a LAB los elegidos de este sindicato asignados a USO en Vizcaya en los datos oficiales.
(6) El autor ha intentado extender el estudio a Navarra, pero ha sido imposible obtener datos de aquel territorio foral, excepto los publicados por el Ministerio de Trabajo, insuficientes para el análisis que se pretende. La extensión del estudio a Navarra venía fundamentada en el hecho de que el espectro de sindicatos que actuan en la Comunidad Autónoma se extiende también a aquel territorio, incluidos los sindicatos nacionalistas.

viadas al IMAC, transferido al Gobierno Vasco, desde los centros de trabajo, lo cual ha permitido el posterior proceso informático de los datos. En la medida en que lo permitan los resultados publicados por el Ministerio de Trabajo para el conjunto del estado, se utilizan también éstos como punto de referencia y comparación.

En lo que se refiere a la vida real de las instituciones unitarias de representación creadas, es decir, delegados de personal y comités de empresa, se pregunta cuál es su grado de instauración en las empresas y centros de trabajo de la Comunidad Autónoma, en qué medida han participado los trabajadores en las elecciones de aquellas empresas que efectivamente han constituido la representación, y cuál es la composición de los órganos constituidos resultante.

En los países en los que la afiliación a los sindicatos no es conocida con datos contrastados, se recurre a estudiar el alcance de su influencia o audiencia en elecciones a organismos de la administración o a instituciones de representación, para evaluar la implantación de los sindicatos (7).

---

(7) Tal es el caso de Francia, donde se han estudiado las elecciones a la Administración de las cajas de la Seguridad Social, de 1.962 a 1.967, fecha en que fueron suprimidas, las elecciones a delegados de personal y, sobre todo, las elecciones a comités de empresa, en empresas de más de cincuenta trabajadores del sector privado,cuyos resultados son publicados por el Ministerio de Trabajo desde 1.966. Ver sobre el planteamiento: "Les Syndicats en France", Jean DAniel Reynaud. E.du Seuil. Paris 1.975. Tomo 1º capítulo 5º, pag. 139 y siguientes; "Les syndicats ouvriers", Guy Caire, P.U.F. Paris 1.971. Segunda parte capítulo 1º, pags 330-351; "Representation et negociation dans l'entreprise". G. Adam y otros. CRESST Paris 1.974. Capítulos 1º y 2º.

En España, siendo aún reciente la salida de los sindicatos de la clandestinidad, las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas de 1.977-78 y 1.980 han constituido el primer test de implantación de los sindicatos. Las elecciones han tenido la virtualidad de establecer el espectro sindical del país. De ahí, en parte, el interés de los sindicatos por las elecciones, posibilitado por el sistema electoral establecido para las mismas. Este interés es ha visto incrementado en las de 1.980 por haberse relacionado la legitimidad para la negociación y la representación institucional con los resultados en las elecciones (artículo 87 y disposición adicional sexta de la L.E.T.). Este hecho habrá producido el efecto suplementario de clarificar las candidaturas, al reducirse las coaliciones. Sin embargo, las elecciones sólo han afectado a una parte de la clase trabajadora, si bien a una parte importante.

4.- El trabajo utiliza las técnicas sociológicas del análisis estadístico,del análisis de caso y los resultados de una encuesta dirigida a los trabajadores de la Comunidad Autónoma. Conviene que nos refiramos a las dos últimas.

Las vicisitudes de la representación y de las relaciones laborales en Altos Hornos de Vizcaya S.A., en Sestao y Baracaldo, las hemos seguido, desde 1.975 hasta 1.982, por

medio de la "observación participante" de un sociólogo, trabajador de la empresa, y de la recogida y análisis de la documentación producida. Para completar el análisis de caso sobre las formas de representación durante la transición política, hemos realizado un sondeo en las empresas de más de mil trabajadores de Vizcaya, entrevistando en 1.982 a los líderes sindicales de cada una.

Las opiniones de los trabajadores, que utilizamos en el apartado 6.4 del capítulo cuarto y que completan el análisis estadístico de las elecciones del capítulo noveno en orden a configurar la implantación de los sindicatos, provienen de una encuesta dirigida a los trabajadores asalariados de Alava, Guipúzcoa y Vizcaya, excluidos los funcionarios de la Administración estatal y los trabajadores de las cooperativas. La encuesta estuvo dirigida por el autor de este trabajo y financiada por la Dirección General de Prospectiva Sociológica de la Presidencia del Gobierno Vasco. La recogida de la información tuvo lugar en los meses de junio y julio de 1.982.

La muestra fué seleccionada y estratificada en cada uno de los territorios, de modo que los datos fuesen significativos en cada uno de ellos. Para obtener los resultados en la Comunidad Autónoma, se ha procedido a aplicar a los datos de cada territorio un coeficiente de ponderación

relacionado con la población asalariada de cada uno, de manera que no se perdiese información. De este modo, los individuos encuestados han sido 1.988 en la Comunidad Autónoma, pero las encuestas teóricas utilizadas en la Comunidad han sido 1.211, que representan a un universo de 548.658 trabajadores asalariados.

En los criterios de estratificación de la muestra, se han tenido en consideración las empresas y los individuos. Las empresas se han seleccionado teniendo en cuenta el tamaño, el sector y la zona. Los individuos han sido seleccionados por edades, sexo y categoría profesional, y fueron entrevistados en el lugar de trabajo.

En este primer cuadro figuran la población que comprende la encuesta en cada territorio, las encuestas realizadas y los niveles de confianza y error.

Ficha técnica de la encuesta en los territorios

	Población asalariada considerada	Número de encuestas realizadas	Nivel de confianza	Error muestral
Alava	75.836	650	95%	3,8%
Guipuzcoa	175.006	688	95%	3,7%
Vizcaya	297.816	650	95%	3,8%

En el siguiente aparece la composición de la muestra de la Comunidad Autónoma:coeficiente de ponderación aplicado a cada territorio, número teórico de encuestas que aporta cada territorio y total resultante, población considerada en la Comunidad y nivel de confianza y error en la Comunidad.

Ficha técnica de la encuesta en la Comunidad Autónoma

	Población asalariada considerada	Coeficiente de ponderación	Número teórico de encuestas aportadas	Nivel de confianza	Error muestral
Alava	75.836	0,25	163		
Guipuzcoa	175.006	0,58	398		
Vizcaya	297.816	1,-	650		
Comunidad Autónoma	548.658		1.211	95%	2,8%

Por último quisiera mostrar mi agradecimiento a la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco por haberme facilitado la cinta de ordenador que contiene los resultados de las elecciones sindicales de 1.980 en la Comunidad Autónoma. Al Dr. José Ignacio Ruiz de Olabuenaga, Director General de Pros

pectiva Sociológica de la Presidencia del Gobierno Vasco y profesor de la Universidad de Deusto, por haberme asesorado en la elaboración de la muestra de la encuesta y en la manipulación informática de los datos . Y al Licenciado en Sociología y trabajador de Altos Hornos de Vizcaya, Andrés Martinez Vitores, por haber colaborado conmigo en la recogida de datos del análisis de caso. Sin la ayuda de todos ellos no hubiese sido posible esta investigación, aunque debo advertir que los errores u omisiones son de mi responsabilidad únicamente.

PARTE PRIMERA: Participación en la empresa. Las nuevas formas de participación en España.

Capítulo primero

Participación de los trabajadores en la empresa, relaciones laborales y contexto social. Situación y tendencias en Europa.

1.- La participación y sus formas.
2.- Los sindicatos y la participación.
3.- La participación en la empresa en Europa hasta los años sesenta.
4.- La crisis de las relaciones laborales de los años sesenta en Europa. El movimiento hacia la empresa y el taller.
5.- La crisis económica y sus efectos en la participación.
6.- La participación en la empresa en España.

Participación de los trabajadores en la empresa, relaciones laborales y contexto social. Situación y tendencias en Europa.

El tema de la participación de los trabajadores, en la sociedad y en la empresa, es tan antiguo como el estudio de las relaciones laborales, pues se remonta al tiempo en que los esposos Webb escribieran, en 1.902, su obra clásica "Industrial Democracy" (1). Sin embargo, la participación en la empresa, entendido este concepto en su sentido más extenso, es decir, la organización de la acción obrera en la empresa, no ha preocupado especialmente hasta tiempos recientes.

La mayoría de los paises europeos definieron sus sistemas de relaciones laborales inmediatamente después de la segunda guerra mundial (2). Alemania Federal y Francia introdujeron por ley fórmulas de representación de los trabajadores en la empresa. Italia lo haría por medio de un acuerdo de la representación patronal y de los sindicatos. Diez años antes, la Wagner Act. (1.935) en Estados Unidos

(1) Sidney and Beatrice Webb,"Industrial Democracy". Longmans, London. 1.902.

(2) G. Adam, J.D. Reynaud. "Conflits du travail et changement social" P.U.F. París. 1.978. Pág. 15.

establecía las bases del actual sistema de relaciones laborales de aquel país, caracterizado por la negociación en la empresa. Las experiencias de acción obrera en la empresa, anteriormente a estas fechas, habían tenido, por lo general, un signo revolucionario (3), cuando lo que caracterizaba a los sindicatos era la actuación en ámbitos superiores al lugar de trabajo.

Sobre estas experiencias, la profunda transformación de los sistemas de relaciones laborales a lo largo de los años anteriores a 1.973, que aparecen abiertamente en el período 1.968-1.970 (4), manifiesta, como nota común a los diferentes paises, la voluntad de los trabajadores de llevar la acción a la empresa. La crisis económica posterior no parece que haya eliminado esta tendencia, aunque introduce un nuevo elemento a la hora de ensayar las soluciones. En este sentido, las propuestas actuales de introducir la cogestión limitada en los paises de la CEE (Libro verde de la CEE, Informe Sudreau, Informe Bullock, etc.) tienen algo que ver, probablemente,con la importancia reciente de la acción obrera en la empresa y con el contexto de crisis económica en que ello se plantea actualmente.

---

(3) L.E. de la Villa, "La participación de los trabajadores en la empresa" Instituto de Estudios Económicos. Madrid 1.980. Págs 33-47.

(4) G. Adam, J.D. Reynaud. "Conflits du travail et changement social". P.U.F. París 1.978. Págs. 16-17.

El período que en Europa se caracterizó por la acción obrera en la empresa coincide en España, en el régimen político anterior, con una limitada utilización por la oposición obrera de los cauces abiertos en la empresa a la conflictividad derivada del crecimiento económico. Ya desde este momento puede plantearse el tema de la participación en España. La configuración de las nuevas formas de representación en la empresa, en la democracia, debe ser analizada teniendo en cuenta aquel precedente y la peculiar forma de transición política operado, en una situación de crisis económica.

Al ser el objeto de este trabajo el estudio de las nuevas formas de participación en la España democrática, analizando su nacimiento y utilización por los actores sociales, no parece conveniente que nos dediquemos a escribir extensamente sobre la teoría de la participación y sobre las instituciones creadas en los diferentes paises, a no ser en la medida en que lo exija la aplicación a España que nos proponemos realizar. Por otra parte, en los últimos años se han publicado en España estudios sobre el tema, de orientación preferentemente jurídica, importantes en número y calidad, que hacen que sea difícil cualquier innovación, sobre todo en el análisis de las experiencias de otros paises, lo que

permite y exige que nos remitamos a esos estudios (5).

(5) Como obra general, debe mencionarse, en primer lugar, la de Luis Enrique de la Villa, "La participación de los trabajadores en la empresa". Instituto de Estudios Económicos. Madrid 1.980. Este estudio estuvo precedido de un volumen de Textos y Documentos, publicado por el mismo Instituto en 1.979. Obras recientes que tratan aspectos parciales o experiencias de paises concretos: Gaudencio Esteban, "Participación de los trabajadores en la empresa y la reforma de las sociedades anónimas". I.E.S. Madrid 1.980. Federico Duran López, "La acción sindical en la empresa: su protección legal". Publicaciones del Real Colegio de España. Bolonia. 1.976. Antonio Ojeda Avilés "La cogestión de las grandes empresas en Europa . La experiencia alemana y la ley de cogestión de 1.976". Publicaciones de la Universidad de Sevilla. Sevilla 1.978. A. Ojeda Avilés, "El control sindical de las empresas en Italia. Un análisis contrastado con la participación germánica". I.E.S. Madrid 1.981. G. Garcia Becedas: "Democracia y relaciones Laborales". AKAL-Universitaria. Madrid 1.982. Vide también mi tesina, publicada, a nivel interno, en la Universidad de Deusto: "El jurado de empresa y la participación". Parte primera: "La participación obrera en la empresa: tendencias actuales en los paises desarrollados de Occidente" Págs. 11 a 88. Bilbao. 1.974. Manuel Ludevid Anglada: "El sindicato dentro de la empresa. La experiencia europea. El caso español". Editorial Blume. Barcelona 1.979.

1.- La participación y sus formas.

Si es necesaria o conveniente una definición de la participación obrera, la de Johannes Schregle tiene la virtud de comprender la diversidad de contenidos de la participación-representación. Según este autor, "puede considerarse que la expresión participación obrera abarca todas las formas de asociación de los trabajadores y sus representantes en el proceso de elaboración de decisiones, que comprende desde la información, consulta, discusión y negociación hasta formas más institucionalizadas, como la presencia de miembros trabajadores en los Consejos de dirección o supervisión, e incluso la gestión por los propios trabajadores" (6).

Tres puntos interesa destacar en esta definición: la asociación a la elaboración de decisiones, que comporta, con matices diversos, toda participación; el carácter representativo de la participación que estudiamos y los contenidos diversos de las fórmulas de participación posibles.

---

(6) Johannes Schregle, "Las relaciones laborales en Europa Occidental. Algunas cuestiones de actualidad". REvista Internacional del Trabajo. Vol. 80, nº 1, 1.974. Pág. 19.

Toda participación supone un compromiso en la elaboración de decisiones en la empresa. Lo cual comporta un grado de colaboración en los trabajadores y en sus representantes, por una parte, y una reducción de la esfera de poder discrecional del empresario o dirección de la empresa, por otra . Maurice Montuclard, uno de los autores clásicos en tratar el tema en Francia, destacaba, de manera un tanto brutal, el primer aspecto, al definir la participación obrera en la empresa como "la inclusión de los intereses del grupo asalariado en la consecución (poursuite) de los objetivos comunes que definen a la empresa" , Cristian Maugey, sin embargo, añadía: "para los trabajadores, participar significa obtener la modificación de los objetivos del empresario en el sentido de sus propios objetivos".(7) Incluso la fórmula menos comprometida de participación, la de la negociación conflictiva en la empresa, supone una esfera de integración: cuando dos partes se sientan en una mesa a discutir, se supone que disputan algo que les es común, por muy contrarias que sean las posiciones, llegándose, al final, normalmente, a una tregua o compromiso (8).

(7) Maurice Montuclard,"La dynamique des comités d'entreprise" CNRS. París 1.963. Pag. 517. Cristian Maugey: "Les moyens juridiques de la participation dans l'entreprise en France et aux Etats Unis". Librairie Génerale de Droit et de Jurisprudence. París 1.971. Pág.10.

(8) Adolf Sturmthal afirma que "cuanto más progresa (la negociación), tanto menos significante se hace la distinción entre la negociación y la participación en la dirección ....., ya que la negociación representa una forma de influencia en las decisiones directivas, como también participación en la dirección de la empresa..." "Consejos obreros" Fontanella. Barcelona 1.971. Pág 31.

La participación, por ello, presupone, en terminología de A. Touraine y B. Mottez, el paso de un sindicalismo de oposición a un sindicalismo de control (9) y la superación de una concepción de poder absoluto sobre la empresa en el empresario. El primer punto volverá a ser examinado más adelante.

La segunda nota a destacar, en la definición que comentamos, deslinda la participación-representación, propia de las relaciones laborales o industriales, de la participación individual o de grupo, participación-organización, propia de las teorías y de la práctica del "management". La participación de que tratamos se ejerce a través de una representación unitaria y/o sindical de los trabajadores y parte de la existencia de intereses no idénticos. Cuando se ejerce por medio de "la presencia de miembros trabajadores en los consejos de dirección o supervisión", presupone una alteración de los órganos directivos de la sociedad. Algunas teorías y prácticas antiguas y modernas del management, como la de las "relaciones humanas" y de la "dirección participativa", constituyen técnicas de dirección que inciden en aspectos psicológicos y de comunicación en la empresa, persiguiendo

(9) A. Touraine y B. Mottez; "Clase obrera y sociedad global". Cap. XX del Tratado de Sociología del Trabajo. G. Friedmann y P. Naville. F.C.E. Mexico 1.963. Pags.

una mayor colaboración de los trabajadores, en una filosofía armonizadora que persigue la eficacia de la organización. A. Touraine y B. Mottez escribían en 1.962, influidos por la utilización ideológica y antisindical de la teoría y práctica de la "relaciones humanas", que "el campo de las relaciones humanas" tendía a ser cada vez más absorbido por el campo de las relaciones industriales o laborales (10).

Si, por último, atendemos al contenido de la participación, ésta puede comprender la información, la consulta y la negociación y/o adoptar formas de cogestión, con presencia de representantes de los trabajadores en los órganos directivos. La definición comprende también la autogestión de la empresa por los propios trabajadores, pero, como señala L.E. de la Villa, la autogestión implica un salto cualitativo respecto de las otras experiencias participativas, incompatible con el sistema de economía de mercado (11), al menos como experiencia generalizada y permanente. Limitando el estudio a las otras dos formas, interesa subrayar, en este momento, la peculiaridad que atribuye a las formas de participación o de acción en la empresa el que la representación de los trabajadores negocie el convenio de empresa. Esta competencia prevalecerá, probablemente, sobre las res-

(10) A. Touraine, B. Mottez. Ibidem. Pág. 271. La primera edición francesa es de 1.962.

(11) L.E. de la Villa, "La participación de los trabajadores en la empresa". Instituto de Estudios Económicos. Madrid 1.980. Págs. 15-16.

tantes y dará el sentido de la participación, fundada en el conflicto de intereses y en el control obrero o sindical (12) En cambio, las funciones de información y consulta y la de la cogestión están más en el orden de la colaboración.

La representación de los trabajadores para la participación puede ser sindical y/o unitaria de todos los trabajadores. La representación unitaria puede obedecer a diferentes estrategias gubernamentales o patronales, pero se plantea, y a veces es exigida por los mismos trabajadores, en los paises con pluralidad de sindicatos. En todo caso, la relación entre la representación obrera y los sindicatos es de la máxima importancia en la participación, pues parece difícil que puedan ser duraderas las fórmulas que tengan la oposición de los sindicatos, en aquellos paises en que éstos han adquirido alguna fuerza.

Las instituciones concretas de participación, por fin, pueden ser creadas por ley o por acuerdo entre empresa-

---

(12) A. Sturmthal, que parte de la experiencia americana, destaca esta nota, diferenciando, en su tipologia de consejos obreros, los consejos de negociación. A. Sturmthal, "Consejos obreros" Introducción y Cap. 1º Págs. 23-65.

rios y sindicatos de trabajadores. La segunda fórmula debe garantizar, en principio, una mayor aplicación y un mejor funcionamiento. En todo caso, las instituciones nacionales de participación han nacido en una coyuntura política y social concreta y, como señala L.E. de la Villa, "una consideración de la estructura económica de cada país y del funcionamiento de sus instituciones básicas en los órdenes político y social" es de la máxima utilidad para su compresión(13). Su funcionamiento, por último, estará en relación con su articulación en el conjunto del sistema de relaciones laborales del país.

2.- Los sindicatos y la participación

Los sindicatos en general, principalmente los sindicatos latinos, manifiestan una actitud de recelo ante la palabra participación, cuyo significado ambiguo destacan. No es de extrañar, pues los temas del poder, de la dominación y de las luchas sociales envuelven al concepto y a sus contenidos. El tema de la integración o del conflicto como característica de la sociedad industrial domina el pensamiento occidental. Por una parte, la participación es entendida

(13) L.E. de la Villa, "La participación de los trabajadores en la empresa". I.E.E. Madrid 1.980. Pág. 16.

como integración armónica y sin conflicto , lo que supone una concepción de la sociedad y de la empresa que se traduce en prácticas empresariales, en una utilización ideológica del concepto (14). Por otra parte, la participación es rechazada en contraposición a la anterior concepción y a aquellas prácticas, en nombre de la oposición y del conflicto total.

La historia de la industrialización conduce a afirmar que una y otra concepción y actitudes han sido interdependientes; pero en las sociedades desarrolladas actuales se impone la participación, lo que no supone necesariamente armonía. Se quiere decir que, hoy en día, la sociedad y la empresa funcionan, de hecho, asociando participación y conflicto. Por parte patronal, esto postula la aceptación del conflicto y de la limitación del poder del empresario, como dato de las relaciones laborales; por parte sindical, la aceptación de que en la sociedad industrial desarrollada no se puede simplemente contestar sin, al mismo tiempo, participar.

Los sindicatos europeos, o más extensamente, los sindicatos de los paises occidentales desarrollados, al menos los sindicatos más importantes, han asumido esta realidad, en diferente medida y con tensiones de diverso grado, según su

(14) Sobre las utilizaciones ideológicas de la participación, vide mi tesina, pág. 17 y siguientes. En ella se analizan algunas de estas utilizaciones que caracterizaron a períodos del anterior régimen en España.

fortaleza, su grado de ideologización y de las oportunidades ofrecidas para un control real en favor de los trabajadores (15). En mayor o menor medida, todos los sindicatos mayoritarios de los paises desarrollados han pasado de un "sindicalismo de oposición" a un "sindicalismo de control", siguiendo la tipología de A. Touraine y B. Mottez (16).

Las características de las sociedades capitalistas occidentales del siglo XIX y de principios del XX arrinconaron al movimiento obrero a una actitud de pura contestación sin participación posible. El poder económico y político era autocrático, sin un intermedio social entre poder y pura ejecución en lo económico y sin otra posibilidad que el sometimiento o la contestación en lo político. A esta situación corresponde, en la tipología de los autores citados, un "sindicalismo de oposición". "Su situación al margen de la nación, su aislamiento social y su debilidad someten a la clase obrera, a fines del siglo pasado, a dos exigencias contradictorias. Lucha por su defensa en el plano profesional y económico, pero su éxito es tanto más aleatorio, cuanto más debil es. Esta impotencia lo incita a impugnar radicalmente un régimen que no da lugar al productor, a proyectar

(15) En todo caso, el sindicato difícilmente aceptará una política de integración de clases, a no ser en períodos transitorios excepcionales; su elección estará entre la contestación sin participar y la contestación participativa.

(16) A. Touraine y B. Mottez, "Clase obrera y sociedad global". Cap. XX del Tratado de Sociología del Trabajo. G. Friedmann y P. Naville. F.C.E. Mexico 1.963.

una sociedad ideal de la que sería el elemento fundamental. Esta clase, esa fracción de la sociedad, dedicada a una lucha cotidiana, que no se produce sin transacciones ni sin apelaciones a los poderes públicos, tiene una visión total, revolucionaria de la sociedad; pero trata también de mejorar su suerte en el marco de una sociedad que se propone destruir. Cuanto más débil es la clase obrera, más fuerte es la tensión entre esas dos tendencias, y más es la acción sindical una acción de clase y revolucionaria, hostil a las transacciones políticas" (17).

En cambio, en las sociedades industriales desarrolladas, el crecimiento económico mismo y sus exigencias llevan a la ruptura de aquella dualidad. "La integración de los diversos aspectos de la vida de la empresa, el papel creciente de la organización, considerada como sistema de medios al servicios de ciertos fines económicos, parecen explicar el papel siempre mayor de las organizaciones sindicales en el funcionamiento social de las empresas y de la vida económica" (18). Esta situación proporciona al sindicalismo un nuevo poder, nuevas posibilidades de control; pero no hay control sin participación. A la nueva situación corresponde un "sindicalismo de control".

---

(17) A. Touraine y B. Mottez: "Clase obrera y sociedad global". Tratado de Sociología del Trabajo. Pág. 266.

(18) A. Touraine y B. Mottez: Ibidem, pág. 271.

Sin embargo, el tipo ideal de "sindicalismo de control", descrito por A. Touraine y B. Mottez, se manifiesta de modo particular en los diferentes paises. La tensión entre los dos objetivos que han definido históricamente a los sindicatos (defensa de los trabajadores en su trabajo y movilización para el cambio social) es mayor en los paises latinos, en los que el sindicalismo es más debil y/o tiene una gran tradición revolucionaria. Los sindicatos en estos paises, o bien actuan con una teoría o ideología revolucionarias y unas prácticas reformistas, o bien con una estrategia de "reformismo revolucionario" (19), en orden al cambio cualitativo de la sociedad global por medio de reformas sucesivas seleccionadas. Pero todo ello no hace sino demostrar la realidad de las nuevas tendencias.

---

(19) Esta estrategia de "reformismo revolucionario" fué teorizada en los años sesenta por S. Mallet , A. Gorz, B. Trentin y otros. André Gorz escribe a este respecto: "Toda lucha por obtener reformas no es necesariamente reformista..." "es reformista una reforma que subordina sus objetivos a los criterios de racionalidad y de posibilidad de un sistema y de una política determinadas..." "no es necesariamente reformista una reforma reivindicada, no en función de lo que es posible en el marco de un sistema y de una gestión determinados, sino de lo que debe hacerse posible en función de las necesidades y de las exigencias humanas" - "Stratégie ouvrière et neocapitalisme". Ed. du Seuil. París 1.964. Pág. 12.

3.- La participación en la empresa en Europa hasta los años sesenta.

En el contexto de transformación del sindicalismo descrito, una característica común de las relaciones laborales de los paises occidentales ha sido, hasta la década de los sesenta, la de que han desarrollado su actividad en las ramas industriales y en el conjunto de la economía. Esto se manifestaba en el lugar de las negociaciones y acuerdos y en la fortaleza de las federaciones y confederaciones de los sindicatos, con diferencias en la importancia de una u otra instancia de unos paises a otros. La mayoría de los paises europeos instauraron, no obstante, instituciones de representación en la empresa, después de la segunda guerra mundial, bien por via legislativa, bien por acuerdos de las partes en ámbitos superiores a la empresa.

En Francia, inmediatamente después de la liberación, se reinstauraron, en 1.946, los delegados de personal, para todo tipo de empresas, con funciones limitadas a la recepción y canalización de las quejas de los trabajadores. Anteriormente, en 1.945, se habían creado, por ley, los comités de empresa y de establecimiento, para ser instaurados en empresas o centros que ocupasen a más de cincuenta trabajadores,

en una coyuntura política excepcional, con una coalición nacional en el poder, de participación comunista y socialista, y en un ambiente de unidad de esfuerzos para la reconstrucción nacional. El comité de empresa francés es un órgano mixto, integrado por el empresario y por los representantes del personal, presidido por aquel. Sus competencias alcanzan sólamente a la información y consulta, excepto en lo que atañe a las obras sociales, en las que tiene facultades de gestión.

Debido al escaso atractivo de la institución para los sindicatos, por sus escasas competencias y una connotación integradora y corporatista , unido todo ello a la limitada importancia que los sindicatos franceses han dado a la acción en la empresa (20), éstos fueron poco a poco desmarcándose de la institución, a medida que se normalizaba la situación política y dejaban de participar en el gobierno los partidos obreros. En un contexto nuevo, después del movimiento de 1.968, con la legalización, en el mismo año, de la sección sindical de empresa y de los delegados sindicales, se asiste en Francia a una revitalización de la institución. La reforma actual (leyes Auroux de finales de 1.982) está orientada a reforzar esta tendencia.

(20) "La empresa aparece tardíamente, y casi a pesar de los actores, como un lugar privilegiado de representación y de negociación", afirman G. Adam y M. Lucas. "Les institutions de répresentation du personnel en France: bilan et perspectives". Droit Social Mars 1.976. Pág. 79.

Italia conoció, en este período de después de la guerra, la experiencia de las Comisiones Internas. Con antecedentes en el periodo anterior, fueron creadas, en primera instancia, en 1.943, durante el efímero gobierno del General Badoglio, por acuerdo entre la Confindustria y la CGIL. El acuerdo de 1.943 atribuyó a las Comisiones la facultad de negociar convenios de empresa. Más adelante, serían renovadas y modificadas por nuevos acuerdos en 1.947, 1.953 y 1.966.

El acuerdo de 1.947 se logró en un contexto político de colaboración para la reconstrucción del Pais, en el que el sindicalismo, unido en la CGIL, se enfrentaba a una patronal desprestigiada por su parcial colaboración con el régimen fascista. El acuerdo significó la pérdida de la capacidad negocial para las Comisiones, que pasó a ser competencia de los sindicatos. Junto a las Comisiones Internas, funcionaron en este período los Consejos de Gestión, única experiencia de participación obrera en la gestión que ha conocido Italia, en un clima de reconstrucción nacional.

En 1.948, cambia completamente el contexto político, con la victoria de la Democracia Cristiana en las elecciones generales. Acaba el consenso y se rompe la unidad sindical,

escindiéndose la CISL, que, para afirmarse frente a la CGIL, predica el pluralismo sindical, con oposición a las representaciones unitarias, y la descentralización de las relaciones laborales. Declinan los Consejos de Gestión y es denunciado por la patronal el acuerdo de 1.947 que creaba las Comisiones Internas.

Después de un paréntesis de cinco años, se firma en 1.953 un nuevo Acuerdo sobre las Comisiones Internas, en un contexto de debilitamiento de la Democracia Cristiana en el poder.

El acuerdo de 1.953 era aplicado a las empresas industriales de más de 40 trabajadores, si bien en las de más de 5 trabajadores se creaba el "delegado de empresa" con idénticas funciones.

Las C.I. estaban costituidas únicamente por obreros y empleados. Privadas de capacidad negocial y del control sobre los despidos, sus funciones eran: vigilar la aplicación de las normas estatales y contractuales, composición de controversias, sugerencias sobre la marcha de las obras sociales, métodos y organización del trabajo. Todo ello en el es-

píritu de "concurrir a mantener normales las relaciones entre los trabajadores y la dirección de la empresa, en un espíritu de colaboración y de recíproca comprensión para el desarrollo regular de la actividad productiva" (cita del Acuerdo).

Las C.I. conocen un cierto funcionamiento en los años del resto de la década de los cincuenta, ejerciendo, de hecho, funciones de negociación en la empresa, para decrecer el interés por ellas a medida que avanzaban los años de la década siguiente.

En el año 1.962 sube al poder en Italia un Gobierno de coalición y comienza la experiencia de "apertura a sinistra" En este nuevo contexto, la política de relaciones laborales se orienta al fortalecimiento del protagonismo de los sindicatos, mediante acuerdos tripartitos en la cumbre y la negociación articulada, consintiendo los sindicatos acuerdos de autodisciplina de la huelga. "las centrales sindicales se olvidan de las empresas, escribe Ojeda Avilés, y de los problemas suscitados a nivel de centro de trabajo, considerando que a través de la contratación articulada está más o menos cubierto el campo" (21). El año 1.966 tiene lugar un nuevo acuerdo sobre las Comisiones Internas.

---

(21) A. Ojeda Avilés: "El control sindical de las empresas en Italia. Un análisis constrastado con la participación germánica" I.E.S. Ministerio de Trabajo. Madrid 1.981. Pág. 23.

En los años 1.967 a 1.971, se producirá en Italia la "rebelión de la base", teniendo por punto culminante el "otoño caliente" de 1.969.

Frente a las experiencias de los paises latinos, que hemos mencionado, los paises anglosajones ofrecen características diferenciadas. El sindicalismo de estos paises es generalmente unitario y fuertemente organizado, con grandes medios para cumplir sus fines de defensa económica de los trabajadores. Esta organización se fundamenta en las federaciones, aunque existen diferencias de un país a otro. En cambio, en los paises latinos, preferentemente en Francia, son la instancia confederal y las organizaciones de la base las que detentan el poder, más para la movilización que para una acción organizada de defensa económica. Las relaciones laborales, en aquellos paises, se han estructurado históricamente en base a los convenios colectivos de sector, en ámbitos territoriales diversos, excepto en el caso de Estados Unidos, donde el lugar privilegiado de negociación es la empresa.

En Gran Bretaña se han creado instituciones de participación, por acuerdo de las partes, en los períodos excepcionales de las dos guerras mundiales. Los comités Whitley y los Joint Production Committees significaron una concerta-

ción de las partes para el aumento de la producción en unos momentos de emergencia nacional. Pasada la emergencia, dejaron de funcionar en la industria privada. Los sindicatos británicos han sido tradicionalmente hostiles a este tipo de instituciones, pues, según ellos, el compromiso en la gestión resta capacidad en las funciones de negociación.

En este país, los "shop stewards" son los representantes del sindicato en la empresa, pero son elegidos por los trabajadores y los representan, por lo que gozan de una autonomía, incluso respecto del sindicato. En un principio, sus funciones se reducían a poco más que la colecta de las cuotas sindicales, pero los cambios tecnológicos en la industria, con la introducción de sistemas de pago con incentivos y a destajo, ensancharon sus funciones. Al pactarse el convenio en un ámbito superior a la empresa, su función principal ha sido la de vigilar su cumplimiento en ella. (21 bis)

La crisis general de los sistemas de relaciones laborales de los años sesenta alcanzará profundamente a Gran Bretaña, planteándose nuevas formas de representación y actuación en el centro de trabajo y empresa, como veremos más adelante.

(21 bis) H.A. Clegg, "The Changing System of Industrial Relations in Great Britain". Basil Blackwell. Oxford. 1.979. Chap. 2. "Shop Stewards and Workplace bargaining".

Es, sin embargo, el sistema de participación establecido en Alemania Federal, inmediatamente depués de la segunda guerra mundial, el que ha concitado mayor admiración y controversia, según los puntos de vista.

En la comprensión del sistema alemán de participación, adquiere una importancia especial el contexto político-social excepcional en que nacen las instituciones.

Los sindicatos alemanes ya habían participado anteriormente en consejos de gestión durante la República de Weimar, depués de la primera guerra mundial. En forma de comités o consejos de fábrica, vuelven a aparecer en 1.945 al terminar la guerra, sobre todo en las grandes empresas minero-metalúrgicas, en las que los propietarios y directores, que habían colaborado con el régimen nazi, abandonaron las empresas. El contexto de desprestigio y desorganización inicial del empresariado, cuando los líderes obreros habían luchado contra el nazismo, y el hecho de que la administración del territorio estuviese en manos de las potencias occidentales, vencedoras en la Guerra, no pueden desvincularse de la introducción de la cogestión paritaria, en 1.951, en las grandes empresas del carbón y del acero. Las fuerzas de ocupación, temiendo la reconstitución del poder de los industriales alemanes, se apoyaron en el movimiento obrero.

Sin embargo, la pretensión de los sindicatos de extender la institución a todas las grandes empresas va a fracasar, más tarde, tras la instalación en el poder de la Democracia Cristiana, que expresa las posiciones de un capitalismo reorganizado. La Ley de 1.952 que establece la cogestión ordinaria es la expresión de la nueva relación de fuerzas.

El manifiesto a los trabajadores de la Federación de los Sindicatos alemanes de trabajadores (D.G.B.), en mayo de 1.952, mientras se discutía la ley, expresa la decepción de los sindicatos. Hé aquí algunos de los párrafos: "En 1.945, la economía alemana estaba en bancarrota. Mientras vosotros trabajabais en la reconstrucción de las fábricas, las oficinas y los centros estatales, los hombres responsables de la bancarrota de Alemania desaparecieron de la vista".

"Vosotros sólos habeis realizado lo que otros han denominado el milagro de la reconstrucción de Alemania. Ahora se están haciendo intentos para impedir que alcancemos una auténtica gestión de los empleados de las empresas y de los centros estatales".

"Esto es lo que se desprende del esquema de la ley fundamental sobre la empresa. Muestra una clara intención de impedir la realización de una auténtica gestión de los

asalariados. Confirma los sagrados privilegios de los patronos. Deja a los asalariados en una posición económica subordinada..." (22).

El sindicalismo alemán no ha cejado, sin embargo, en perseguir aquella extensión. A pesar de su poder en la sociedad y de contar como aliado a la socialdemocracia en el poder, su pretensión ha resultado, de nuevo, parcialmente frustada con la reciente ley de 1.976, que establece una cogestión paritaria disminuída en las grandes sociedades por acciones.

Con todo, las instituciones germanas son aquellas que ofrecen a los trabajadores un nivel mayor de intervención en la empresa, sobre todo en la cogestión paritaria, lo que explica, en alguna medida, su aceptación.

Sin pretender exponer en detalle el sistema alemán de participación (23), destacaremos las notas que lo caracterizan y lo convierten, en opinión de L.E. de la Vila, en "la modalidad de intervención o de participación más acabada e intensa" (24).

---

(22) Citado por A. Sturmthal. "Consejos obreros". Fontanella. Barcelona. 1.971. Pág. 123.

(23) La bibliografía sobre el tema es extensa en español. Como obras más recientes, que utilizaremos en este capítulo: L.E. de la Villa: "La participación de los trabajadores en la empresa". I.E.E. Madrid 1.980. G. Esteban Velasco: "Participación de los trabajadores en la empresa y reforma de las Sociedades Anónimas". I.E.S. Madrid 1.980. A. Ojeda Avilés: "El control sindical de las empresas en Italia. Un análisis contrastado con la participación germánica". I.E.S. Madrid 1.981.

(24) "La participación de los trabajadores en la empresa". Publicación del Instituto de Estudios Económicos. Madrid 1.980. Pág. 188.

Es preciso distinguir dos niveles de participación en Alemania: la participación general por medio de la representación de los trabajadores en el consejo de establecimiento o de empresa y la participación, en forma de cogestión, con presencia de representantes en los órganos de gobierno de las empresas y de determinadas sociedades.

La cogestión paritaria fué establecida en 1.951 para las grandes empresas minero-metalúrgicas. Fué completada en 1.956 y ha sufrido algunas modificaciones posteriormente. La extensión de la cogestión paritaria, si bien disminuida, al resto de las grandes empresas se debe a una ley de 1.976.

La ley de "constitución" u "organización" de las empresas actualemente en vigor es de 1.972, pero el sistema fué originariamente establecido en 1.952. Regula los consejos de empresa o establecimiento y la cogestión ordinaria en las empresas privadas de, al menos, cinco trabajadores.

Además de estas formas de participación, que serán las que consideraremos, existe la representación del personal en las empresas y administraciones del sector público, regulada originariamente por la ley de 1.955 y sustituida por una nueva ley en 1.974.

La regulación de los consejos de establecimiento, como en general la de todo el sistema de la participación, es extraordinariamente detallada y casuística.

Los consejos deben constituirse en las empresas o centros de trabajo que ocupen, al menos, cinco trabajadores. Para aquellas empresas que cuenten con varios centros, en que se haya establecido consejo de establecimiento, la ley prescribe la constitución del consejo general de empresa, formado por miembros de los consejos de establecimiento. Se prevé, así mismo, la constitución de consejos de empresa de consorcio, compuestospor dos miembros de cada consejo general de empresa.

El consejo de empresa es el órgano representativo de los trabajadores en ella y sus componentes son designados mediante elección. Las listas de candidatos son presentadas por los trabajadores con derecho a voto, diferenciándose los grupos de administrativos y obreros. Las listas deben ir firmadas, al menos, por la décima parte de los miembros componentes del grupo correspondiente. Los sindicatos no tienen ningún derecho de presentación de candidatos (25).

---

(25) A pesar de ésto, en las elecciones de 1.972, el 77,6% de los elegidos eran afiliados a la D.G.B.. L.E. de la Villa: "La participación de los trabajadores en la empresa". I.E.E. Madrid 1.980. Pág. 192.

El número de miembros de los consejos varía según el tamaño del centro. El consejo elige en su seno al Presidente y Vicepresidente, y funciona autónomamente, sin presencia del empresario. A solicitud de una cuarta parte de los miembros del consejo o de la mayoría de un grupo de éste, cabe que un delegado sindical participe, con voz pero sin voto, en las reuniones del consejo de empresa. El mandato normal del consejo de empresa es de tres años.

Están legitimados para convocar elecciones un sindicato representado en la empresa, cuando se trate de la primera implantación de un consejo, o el consejo, cuando exista representación anterior.

Según datos del Ministerio Federal de Trabajo, que cita Ojeda (26), sólamente el 6% de los establecimientos obligados contaba con consejo de empresa en 1.968. Después de la modificación introducida en 1.972, esta cifra había aumentado al 10% de los centros. La implantación es general, sin embargo, en las grandes empresas y centros industriales.

---

(26) A. Ojeda Avilés: "El control sindical de las empresas en Italia. Un análisis contrastado con la participación germánica". I.E.S. Madrid 1.981. Págs. 86-87.

La ley regula, así mismo, la asamblea general de trabajadores y, en su caso, las reuniones de sección. La asamblea es convocada por el consejo y dirigida por su presidente, para tratar asuntos concernientes al personal, política de salarios, política social y asuntos económicos. A la asamblea pueden acudir la persona que represente a la empresa y los delegados sindicales, a título consultivo.

Las competencias atribuidas al consejo son extensas, si las comparamos con órganos similares de otros paises. En las cuestiones sociales, de personal y estructura de los puestos de trabajo, las facultades son de negociación, resolviendo en caso de desacuerdo entre el consejo y la dirección una comisión de arbitraje establecida en la ley. En materia financiera y económica, sus derechos se reducen a la información y consulta, quedando obligado el empleador a facilitar informaciones detalladas al consejo. El consejo, en esta función, puede solicitar la asistencia de especialistas, y en las empresas de cierta dimensión se constituye, junto al consejo, un comité económico especializado en asuntos de esta índole. Sin embargo, escribe J. Schregle, "en la práctica, por lo menos en las empresas industriales más grandes, los consejos de empresa generalmente participan en casi todas las decisiones que afectan directa o indirectamente los intereses de los trabajadores" (27).

(27) J. Schregle: "La codeterminación en la República Federal de Alemania. Estudio comparativo". Revista Internacional del Trabajo. Vol. 97. Número 1, enero-marzo de 1.978. Pág. 89.

Los consejos deben actuar en sus funciones bajo los principios de colaboración y paz laboral, estándoles prohibido recurrir al conflicto.

Junto al consejo de empresa, es peculiar al sistema alemán la codecisión o presencia de los trabajadores en los órganos de gobierno de las sociedades, es decir, en el Consejo de vigilancia, equivalente al Consejo de Administración del derecho español, y en el directorio o presidencia.

La codecisión o cogestión paritaria se aplica en las empresas de minería, carbón y productorasde hierro y acero que emplean regularmente más de mil trabajadores. Afecta a un millón aproximadamente de trabajadores.

El consejo de vigilancia, que tiene una función deliberante y de control de la gestión, se compone, en estas sociedades, de un número de miembros que varía según su capital nominal, pudiendo componerse de once, quince o veintiun miembros. En la composición más normal de once miembros, cuatro representan a los accionistas y otros tantos a los trabajadores, por mitad obreros y empleados, siendo elegidos, también por mitad, unos a través del consejo de empresa y otros por las organizaciones sindicales. Dos miembros más son designados entre personas neutrales, uno por los accionistas y otro por los sindicatos. Para elegir el último miembro, que puede decidir en un previsible empate, se establece un complicado procedimiento que está dirigido a garantizar su neutralidad.

La presidencia es el órgano gestor de la sociedad y es nombrada por el consejo de vigilancia. En estas sociedades, junto al director técnico y comercial normalmente, se nombra un director de trabajo, que debe obtener el voto mayoritario de los representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia y no puede ser destituido sin el acuerdo previo de éstos. El director de trabajo tiene la más amplia competencia en el orden social. Por una parte, es un representante del personal y, por otra, miembro de la dirección, pudiendo ser visto como "representante del patrono".

En la codecisión ordinaria, que, después de la ley de 1.976, que extiende la codecisión paritaria, afecta a las sociedades por acciones de empresas entre cinco y mil trabajadores, una tercera parte de los miembros del consejo de vigilancia está compuesto por representantes de los trabajadores, elegidos por éstos en votación secreta, sin que exista la figura del director laboral.

Por último, ya hemos comentado cómo la pretensión constante de los sindicatos de extender la codecisión paritaria de las empresas mineras y siderometalúrgicas a todas

las grandes empresas se ha visto, en parte, defraudada con la ley de 1.976. A esta pretensión han ofrecido las organizaciones patronales una fuerte oposición, que culminó en los recursos de inconstitucionalidad interpuestos por las asociaciones patronales, resueltos a favor de la ley.

La nueva ley debía aplicarse, en principio, a unas 650 empresas, de más de dos mil empleados, que ocupan a unos cuatro millones de trabajadores.

Sin embargo, en la codecisión prolongada, la presencia de representantes obreros en el consejo de vigilancia no registra ya la paridad del sistema de la codecisión paritaria, al corresponder el nombramiento de presidente, con voto dirimente, a los accionistas. Por otro lado, la parte que representa a los sindicatos se ha visto disminuida y la ley introduce claúsulas que pretenden introducir una división en la representación laboral, al reservarse puestos a los cuadros. Los componentes del directorio o presidencia de la sociedad, incluido el director de trabajo, son elegidos, por último, por el conjunto de los componentes del consejo de vigilandia.

A pesar de la orientación antisindical de la ley,en las elecciones a consejeros laborales de 1.978, la gran ma-

yoría de los elegidos han sido afiliados a los sindicatos (75% en el conjunto, y 93% en las empresas del sector metalúrgico), si bien las elecciones han registrado una baja participación (28).

Las fórmulas de la cogestión alemana forman parte de un sistema de relaciones laborales, en el que la configuración de la negociación colectiva y la ideología y estrategia de los actores adquieren una fuerza explicativa fundamental.

La negociación colectiva formal diferencia dos niveles de actuación: la negociación externa a la empresa, a nivel de sector, es de la exclusiva competencia de los sindicatos; fija las condiciones de empleo y las tasas de salario mínimas y puede tener carácter conflictivo; en cambio, la actividad en la empresa está reservada a la representación de los trabajadores y se fundamenta en los principios de colaboración y paz laboral. Los consejos negocian acuerdos de establecimiento en aquellas materias no tratadas en disposiciones legales o convenios colectivos. Si prescindimos de los aspectos formales, la codeterminación consiste en una negociación permanente. "Las discusiones entre los consejos de empresa y los empleadores, que en casi todos los casos terminan en un compromiso, expresado en

(28) A. Ojeda: "El control sindical de las empresas en Italia..." Pág. 107

forma de acuerdo, son claramente una modalidad de la negociación colectiva", escribe Schregle. "Las discusiones que tienen lugar entre los representantes de los trabajadores y de los accionistas dentro del consejo de vigilancia, continua, también pueden considerarse en muchos casos como una negociación colectiva" (29).

Los empresarios han defendido con ahínco la diferenciación de las dos esferas de actuación, protegidos por la interpretación de una reglamentación minuciosa, lo cual no les ha impedido pactar acuerdos de salarios con el consejo de empresa en los años de crecimiento económico y presión de los trabajadores, con merma de las atribuciones de los sindicatos, con tal de perservar la colaboración en la empresa (30).

Este aspecto de colaboración y el logro de la paz social en las empresas, que va acompañado de la ausencia del sindicato de ellas, son los que hacen que el empresariado defienda la institución de los consejos. La declaración del Presidente de la Confederación de las Uniones Patronales Alemanas en 1.962, con motivo del décimo aniversario de la promulgación de la ley, llevaba este significativo título: "La ley constitucional del establecimiento ha asegurado la

(29) J. Schregle. Ibidem. Pág. 95.
(30) L.E. de la Villa: "La participación de los trabajadores en la empresa". Pág. 194.

paz social en los establecimientos" (31).

En cambio, los empresarios se han opuesto duramente a la extensión de la cogestión paritaria más allá de la posición perdida por ellos en 1.951, estimando que va en contra del derecho de propiedad y de gestión del empresario.

Lo cierto es que la diferenciación, aunque ha provocado últimamente alguna fricción entre sindicatos y patronos, parece garantizar, en tiempos normales, que la negociación en la empresa discurra por cauces pacíficos. Esto, que se produciría dificilmente en otros paises, es explicable en Alemania por el espíritu que anima a los miembros de los consejos y por las características del sindicalismo alemán.

"Para comprender realmente la codeterminación, escribe Schregle, no sólo se debe tener en cuenta esa predilección por la reglamentación jurídica propia del carácter nacional, sino también su renuencia a aceptar una oposición permanente entre intereses contrarios. Tal actitud se traduce en una inclinación a resolver las diferencias mediante una integración de las fuerzas opuestas en un organismo institucional. Tanto la adaptación y la integración como el

(31) Citado por W. Carcin: "Cogestión y participación en las empresas de los paises del mercado Común". Ediciones ICE. Madrid 1.970. Pág. 207.

orden y la autoridad ocupan un lugar elevado en la escala nacional de valores" (32).

Partiendo de este espíritu, la codeterminación en la República Federal permite influir en las decisiones de la dirección, en lugar de reaccionar contra las decisiones ya adoptadas.

La República Federal cuenta con un sindicalismo unido desde 1.949, con una elevada tasa de sindicación y fuertes medios económicos. Hay que añadir sus estrecha relación con el partido socialdemócrata (más de la mitad de los diputados del Bundestag proceden de los sindicatos en la actual legislatura), que le dota de un gran poder social.

Los sindicatos, desde el Congreso de 1.963 en Düsseldorf, han abandonado la socialización como objetivo y han dirigido su acción a lograr un modelo institucionalizado de relaciones laborales, en el que, junto a la negociación colectiva y los consejos de establecimiento, la reivindicación fundamental es lograr la gestión paritaria de las grandes empresas. La fórmula de la DGB aspira a lograr,

(32) J. Schregle. Ibidem. Pág. 91.

por estos medios, una democracia económica, frente a la fórmula político-radical de los sindicatos franceses e italianos, que llevan la lucha por la igualdad de derechos de los trabajadores al campo de la lucha de clases, buscando con la confrontación directa la supresión del capitalismo, y frente a la posición de los sindicatos comerciales americanos, que aceptan la estructura socio-económica vigente, procurando elevar el precio del trabajo, según manifestaba la memoria presentada por el Comité Federal de la DGB al VII Congreso Confederal en 1.966 (33).

La relación entre los sindicatos y los consejos parece que no puede ser sino estrecha, si consideramos que la gran mayoría de los miembros de éstos pertenecen al sindicato. Sin embargo, la mayor debilidad del sistema alemán de participación reside precisamente en la desvinculación del sindicalismo de la actuación en la empresa, debido al espíritu que anima a los consejeros y a que no es lo mismo que éstos estén afiliados a que sea el sindicato el que esté organizado en la empresa. El sindicalismo alemán se ha propuesto en los últimos tiempos conseguir estar presente como tal en las empresas. Las dificultades para lograrlo, por la oposición patronal, han creado tensiones y malestar en

(33) A. Ojeda: "El control sindical de las empresas en Italia..." Pág. 73.

las relaciones laborales de la República Federal, según Schregle (34). Esto a pesar de que la ley de 1.972 ha fortalecido, en alguna medida, la presencia de los sindicatos en la empresa, al permitir a los delegados sindicales penetrar en ella, previa notificación al empleador. Su actividad, sin embargo, se limita a distribuir propaganda, realizar proselitismo, informar e instruir a sus afiliados.

Sea cual fuere el juicio sobre la participación de la República Federal de Alemania, lo que parece evidente es que resultará difícilmente exportable a otros paises. El sistema de relaciones laborales de cada país es la resultante de una historia, de unas tradiciones y de unos valores. El sistema de la codeterminación alemán es, concluye Schregle, "la expresión de características sociales y actitudes específicas no exportables" (35).

(34) Schregle. Ibidem. Pág. 97.
(35) Schregle. Ibidem. Pág. 99.

4.- La crisis de las relaciones laborales de los años sesenta en Europa. El movimiento hacia la empresa y el taller.

Los sistemas de relaciones laborales de los paises europeos se vieron sacudidos por un fuerte movimiento de contestación de la base en los años sesenta. Los movimientos cobraron un protagonismo público en los últimos años de la década en Gran Bretaña, Italia y Francia, pero afectaron, en diferente manera, a todos los paises. Los asistentes al Coloquio de Brujas, organizado por el Colegio de Europa, en marzo de 1.971, desarrollaron sus análisis y reflexiones, partiendo de este hecho: la crisis de las relaciones laborales en Europa (36).

Si bien pueden registrarse diferencias nacionales en las causas, en las repercusiones y en las respuestas dados al fenómeno, la crisis se manifestó en todas partes en la extensión de las huelgas salvajes. Se trataba de un movimiento de empresa. "Una organización construida por ramas de la industria se ha enfrentado a un movimiento de empresa". "La acción de empresa se dirige, en primer lugar,

(36) "Les conflits sociaux en Europe. Greves sauvages, contestation, rajeunissement des structures". Marabout Service. Verviers. 1.971.

al establecimiento y al taller" (37). Se trataba, por lo tanto, de un movimiento de la base obrera.

En cuanto a las causas del fenomeno, dos han sido principalmente retenidas por los que lo han estudiado: una transformación de los valores, con insistencia en la participación directa, y un cambio en el equilibrio de poderes, con desplazamiento del poder a la base obrera en el taller, posibilitado por la situación tecnológica y por la coyuntura económica de crecimiento sostenido y pleno empleo, que han caracterizado al período.

La tendencia de los trabajadores a llevar la acción obrera a la empresa ya había sido analizada por Serge Mallet, en el año 1.963, en las empresas en punta de Francia (38). En 1.968, las encuestas de Luton, llevadas a cabo J. H. Goldthorpe, D. Lockwood, E. Bechhofer y J. Platt, registran la misma actitud en los "trabajadores de abundancia" (affluent workers) de Gran Bretaña (39). Las interpretaciones que dan de este hecho S. Mallet y los sociólogos ingleses es, sin embargo, divergente y muestran las dos versiones contrarias del fenómeno. Para el primero, la orientación de los nuevos trabajadores tiende a revitalizar el movimiento obrero y sindical, superando la burocrati-

(37) J.D. Reynaud, "Synthèse", en Guy Spitaels, "Les conflits sociaux en Europe". Págs. 194-195.

(38) Serge Mallet: "La nouvelle classe ouvrière". Ed. du Seuil. París 1.963.

(39) J.H. Goldthorpe et al: "The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour". Cambridge University Press. 1.968.

zación y división del momento y reforzando el control obrero en la nueva estrategia de reformismo revolucionario. Para los segundos, los nuevos trabajadores centran sus preferencias en la vida privada y hacen una utilización instrumental de la acción sindical, pudiéndose interpretar que ello acentua el sentido corporativo.

Pero las nuevas actitudes no afectaron sólamente a los trabajadores de las empresas en punta. El movimiento fué general, y, junto a las demandas salariales, comenzaron a cobrar protagonismo las reivindicaciones en materia de organización y condiciones de trabajo.

En Gran Bretaña, donde la crisis ha sido más profundamente estudiada, la nueva relación de fuerzas creó una situación de anomía en las relaciones laborales, con dos sistemas superpuestos de negociación, uno formal y otro informal. Frente a la negociación formal de rama, los trabajadores, con la colaboración frecuente de los shop stewards, utilizaron su poder en la empresa y en el taller, negociando directamente con la dirección. La Comisión Donovan, creada para estudiar la situación, y en general los investigadores británicos coincidían en recomendar la formalización de la negociación en la empresa (40).

---

(40) "Donovan Report. Royal Commission on Trade Unions and Employer's Associations 1.965-1.968". London H.M.S.O. 1.968. A. Fox, A. Flanders: "La réforme de la négociation collective: de Donovan à Durkheim". Sociologie de Travail. Nº 3. 1.969.

E. H. Phelps-Brown estudió las causas económicas del fenómeno. Según este autor, la situación de pleno empleo y las dificultades que crea el sustituir a los trabajadores en una empresa moderna están en la base del desplazamiento del poder de los trabajadores al lugar de trabajo. Esto, unido a un descenso del capital variable respecto del capital constante en el costo total de las empresas y a una situación de fuerte competencia, hacía que al empresario interesase más ceder que arrostrar las consecuencias de una larga huelga (41). El informe Donovan denunciaba, en el mismo sentido, la falta de solidaridad patronal.

Si bien el movimiento de 1.968 se inscribió en Francia, según la mayoría de los autores, en las características normales del sistema francés de relaciones laborales (los grandes conflictos han nacido siempre en la base, en la línea de la influencia prudhomiana que caracteriza al sindicalismo francés, junto a la democracia por arriba, en la tradición jacobina y republicana) (42), los acontecimientos aportaron, como novedad, la amplitud del movimiento y la orientación de los trabajadores a controlar los resultados de la negociación (43).

---

(41) E.H. Phelps-Brown: "La grande-Bretagne. La rupture: mouvements spotanés ou sauvages". En Guy Spitaels: "Les conflits sociaux en Europe". Págs. 156-175.

(42) G. Adam, M. Lucas. "Les institutions de représentation du personnel en France: bilan et perspectives". Droit Social nº 3 Mars 1.976. Pág. 87.

(43) G. Adam, J.D. Reynaud, "Conflits du travail et changement social". P.U.F. París 1.978. Pág. 36.

Después de los acuerdos de Grenelle, la ley del 27 de diciembre del mismo año reguló la sección sindical de empresa. Según ella, los sindicatos representativos a nivel nacional pueden hacer reconocer una sección sindical en las empresas de más de cincuenta trabajadores.

En 1.974, el 43% de las empresas a las que podía aplicarse la ley se habían dotado de una o varias seccciones sindicales, estableciéndose las secciones en la práctica totalidad de las grandes empresas. Al mismo tiempo, los sindicatos y los empresarios, por razones diferentes, mostraban un interés por el comité de empresa. Este interés se ha manifestado en el número de establecimientos que organizaron elecciones en los años siguientes (44).

También Alemania Federal se vió afectada por la presión de la base obrera en las empresas. Las causas de la contestación, según H. Markmann, fueron debidas a la débil subida de los salarios en el período de recesión de 1.966 a 1.968, que no se vieron compensadas en las esperanzas de los trabajadores en los convenios que firmaron los sindicatos en el verano de 1.968, ya en un momento de recuperación económica que llevó a Alemania al boom más espectacular de la postguerra, en el otoño de 1.969. El movimiento fué espontáneo

(44) 19.663 elecciones en 1.972 y 1.973, frente a 3.734 en 1.967. G. Adam, M. Lucas: "Les institutions de répresentation du personnel en France: bilan et perspectives". Droit Social nº 3 Mars 1.976. Págs. 80-81.

y sus instigadores y líderes surgieron de los miembros de los consejos de fábrica y de los delegados sindicales. Sus reivindicaciones: aumento y ajuste de salarios y exigencia de un "mejor clima en la empresa". Los huelguistas evitaron en todo momento la politización del movimiento y los directores accedieron a las demandas rápidamente y sin restricciones notables (45).

El sistema alemán de representación en la empresa es, sin duda, el que mejor resistió el movimiento, mostrando, sin embargo, sus debilidades: su carácter corporativo y su falta de relación con los sindicatos.

El movimiento del otoño caliente de 1.969 en Italia ha sido el que ha suscitado mayor interés en España (46). El movimiento sigue, como hemos señalado, a un período caracterizado por los acuerdos tripartitos en la cumbre y la negociación colectiva articulada, con claúsulas por las que los sindicatos consienten una disciplina de las huelgas. Todo ello pudo suponer un fortalecimiento de los sindicatos en los niveles superiores, pero acarreaba un cierto abandono de la

(45) Heinz Markmann, "L'Allemagne. Les grèves spontaneés de l'automne 1.969 dans la Republique Fédérale d'Allemagne". En Guy Spitaels: "Les conflits sociaux en Europe". Marabout Service Verviers. 1.971. También: Hans Reichel: "Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en la República Federal de Alemania". Revista Internacional del Trabajo. Vol. 84, nº 6. Diciembre de 1.971.

(46) Este interés ha sido manifiesto en CCOO, comprensible dada la afinidad de los partidos comunistas de ambos paises, pero se extiende a los teóricos, normalmente juristas que han estudiado en aquel país.

acción en la empresa. El nuevo acuerdo sobre las Comisiones Internas no fué bastante para parar el movimiento de los delegados.

El fenómeno se inicia en 1.967, con elección de delegados de grupo en los talleres, los cuales forman el consejo de fábrica, y "constituyen la respuesta de los trabajadores a las exigencias de gestión de las reivindicaciones y de las luchas en la fábrica", y "permiten la superación de las diversas tendencias sindicales concurrentes y, en el límite, constituyen la prefiguración de una nueva estructura unitaria" (47). En muchos casos dirigieron la negociación colectiva en la empresa. Más adelante, los consejos eligieron, en un segundo grado de elección, comités ejecutivos, para hacer frente a los trabajos burocráticos y consejos de zona, en una experiencia peculiar que extiende su acción fuera de la fábrica o la empresa.

El movimiento de los delegados, observa Ojeda, "aspira a un planteamiento en profundidad del movimiento obrero, a una alternativa al sindicalismo integrado de las centrales sindicales, otrora revolucionarias y ahora hipnotizadas por

(47) R. Aglieta, G. Bianchi, P. Merli-Brandini. "Révolution dans l'entreprise: le mouvement des délégués ouvriers en Italie". Les Editions ouvrières. París 1.972. Págs. 107 y 114.

la geometría de la contratación articulada; el consejismo de los productores se opone al sindicalismo de los socios, y las nuevas líneas de representación y participación marginan a los sistemas formales e institucionalizadores, es decir, al sindicato y a la comisión interna, para protagonizar directamente las reivindicaciones de la base; los delegados se estructuran en unidades mayores, los comités de delegados o consejos de fábrica, mostrando una imaginación superior a la de las restantes sacudidas de base en Europa y América" (48).

La postura de los sindicatos fué la de reconocer el movimiento y aprovechar la oportunidad para su implantación en las empresas, siendo así que la gran mayoría de los miembros de los consejos pertenecía a los sindicatos. Tras el otoño caliente de 1.969 comienza un proceso de convergencia y de unificación sindical, que culminará con el nacimiento en 1.972 de la Federación de la Confederaciones CGIL - CISL - UIL, si bien se trata de una unidad precaria.

---

(48) A. Ojeda Avilés. "El control sindical de las empresas en Italia" IES. Madrid 1.981. Pág. 24.

Los poderes públicos reaccionaron acelerando la promulgación del Estatuto de los Trabajadores (ley del 20 mayo de 1.970), que supone un apoyo a la representación en la empresa en forma de sección sindical o de consejo de fábrica.

Hacia 1.972, según Ojeda, "las Comisiones Internas se mantenían en las empresas donde las nuevas formas de representación no habían tomado el protagonismo y los pactos sectoriales nada decían al respecto; otras veces, coexistían, apoyados por la CISL y por los acuerdos firmados, con las secciones sindicales (S.A.S.) o con los Consejos de fábrica, repartiéndose las competencias gestoras y negociadoras; por último, habían desaparecido de hecho o de derecho en algunos otros casos, y los Consejos de fábrica y/o las secciones sindicales efectuaban una representación al mismo tiempo interna y externa de los intereses obreros en las empresas" (49).

5.- La crisis económica y sus efectos en la participación.

¿Hasta qué punto el movimiento hacia la base, que han experimentado los paises auropeos en los años sesenta,

(49) A. Ojeda: "El control sindical de las empresas en Italia" Pág. 27.

es coyuntural en el movimiento obrero u obedece a una orientación profunda de las relaciones laborales de las sociedades desarrolladas?.

Si bien muchas de las formas de la rebelión de los últimos años sesenta pueden decirse coyunturales, parece un hecho con visos de permanencia, que marcará en adelante las relaciones laborales, la importancia que ha adquirido la representación y acción en la empresa. El período de crisis económica, que ha seguido a los movimientos, ha tenido la virtud de privilegiar otros niveles de actuación y ha enfriado el interés por algunas experiencias, pero el interés de los trabajadores por la participación subsiste.

La crisis económica, señala J.D. Reynaud en su estudio de la negociación colectiva en los paises de la C.E.E., ha tenido como efecto el que han adquirido prioridad los temas de política global, con intervención de los gobiernos en las relaciones laborales, y el desarrollo de la negociación interprofesional, pero la presión de los reajustes sociales en el lugar de trabajo añade, dice, un desarrollo creciente de las relaciones en la empresa y en los centros de trabajo(50).

(50) J.D. Reynaud: "Problemas y perspectivas de la negociación colectiva en los paises miembros de la Comunidad". IES. Madrid 1.981. Págs. 190-192.

En Gran Bretaña la ley de 1.971 (Industrial Relations Act) primero y, una vez derogado, la de 1.975 han supuesto una intervención estatal, a la que estaba poco acostumbrado aquel país. La negociación de empresa o de centro ha pasado a ser dominante, aunque subsiste la negociación de sector.

En Alemania Federal, por las razones señaladas, y en Francia, por razones diferentes, los movimientos de los años sesenta no han supuesto un cambio importante en el sistema de relaciones laborales. El carácter heterogéneo de la representación en la empresa, con superposición de instituciones dictadas por circunstancias históricas diferentes (51) (los delegados de personal canalizan las quejas, al comité de empresa compete la información y consulta y sólamente los sindicatos están legitimados para negociar el convenio), privilegia en Francia, según Reynaud, la función constestataria del sindicato, a expensas de su capacidad contractual (52). No obstante, aunque los acuerdos de empresa no son numerosos, afectan a una parte importante de las grandes empresas (53).

---

(51) G. Adam, M. Lucas: "Les institutions de rèprésentation du personnel en France: bilan et perspectives". Droit Social. Mars 1.976.

(52) En Guy Spitaels "Les conflits sociaux en Europe". "Synthèse" Pág. 83.

(53) J.D. Reynaud "Problemas y perspectivas ..." Pág. 147.

A los momentos de movilización obrera y euforia consejista ha seguido en Italia un período de crisis de crecimiento y de esclerosis de los consejos de fábrica, coincidiendo con su recuperación por los sindicatos y con la crisis económica. "Abundan las opiniones, escribe Ojeda, de una progresiva burocratización de los consejos de fábrica, con una aproximación a las prácticas habituales en las Comisiones Internas" (54). De cualquier forma, los consejos suponen una nueva fórmula de representación unitaria en la empresa con funciones de negociación. Los sindicatos han emprendido, con la crisis económica, una estrategia de control de la economía en los niveles territorial y de empresa (planificación y gestión empresarial), mediante acuerdos ya no articulados. La negociación se hace en todos los frentes y la discusión puede ser reemprendida en la empresa en cualquier momento y sobre cualquier tema. La experiencia no parece haber tenido mucho éxito (55).

Una de las consecuencias de los movimientos de finales de los años sesenta y de la crisis económica, que le ha seguido, ha sido el interés por las fórmulas de participación en forma de cogestión o codecisión. La iniciativa pudo partir de las instituciones de la Comunidad Económica Europea

(54) A. Ojeda: "El control sindical ..." Pág. 56.
(55) A. Ojeda: "El control sindical de las empresas en Italia ..." Pág. 56. J.D. Reynaud: "Problemas y perspectivas de la negociación colectiva ..." Pág. 149.

(Proyecto de Estatuto de la Sociedad Anónima Europea de 1.970, modificado en 1.975; Proyecto de Quinta directiva, de 1.972; y Libro verde de la Comisión de las Comunidades Europeas), pero responde, según J.D. Reynaud, a que, el interés creciente de los trabajadores por sus condiciones de vida en el trabajo y por la organización del trabajo, su preocupación creciente por la seguridad de su empleo plantean problemas que se relacionan más directamente con la empresa que con la rama. Problemas e interés que no sólamente apuntan a la participación en los resultados de las decisiones de la empresa, sino en las propias decisiones" (56).

Holanda en 1.971, Dinamarca en 1.973 y Luxemburgo en 1.974 han introducido la cogestión para las grandes empresas, inspirados en la codecisión ordinaria de la República Federal en Alemania, que, a su vez, amplió la codecisión paritaria en 1.976.

En los demás paises, las propuestas de la Comunidad encontraron una primera oposición, por opuestos motivos, de los sindicatos (sustitución de la lucha por la colaboración de clases, pérdida de la independencia y libertad de negociación y control, debilitación de la fuerza sindical al fortalecer la representación intraempresarial) y de los sectores

(56) J.D. Reynaud. "Problemas y perspectivas de la negociación ..." Pág. 163.

empresariales (posible fortalecimiento de la lucha de clases en la empresa y de la posición negociadora de los trabajadores, perjuicio a largo plazo de la posición competitiva de la empresa en una economía de mercado) (57). Las orientaciones del Libro verde de las Comunidades se mueven en un terreno que trata de compaginar la acción sindical de negociación y la existencia de comités de empresa con una representación de los trabajadores en los órganos de la sociedad que posibilite "ejercer, de forma permanente, una influencia real sobre el proceso decisorio de la sociedad" (58), sin comprometer la capacidad de la empresa, para lo que las preferencias van hacia una representación minoritaria de los trabajadores en el consejo de vigilancia o la presencia en un órgano especializado de información y consulta (59).

Es en Gran Bretaña, tradicionalmente apegada a la negociación y a la consulta como fórmulas de participación, donde se ha registrado un cambio de opinión en los sindicatos y en el Partido laborista, sin que se haya traducido a la práctica, por el momento.

---

(57) "Participación de los trabajadores y estructura de las empresas". Libro verde de la Comisión de las Comunidades Europeas. Ministerio de Trabajo. Madrid 1.966. Pág. 66.

(58) Ibidem. Pág. 73.

(59) Para conocimiento de las propuestas de la CEE, G. Esteban Velasco "Participación de los trabajadores en la empresa y la reforma de las Sociedades Anónimas". I.E.S. Madrid 1.980. Págs. 66 a 78.

La nueva concepción de los sindicatos y del Partido laborista sobre la democracia industrial sostiene que la negociación colectiva sigue siendo el medio fundamental del control sindical, pero reconoce la necesidad de nuevas formas de control sobre temas a que no alcanza la negociación, como son las de inversiones, localización y especialización productiva, cierres, absorciones y fusiones. El Informe del Consejo General del TUC al Congreso de 1.976 -el Partido laborista se mueve en la misma línea- proponía un sistema de codecisión en el que la mitad de los miembros del Consejo de Vigilancia serían nombrados por los trabajadores a través del sindicato. El C. de V. tendría la responsabilidad de determinar los objetivos de la sociedad y de controlar su desarrollo. La dirección sería designada por el C. de V. Los representantes de los trabajadores no estarían obligados a renunciar a sus cargos sindicales y serían responsables ante los miembros del sindicato en la empresa. La propuesta se aplicaría, en una primera fase, a las sociedades que emplearan a más de dos mil trabajadores y, más adelante, a las empresas con más de doscientos trabajadores (60).

(60) G. Esteban: "Participación de los trabajadores en la empresa y la reforma de las Sociedades Anónimas". Págs. 63 - 64.

El informe Bullock (61) acepta el principio de la participación de los trabajadores en los órganos directivos de las grandes sociedades, pero rebaja su presencia respecto de las propuestas sindicales, al proponer una representación paritaria con presencia de consejeros independientes. En 1.978, el Gobierno publicó un Libro blanco sobre democracia industrial (62), en el que la presencia de los representantes de los trabajadores se reduce a un tercio de los miembros del Consejo de Vigilancia, en la línea del Informe de la Minoría del Informe Bullock.

En Francia, en Italia y también en Bélgica propuestas de este tipo encuentran, por lo general, la oposición de los sindicatos, para los que las relaciones en la empresa son, por naturaleza, conflictivas y antagónicas y tales fórmulas pretenden integrar a los sindicatos en la lógica del capitalismo.

El Informe Sudreau provocó en Francia reacciones contrarias de los sindicatos y de los empresarios... "Ninguna de las grandes organizaciones sindicales sueña con la cogestión alemana, escribe J. D. Reynaud. En el momento en que se elaboran proyectos de estatuto de la empresa europea,

(61) "Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy" Lord Bullock. HMSO. London 1.977.

(62) "The Governement White Paper on Industrial Democracy" HMSO. London 1.978.

en los que los asalariados ocuparían un lugar importante en el Consejo de Vigilancia, los sindicatos franceses (y, por razones diferentes, los empresarios franceses) parecen volver la espalda a esta fórmula" (63).

La respuesta francesa al interés de los trabajadores por la acción en la empresa está contenida en la nueva legislación establecida a finales de 1.982 (ley 82/689, de 28 de agosto , sobre libertades de los trabajadores en la empresa; ley 82/915, de 28 de octubre, sobre desarrollo de las instituciones de representación de personal; ley 82/957, de 13 de noviembre, sobre negociación colectiva y conflictos colectivos de trabajo; y ley 82/1097, de 23 de diciembre, sobre comités de higiene, seguridad y condiciones de trabajo). La reforma socialista extiende los derechos de la representación unitaria y de las secciones sindicales, al tiempo que estrecha las relaciones entre ambas representaciones. La representación de los trabajadores en la empresa está orientada, tras la reforma, más al control que a la colaboración. Los derechos de los órganos de representación elegidos se amplían en los ámbitos de la información y de la consulta, y se extienden al control de las condiciones de trabajo. La reforma establece la obligatoriedad de negociar acuerdos en la empresa, manteniendo la

(63) J.D. Reynaud. "Les syndicats en France". Ed. du Seuil. París 1.975. Pág. 256.

legitimación exclusiva de los sindicatos en representación de los trabajadores (63 bis).

En Italia, después del otoño caliente de 1.969, los sindicatos han dirigido su estrategia, con la crisis económica, al control de las decisiones económicas a través de la negociación, tanto a nivel de la economía general y de las ramas, como a nivel de la empresa. Sin embargo, los mismos sindicatos han visto la necesidad de ampliar sus derechos de información y de consulta para hacer eficaz esta labor, reclamando una "legislazione de sostegno" de los sindicatos para hacerla institucional, lo mismo que el Estatuto de los Trabajadores lo hiciera con la representación en la empresa. El planteamiento ha conducido en Italia a reflexionar sobre los límites entre gestión y control, manifestándose la ambigüedad y tensión entre colaboración y contestación que toda participación comporta. La CISL propugnaba, en 1.977, "una intervención más eficaz en el debate abierto en el movimiento sindical europeo alrededor de las varias propuestas comunitarias de participación de los trabajadores en la empresa y en la democratización de la economía" (64).

(63 bis) Droit Social. Nº 6 (numéro spécial), juin 1.983. "Le nouveau droit des comités d'entreprise". "La présence syndicale dans l'entreprise et la loi du 28 octobre 1.982 relative au développement des institutions représentatives du personnel". J.M. Verdier. Droit Social. Nº 1, janvier 1.983.

(64) Citado por A. Ojeda: "El control sindical de las empresas en Italia". Pág. 32.

En suma, como señala J.D. Reynaud, la segunda ola de legislación, y añadiríamos de discusión doctrinal, sobre representación de los trabajadores en la empresa ya no responde al impulso patriótico de después de la guerra, sino a la necesidad de intervención en los problemas de condiciones de trabajo y de empleo (65). Como constata el mismo autor, de derecho o de hecho, el tema de la calidad de vida en el trabajo es objeto de negociación entre dirección y representación de los trabajadores en todas partes, pues no es clara la delimitación entre Consulta y negociación en la mayoría de los casos (66). Lo mismo puede decirse, aunque en menor medida, de las variadas decisiones que afectan al empleo, pero éstas han planteado las formas de participación en las decisiones empresariales.

La participación en las decisiones, tanto en la empresa como en la economía en general, se plantea actualmente como una necesidad estructural del sindicalismo, con soluciones diversas según los paises.

Las fórmulas de participación en la empresa o bien optan por la via de la codecisión o por la de la negociación

(65) J.D. Reynaud, "Problemas y perspectivas ..." Pág. 110.
(66) J.D. Reynaud, "Problemas y perspectivas ..." 1.3. La calidad de vida de trabajo. Págs. 47 y ss.

conflictiva. Las fórmulas de codecisión es dificil que convivan con una actividad fuerte del sindicato en la empresa. Más bien conllevan un reparto de funciones: negociación contractual externa a la empresa y actuación interna de la representación obrera. La propuesta de los sindicatos británicos pretende, sin embargo, compaginar una covigilancia, forma aminorada de codecisión, con una fuerte actividad sindical en la empresa. Las fórmulas que se basan en la negociación conflictual tienen el inconveniente, como señala Reynaud (67), de que sólo ocasionalmente intervienen en las decisiones de la empresa, aunque la práctica de la negociación permanente establece la continuidad en algunos temas.

Cualquiera de las dos fórmulas encuentra dificultades en los paises con pluralidad sindical. Si a la pluralidad se añade una debilidad organizativa de los sindicatos (baja tasa de sindicación, escasa organización), las dificultades serán aún mayores para una actuación en la empresa, pues los sindicatos se fortalecen en la movilización política, más que en la disciplina interna.

Mencionaremos, para terminar, dos factores que señala la Reynaud en relación a la aceptación de fórmulas de coges-

(67) J.D. Reynaud: "Problemas y perspectivas...." Pág. 172.

tión. La unidad sindical hace más fácil la cogestión, aunque no parece que el pluralismo constituya un obstáculo decisivo. La cogestión puede ser más aceptable para los sindicatos en la medida en que un partido político afin esté en el poder (68).

En suma, las instituciones concretas de participación de cada país son resultante de una historia particular y responden a un contexto social específico, si bien pueden apreciarse planteamientos comunes en los paises europeos. En las dos últimas décadas la participación en la empresa ha adquirido protagonismo en los sistemas europeos de relaciones laborales. Las soluciones ensayadas son diversas, con tensiones también diversas, según la "cultura industrial" de cada país de que habla F. Mancini (69), aunque no parece que el modelo único de contraposición a los paises latinos sea el alemán (70). A la postre, en el fondo de la polémica surge el tema del papel de la clase obrera y del sindicalismo en las sociedades modernas.

---

(68) J.D. Reynaud: "Problemas y perspectivas ..." Págs. 169-170.

(69) F. Mancini en el Prólogo a la obra de F. Duran "La acción sindical en la empresa: su protección legal". Publicaciones del Real Colegio de España. Bolonia 1.976.

(70) Al menos las propuestas de los sindicatos británicos, poco realizables probablemente, marcan una orientación diferente.

Nosotros no entraremos en esta polémica, sino que, más modestamente, trataremos en los capítulos siguientes de describir la historia y el funcionamiento de las instituciones en el sistema de relaciones laborales naciente de la España democrática. Antes de abordar esta tarea, parecía necesario describir la situación de la participación en Europa, no sólo como referencia, sino porque España se mueve en su ámbito por las influencias que recibe y por su vocación de integración en las instituciones europeas.

6.- La participación en la empresa en España.

España presenta una historia singular en el tema de la participación, como singular ha sido su historia política reciente. Sin embargo, algunas de las notas que han caracterizado a las instituciones europeas pueden encontrarse también en España, aunque no siempre coincidentes en la fecha y con connotaciones específicas.

El estado franquista creó tardíamente un órgano de participación en la empresa, que respondía a los principios totalitarios del sistema político y del sindicalismo del mo-

mento, siendo más acusada la concepción totalitaria en las relaciones laborales que en otras áreas en este período. El jurado de empresa, órgano unitario y de armonía, presidido y dirigido por el jefe de empresa, responsable ante el estado, se componía de una representación de los trabajadores, que no logró este carácter en los primeros momentos. Esta concepción de la institución convivió con una economía antárquica y dirigista, en la que el trabajo era regulado por reglamentación estatal.

Sin embargo, en un segundo período, cuyo comienzo puede situarse en 1.958 con la ley de convenios colectivos o en 1.959 con el cambio de orientación económica, pero que, desde el punto de vista de los movimientos obreros sería mejor situarlo en las elecciones sindicales de 1.966, el jurado de empresa adquiere una importancia que, a nuestro entender, repercutirá en las formas actuales de representación y actuación en la empresa.

En un contexto de cambio de orientación económica, de liberalización y de apertura al exterior, y en un contexto de relativa liberalización política, el movimiento obrero, dinamizado por el crecimiento económico, industrial y urbano, comenzará tímidamente a utilizar la vía de los vocales jura-

dos para representar a los trabajadores en la empresa, dando carácter conflictivo a la relación con el empresario, al ser una de sus funciones más importantes la negociación del convenio de empresa.

Creemos que la utilización de la vía de los vocales jurados por los movimientos obreros en la última época del franquismo ha tenido una gran influencia en la configuración del sindicalismo y de la representación en la empresa en el período democrático hasta el momento. Esta influencia se explica, en alguna medida, por la peculiaridad de la transición política, caracterizada por la continuidad y el cambio, o por una dinámica de reforma, negociación y pacto "desde arriba" y de presión y de exigencias "desde abajo", en expresión de José María Maravall (71).

En lo que atañe al sindicalismo, el sindicato más importante en la época de la transición, CCOO, nació de los movimientos obreros que utilizaron la estrategia descrita, pero los demás, incluidos UGT y ELA-STV, se han visto afectados, así mismo, por aquel momento, por incorporación a sus filas de líderes que adquirieron experiencia y protagonismo en aquellas circunstancias o porque, en parte, participaron de la estrategia, como en el caso de ELA-STV.

(71) José María Maravall: "La política de la transición 1.975-1.980". Taurus. Madrid 1.981. Pág. 15.

El período de la transición registró un fuerte enfrentamiento entre los dos sindicatos mayoritarios a nivel estatal en torno a las características de la representación en la empresa, estando en juego la preeminencia de uno u otro sindicato. Finalmente, la representación establecida por la Ley de 1.977 y posteriormente por la Ley del Estatuto de los trabajadores en 1.980 acusa una línea de continuidad con la etapa anterior de utilización del jurado de empresa, singularmente en su carácter de representación unitaria y en la legitimación de delegados y comité para negociar el convenio de empresa. Pero, ante todo, las relaciones laborales del período democrático se caracterizan, hasta el momento, por la importancia que posee, en el conjunto del sistema, la representación y la acción en la empresa, aspecto éste que alinea a España en las tendencias europeas. Este protagonismo de la acción obrera en la empresa creemos que proviene, en gran medida, de la reclusión de los movimientos obreros a este ámbito en la etapa anterior, que se vió fortalecido por el período caliente de los años 1.976 y 1.977. Fuera de la empresa, las relaciones laborales del período democrático añaden pocas innovaciones en el nivel de la negociación, a no ser la ocupación por los sindicatos de la representación obrera. La negociación fundamental sigue siendo la de sector provincial, a la que hay que añadir los acuerdos interprofesionales entre los sindicatos y la organización patronal, con presencia, en algunos casos, del Gobierno, y los acuerdos de reestructuración de sectores industriales.

La participación en forma de codecisión no ha sido planteada, por el momento, a pesar de la experiencia derivada de la ley de 1.962, o quizás, en parte, por ello mismo. Sin embargo, tras la victoria del PSOE en las elecciones políticas de 1.982, pueden replantearse las relaciones en la empresa, si tenemos en consideración su programa electoral. En él, junto a un fortalecimiento de la presencia sindical, se anuncia, de manera genérica, la "participación de los trabajadores en la empresa, a través de una ley, en la que se establecerán fórmulas adecuadas de coparticipación de los trabajadores en la gestión, fundamentalmente en las grandes empresas" (72)

Los capítulos siguientes están dedicados a estudiar este tema.

(72) "Programa electoral. Partido Socialista obrero español (PSOE)" Madrid 1.982. 6.- Un nuevo marco de relaciones laborales. 6.2.1. Participación de los trabajadores en la empresa.

Capítulo segundo

Participación y representación obrera en la empresa en España. I. Instituciones de representación en la empresa y movimientos obreros durante el franquismo.

1. Nacional-sindicalismo y participación en la empresa en el primer perícdo del régimen.
   1.1. El sistema laboral del nacional-sindicalismo.
   1.2. Los enlaces, el jurado de empresa y la ley de participación de 1.962.

2. La segunda etapa de la dictadura.
   2.1. Caracterización político-económica y sistema de relaciones de trabajo.
   2.2. Alteraciones socio-económicas y dinámica de los movimientos obreros.
   2.3. Tipos de participación en las empresas.

3. Características del sistema laboral y de la participación en el período de la dictadura.

Participación y representación obrera en la empresa en España. I. Instituciones de representación en la empresa y movimientos obreros durante el franquismo.

Las experiencias de acción obrera en la empresa anteriores a la guerra civil no han tenido en España una influencia parecida a la que tuvieron en Alemania o Italia, una vez restablecida la normalidad democrática, las teorías y la práctica anteriores al establecimiento de los regímenes totalitarios. Los jurados mixtos y la experiencia de autogestión obrera durante la guerra civil en zona republicana fueron de corta duración, por una parte, y, por otra, la extensión del período de la dictadura franquista ha impedido que quienes vivieron aquellos momentos influyan hoy en el movimiento obrero (1). Sin embargo, los enlaces sindicales y el jurado de empresa, instituciones de participación durante el largo período de la dictadura franquista, constituyeron la experiencia de una mayoría de los trabajadores. Estos órganos adquirieron una significación diferente a la inicialmente prevista, cuando a partir del cambio económico y político consumado en los años sesenta en el régimen, fueron uti-

(1) Sobre la normativa de estas experiencias y otras iniciativas legales anteriores a la guerra civil (Consejos de cooperación industrial del Anteproyecto de Ley de contrato de trabajo, elaborado en 1.922 por el Instituto de Reformas Sociales, y Proyecto de Ley de Comisiones Interventoras de Obreros y empleados de 1.931) Vide, Juan Rivero Lamas: "Estructura de la empresa y participación obrera". Ariel. Barcelona. 1.969. Págs. 28-34 y 148-173.

lizados por una parte del movimiento obrero en una estrategia de cambio sindical y político. Durante el tiempo que va de la muerte del dictador en 1.975 a las primeras elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas a finales de 1.977, los movimientos obreros vivieron un período caliente, coincidiendo con la indefinición política y sindical, en el que continuaron los jurados más representativos y se ensayaron nuevas formas de representación unitaria en muchas empresas.

1.- Nacional-sindicalismo y participación en la empresa en el primer período del régimen. (2)

La victoria del ejército nacionalista en la guerra civil, en 1.939, acarreó la disolución de las organizaciones democráticas, entre ellas los sindicatos, y la persecución de sus dirigentes. En su lugar el nuevo régimen organizó el estado inspirado en los principios del corporativismo organicista. El Fuero del Trabajo, promulgado en 1.938, y la Ley de Bases de la Organización sindical de 1.940 fueron las primeras expresiones importantes de la nueva concepción en lo que atañe al mundo del trabajo. Un decreto de 1.947 creó el

(2) En la exposición del período franquista sigo fundamentalmente mi trabajo de tesina de Licenciatura, presentada en esta misma Facultad en 1.974. Posteriormente a esta fecha, José María Maravall ha publicado su libro "Dictadura y disentimiento político. Obreros y estudiantes bajo el franquismo" (Ediciones Alfaguara. Madrid. 1.978), dedicado, en su primera parte, a estudiar los movimientos obreros en el período, y Miguel A. Aparicio su obra "El sindicalismo vertical y la formación del estado franquista" (Ediciones de la Universidad de Barcelona. Barcelona 1.980), en la que discute el protagonismo de la concepción nacional-sindicalista en la formación del nuevo estado. Estas dos obras, junto a la de F. Almendros, E. Jimenez-Asenjo, F. Pérez Amorós y E. Rojo "El sindicalismo de clase en España 1.939-1.977" (Edicio-

jurado de empresa como órgano sindical de participación, si bien el Reglamento de aplicación no fué promulgado hasta 1.953. La nueva organización del sistema laboral, siguiendo los principios de unidad, totalidad y jerarquía, encuadró a trabajadores y empresarios en sindicatos de rama mixtos y únicos, imponiendo la armonía laboral y pretendiendo movilizarlos en torno a la idea de engrandecimiento de la patria. La Organización sindical fué configurada definitivamente como aparato del Estado ("instrumento al servicio del Estado"), respondiendo al tipo de sindicalismo asociado al poder descrito por Alain Touraine y B. Mottez.(3) El jurado de empresa, como célula básica de la Organización, participó de los mismos principios, añadiendo el protagonismo del empresario, "jefe de empresa" en el Fuero del Trabajo, "responsable de ella ante el Estado".

Estas notas van a caracterizar básicamente al sistema de normas que regulen el trabajo a lo largo de todo el período franquista. Sin embargo, a partir de los años sesenta,

---

(2)(sigue...)
nes Península. Barcelona 1.978), constituyen las aportaciones más importantes al conocimiento del sindicalismo y de los movimientos obreros durante el franquismo, aunque no estudian directamente el tema de la participación.

(3)A. Touraine y B. Mottez: "Clase obrera y sociedad global". Cap. XX del Tratado de Sociología del Trabajo. G. Friedmann y P. Naville. F.C.E. Mexico. 1.963.

la nueva orientación política y económica emprendida por el régimen en la década anterior va a repercutir en su sistema laboral, de modo que puede hablarse de una nueva etapa. La introducción de la negociación colectiva como instrumento de regulación de las condiciones de trabajo en 1.958, consecuencia de la nueva orientación económica, afectará a la estructura y funciones de la Organización sindical, a la participación en la empresa y al conflicto industrial.

1.1. El sistema laboral del nacional-sindicalismo.

No es el objeto de este trabajo discutir sobre el carácter totalitario o autoritario de la primera época del franquismo. Un historiador oficial del sistema, Ricardo de la Cierva, afirmaba abiertamente el carácter totalitario del "franquismo inicial"(4). Juan José Linz ha definido al régimen de autoritatio (5), aunque en nota final añadida a la versión española de su primer trabajo señala que su análisis "no se refiere a los años de la posguerra, en que las tendencias pre y potencialmente totalitarias tenían considerable importancia" (6). La conclusión, en este caso, depende de la

(4) R. de la cierva. "Franco y el franquismo". La España de los años 70. Vol. III. El Estado y la política. Tomo I. M. Fraga, J. Velarde, S. Del Campo. Ed. Moneda y Crédito. Madrid. 1.974. Págs. 190-191, 206 y 214.

(5) J.J.Linz, "An Authoritarian Regime: Spain" en E. Allart y Y. Littunen eds., Cleaveges, Ideologies and Party Systhems. Helsinki, 1.964.- "From Falange to Movimiento-Organización: The Spanish Single Party and the Franco Regime, 1.936-1.968", en S.P. Huntington y C.H. Moore, eds., Authoritarian Politics in Modern Society. New York. Basic Books, 1.970.

(6) J.J.Linz, "Una teoría del régimen autoritatio. El caso de España". La España de los años 70. Vol. III. Tomo I. pág. 1.529.

definición de totalitarismo de que se parta. J.J. Linz utiliza la definición de C.J. Friedrich y destaca en ella la nota de la existencia de un partido único y monolítico de masas, plenamente entregado a la movilización ideológica (7). Para Linz, a pesar de los grandes esfuerzos de gentes del partido, el Régimen franquista nunca llegó a ser totalitario. Esto no por la derrota del Eje, aunque reconoce que ello ayudó, sino más bien por factores estructurales y por la personalidad del líder carismático. La postura totalitaria no podía tener eco en la clase obrera. Tampoco en los industriales y banqueros. No lo tuvo en un principio en el mundo rural, cuando en un principio fué sacrificado en favor de las ciudades en situación de hambre. Sí más tarde, con apoyo del movimiento, pero con mentalidad conservadora. En los movimientos de juventud y de ocio encontró la oposición de la Iglesia y de las "regiones autonomistas". A estos factores se unió el pluralismo limitado que caracterizó al partido desde un comienzo y la derrota del Eje (8). Sin embargo, para José María Maravall "las características totalitarias del Régimen franquista en el período de 1.939 a 1.945 son indiscutibles. El régimen pretendía conseguir una movilización totalitaria de la sociedad española: un partido político único penetraba

(7) Ibidem, págs. 1.473-74 y sigs.
(8) J.J. Linz, "From Falange to Movimiento-Organización: The Spanish Sigle Party and the Franco Regime, 1.936-1.968". Págs. 146-152.

todos los sectores de la sociedad, y a través de las diferentes agencias de socialización se buscaba imprimir un adoctrinamiento político"(9).

En lo que se refiere al sindicalismo, hay que decir que existió, en la primera época, una expansión ideológica que, al menos, pretendía la movilización, y que, según la Declaración XIII - 4 del Fuero del Trabajo y el art. 19 de la ley de 6 de Diciembre de 1.940, las jerarquías del sindicato tenían que recaer necesariamente en militantes del Partido único (FET y de las JONS). "La Central Nacionalsindicalista estará en comunicación constante con FET y de las JONS para realizar ideales políticos de nuestra Revolución Nacionalsindicalista en el Campo de la economía", dice el art. 4º del Decreto de 24 de Abril de 1.938 que crea las Centrales Nacionalsindicalistas. Sin embargo, es cierto que la corriente nacionalsindicalista no dispuso, en ningún momento, del control de la política económica y que las únicas armas a su disposición fueron las de la creación ideológica y la disposición de fondos para obras sociales. La Reglamentación de las condiciones laborales estuvo, en esta primera época, en manos de la Administración, a través de las Reglamentaciones del Ministerio de Trabajo, teniendo la Organización Sindical sólamente

(9) J.M. Maravall: "Dictadura y disentimiento político. Obreros y estudiante bajo el franquismo". Alfaguara. Madrid. 1.978. Pág. 22.

funciones de asesoramiento (10).

Básicamente puede aplicarse a la política social de esta época la afirmación de Pedro de Vega de que "es claro que el Régimen, en su configuración inicial, montó su ideología legitimadora desde la fusión de elementos procedentes de fuentes de pensamiento y de fuerzas sociales con intereses dispares";... "la idea de unidad aparece como una necesidad

---

(10) Vide. J. Montalvo, "Las normas de obligado cumplimiento". Madrid. 1.972. Págs. 37-38. Según Miguel A. Aparicio, el sistema sindical español cubrió tres etapas diferenciadas en estos primeros años del régimen. La primera etapa abarca desde los comienzos de la guerra civil a septiembre de 1.939 y viene marcada por la contienda y por los sucesivos intentos de conseguir un entramado institucional, registrándose una pugna entre los diversos grupos integrantes del Alzamiento, con predominio final del grupo falangista. La segunda etapa comienza con el nombramiento de Salvador Merino como primer Delegado Nacional de Sindicatos, en Septiembre de 1.939. La fracción sindical del Partido Unico intentó conseguir una cierta autonomía, amenazando con poner en peligro la coherencia general de los sostenedores del régimen. La tercera etapa, escribe el autor, "reorienta, a partir del mes de julio de 1.941, la actuación y organización de los Sindicatos e inicia la definitiva etapa de ejemplar sumisión al sistema, que constituirá la nota dominante que ha venido llenando el significado último de toda la Organización Sindical hasta su desaparición". Miguel A. Aparicio: "El sindicalismo vertical y la Formación del estado franquista". Edic. de la Universidad de Barcelona. Barcelona. 1.980. Págs. 4 y 5.

política que va a adquirir a lo largo de los años una máxima potenciación ideológica... La oposición del poder a todo lo que desde el propio poder se entienda como disgregación será atacado de una manera abierta, clara y decidida. Lo que, como es evidente, conduciría también a atacar a la propia ideología democrática en cuanto que, en su esencia, la democracia significa reconocimiento social del conflicto" (11). Precisamente estas notas de unidad y armonía con negación del conflicto fueron las que caracterizaron al sistema laboral de la primera época. El sindicalismo, con pretensiones de movilización y ligado al partido único y más directamente a los grupos más claramente próximos a la ideología totalitaria, cumplió fundamentalmente funciones de encuadramiento en un organismo unitario de los factores de la producción, inspirado en los principios de Unidad, Totalidad y Jerarquía, (Declaración XIII - 1 - Fuero del Trabajo) y,más propiamente, la función de encuadramiento de las clases trabajadoras (12). La armonía en las relaciones laborales venía postulada en orden a un bien superior: el servicio de la patria; movilización nacionalista. "La producción nacional constituye una unidad

---

(11) Pedro de Vega, "Fuerzas políticas y tendencias ideológicas en la España del presente". En"La España de los años 70". Vol. III. Tomo I pág. 615.

(12) La ley de Unidad Sindical de 26 de Enero de 1.940, art. 2, establecía que "a partir de la publicación de esta ley, aquellas asociaciones creadas para defender o representar total o parcialmente intereses económicos o de clases, lleven o no la denominación de Sindicatos, Asociaciones obreras, patronales, gremiales, etc., quedarán incorporadas a la Organización Sindical del Movimiento".

económica al servicio de la Patria.... Todos los factores que en la producción intervienen quedan subordinados al supremo interés de la Nacion" (Fuero del Trabajo, Decl. XI-1) En consecuencia, caerá el peso de la ley sobre los que atenten contra ese bien supremo. "Los actos individuales o colectivos que de algún modo turben la normalidad de la producción o atenten contra ella, serán considerados como delitos de lesa Patria" (F.T. Decl. XI - 2 - Leyes penales y singularmente art. 222 del Código Penal en su redacción primitiva). La negociación colectiva, en cuanto significa la aceptación del conflicto y la disgregación social, no tenía cabida en esta concepción.

Estas fueron justamente las características de la participación que se asigna al jurado, que se incluye en la concepción de esta primera etapa del sistema laboral del Régimen. El jurado, célula básica de la Organización Sindical, se caracterizó por las notas básicas de unidad y armonía, y sólo añadía explícitamente el protagonismo del jefe de empresa, "responsable de cumplir en su esfera las normas sindicales" (Ley de 6 de Diciembre de 1.940 sobre Organización Sindical - art. 7º).

Esta concepción y construcción, basada en los principios de unidad y armonía, pretendió imponerse por medio de una ideología movilizadora que conoció una cierta expansión, pero quizá sea verdad la afirmación de J.J. Linz sobre la ineficacia de esa pretensión de movilización ideológica de las clases trabajadoras. La imposición vino explicada por otros factores económicos y sociales. En otras palabras, el sistema de normas laborales de la primera época, caracterizado por la determinación unilateral de las condiciones de trabajo por el Estado a través de las Reglamentaciones del Ministerio de Trabajo, por la construcción de un Sindicalismo integrador de los elementos de la producción desde la empresa a la cumbre de la sociedad en un organismo unitario asociado al poder tuvo lugar en una economía autárquica, centralizada y dirigida por el Estado, el cual determinaba los cupos de producción, los precios y los costos salariales. Una situación económica, por otra parte, de reconstrucción y de carestía, después de los efectos devastadores de la guerra civil. La población activa y su distribución era aún la de los años de la república y no se había producido aún el trasvase a los sectores secundario y terciario que caracterizó a la segunda etapa con el crecimiento económico, ni la concentración urbana que le va a acompañar. Por último, los movimientos obre-

ros habían sido derrotados y, sobre todo, sus líderes diezmados por la desaparición física o el exilio (13).

En la primera fase de este período el conflicto obrero fué prácticamente inexistente. Sin embargo, a partir de 1.950 se produjo un crecimiento económico (14), que no repercutió en las percepciones salariales. En este contexto, explotaron las huelgas de 1.951 en Barcelona, las de 1.956 en el Pais Vasco y Cataluña y las de 1.958, que, comenzando en las minas de Asturias, se extendieron a Barcelona, Guipúzcoa y Vizcaya. Estos conflictos, como los de Abril de 1.962 que,

---

(13) J.J. Linz escribe a este respecto: .."The working class, wich had put its hope in truly revolutionary effort in 1.936 under left-socialist, anarchist, and later communist leadership, was totally defeated, its leaders shot, in jail or exile. There was no need to coopt or control its organizations, as was attempted by the Nazis and fascist , but there was a need to build some organization to integrate the deeply hostile workers into the system"... "but it is doubtful that they ever won anything but a passive acceptance of the regime"... "From Falange to Movimiento-Organización: The Spanish Single Party and the Franco Regime, 1.936-1.968". pág. 147.

(14) "Hasta 1.950 la política económica no siguió un plan definido, el crecimiento económico fué insignificante y no aumentaron tampoco los ingresos por habitante. Pero, a partir de ese año, en virtud de la ayuda de Estados Unidos, se aceleró dicho crecimiento, el producto nacional bruto aumentó en un 5 por ciento de 1.953 a 1.958, la renta nacional rebasó en 1.951 el nivel de 1.935, los ingresos por habitante se elevaron apreciablemente y se intensificaron los intercambios exteriores. No obstante, las dificultades financieras, las presiones inflacionistas y el alza del costo de vida -elcual se elevó en un 25 por ciento entre 1.956 y 1.958- son factores que forzaron al Gobierno a modificar su política económica. Esta evolución, facilitada a partir de 1.957 por la creación de la Comisión Delegada para Asuntos Económicos y de la Coordinación y Programación Económica, condujo al establecimiento del Plan de estabilización de Junio de 1.959". "La situación laboral y sindical en España" -OIT.- Ginebra 1.969.- pág. 29 - nº 98.

comenzando también en Asturias, se propagaron al País Vasco, Cataluña y Madrid, cierran la caracterización del sistema laboral de esta etapa. Con una motivación inicial económica, adquirieron un significado evidentemente político, diferenciándose netamente del conflicto industrial que iba a caracterizar al período siguiente. Fueron conflictos de carácter general que afectaron a las regiones más desarrolladas, que habían sido también las más resistentes al bando nacionalista en la guerra civil. Por otra parte, el conflicto fué, en parte, conducido y explotado políticamente por organizaciones de la época republicana, siendo todo ello percibido como desafío al sistema político. La característica del conflicto de la segunda época será la centración en la empresa y la atomización, efecto de la reglamentación de las condiciones laborales mediante la negociación en la empresa.

1.2. Los enlaces sindicales, el Jurado de empresa y la ley de participación de 1.962.

José María Maravall situa los enlaces sindicales y el jurado de empresa entre las instituciones caracterizadoras de la segunda etapa del régimen, junto a la negociación colectiva (15). Nosotros opinamos que estos órganos de partici-

(15) Jose María Maravall: "Dictadura y disentimiento político..." Págs. 54-55.

pación corresponden plenamente al primer período, si bien responden, al menos el jurado, al espíritu de la tercera de las etapas señaladas por Miguel A. Aparicio, en que se ha producido la sumisión de las posiciones más totalitarias a las exigencias del autoritarismo dominante en el poder. El jurado de empresa fué creado en 1.947 y los enlaces sindicales le habían precedido. La introducción de la negociación colectiva en el sistema laboral producirá, en el segundo período, una transformación de hecho en el Jurado, pero ésto se produce de manera anómica y no obsta a la configuración inicial de la institución. Incluso la ley de 1.962, de participación de los trabajadores en la administración de las empresas, creemos que no contradice el espíritu y sistema del primer período, a pesar de la fecha de su promulgación y puesta en práctica.

Los enlaces sindicales antecedieron a los jurados, coexistiendo después con ellos. Fueron creados por normas sindicales, cumpliendo el mandato del artículo 7º de la Ley de Bases de la Organización Sindical de 1.940 de asistir al Jefe de empresa en sus tareas de dirección, y servían de coordinadores entre la empresa, los trabajadores y el sindicato local. Primeramente designados por la Organización sindical,

pasaron más tarde a ser elegidos. Cumplieron en las pequeñas empresas sin jurado las mismas funciones que los vocales de éste, interviniendo en la negociación de convenios de empresa y en la formalización de conflictos colectivos de trabajo. A partir de las elecciones sindicales de 1.966, la oposición obrera pudo utilizar este escalón representativo de los trabajadores de base, en su estrategia reformista, en mayor medida aún que la de los vocales jurados.

El jurado de empresa fué creadc como institución obligatoria para las empresas o centros de trabajo con más de 50 productores por Decreto de 1.947. Sin embargo, el Reglamento de aplicación no fué dictado hasta 1.953. En la Exposición de motivos del Decreto que aprobaba el Reglamento, se fundamentaba la obligatoriedad en "el derecho originario del hombre a la participación". A pesar de esta declaración, la disposición transitoria primera del Reglamento disponía que sólamente se constituyesen jurados en las empresas o centros de más de 1.000 trabajadores. Sólamente en 1.971, después de sucesivas ampliaciones, se extendió la institución a los centros de trabajo de 50 o más trabajadores. (16)

(16) Un análisis extenso del jurado y de su significación lo realicé en mi trabajo de tesina publicado a nivel interno en la Universidad de Deusto. Andoni Cayero Uria: "El jurado de empresa y la participación obrera en el sistema de relaciones laborales del Nuevo Estado español". Universidad de Deusto. Septiembre de 1.974. Págs. 90 a 177.

Como se ve, las precauciones en introducir el organismo fueron grandes. Primero transcurren seis años desde el decreto de constitución hasta que aparece el Reglamento, y luego se experimenta en un reducido número de grandes empresas.

El jurado de empresa lo componían un presidente, un secretario y los vocales correspondientes según el número de trabajadores de la empresa. El jurado, como "célula básica de la Organización Sindical" (art. 79 R.J.E.), participó de los principios de Unidad y jerarquía de ésta y, en general, de la democracia orgánica, característica del régimen. En virtud del principio de jerarquía, la presidencia del jurado estuvo atribuida a la propiedad. "No es un consejo paritario, sino con cabeza y dirección, con respeto a los derechos de propiedad y dirección proclamados por el Fuero y el art. 2º del Reglamento", comentaba J. Pérez Leñero (17). Las facultades atribuidas al Presidente por el art. 14 del Reglamento bastaban para demostrarlo. Aunque la influencia de la concepción de la empresa del nacional-socialismo alemán es notoria en proclamaciones de las primeras leyes sociales del régimen, en las que se diferencia a la empresa, al jefe de empresa y al empresario e incluso aparece en el decreto constitutivo de los jurados de empresa, como, cuando en el artículo

(17) J. Pérez Leñero: "Jurados de empresa". Lex Nova. Valladolid. 4ª edición 1.973. Págs. 111-112.

tercero declara que "los jurados constituyen la representación genuina de los elementos que integran la producción ante la empresa", parece claro que en la configuración del jurado se impuso la concepción corporativista italiana y portuguesa, en las que la primacia del empresario es clara (18).
A partir del establecimiento de la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas (Ley de 1.962 y Reglamento de 1.965), representantes del capital, designados por el Consejo de Administración, pasaron a formar parte del jurado.

Los vocales jurados estaban destinados a ser elegidos por los trabajadores, divididos en cuatro colegios de técnicos, administrativos, obreros cualificados y obreros no cualificados. Sin embargo, en virtud del principio de unidad orgánica y de órgano mixto del jurado, el origen de los representantes desaparece y los vocales no representan a los trabajadores que los han elegido, una vez integrados en la unidad.

---

(18) Aunque en la estructura del órgano haya tenido una fuerte influencia la legislación francesa del comité de empresa, el contexto político en que se desenvolvía este instituto en Francia hace que dificilmente pueda hablarse de inspiradora del jurado en la global calificación de éste.

Los vocales jurados, por su carácter sindical, estaban sujetos al control de la OrganizaciónSindical y, en cuanto miembros de un organismo público, al control administrativo del Ministerio de Trabajo, pudiendo, por ambas vías, ser sancionados y desposeidos de su cargo. Estos controles fueron utilizados, sobre todo, en la segunda etapa de la vida del jurado; preferentemente en los años de "vuelta a la identidad", después del "período de liberalización" de 1.966 a 1.968 , que analiza J. Amsden (19).

Los jurados de empresa fueron creados como "entidades de armonía, llamados a lograr la convivencia en el seno de la empresa" (art. 1º R.J.E.), sin que en ningún caso pudiesen actuar en menoscabo de las funciones de dirección que correspondían al Jefe de la misma, responsable ante el Estado de su elevada misión (art. 2º R.J.E.). Consecuentemente con esta definición, sus funciones se redujeron a los derechos de consulta y propuesta, que en ningún caso vinculaban al empresario.

El jurado de empresa constituyó una institución de participación organizada por el Estado en las empresas y cen-

---

(19) Jon Amsden: "Collective Bargaining and Class Conflict in Spain". Weidenfeld and Nicolson, London. 1.972. Capítulos 3 y 5.

tros de trabajo y asumida por la Organización Sindical, con facultades consultivas, destinadas a la colaboración armónica, y con la finalidad de integrar a los trabajadores en la empresa, bajo la dirección indiscutida del empresario.

Las características señaladas del Jurado, institución jurídica, duraron hasta el final del régimen. Las modificaciones introducidas en la representación en la empresa en 1.975, ya en una situación de crisis irreversible del régimen franquista, constituyeron el último intento de salvación de los hombres de la O.S.E., ante el desbordamiento institucional conseguido por el movimiento obrero, y se inscriben en la etapa de la transición política (20).

Sin embargo, el carácter electivo de enlaces y vocales jurado permitirá consecuencias no programadas, en una segunda etapa del régimen y en un contexto político y económico muy distinto, produciendo una situación de "anomia" (21) en la institución.

Por ley de 1.962 se instauró un sistema restringido de participación de los trabajadores en la Administración de

---

(20) L.E. de la Villa: "La participación de los trabajadores en la empresa". Publicación del Instituto de Estudios Económicos. Madrid. 1.980. Págs. 97-99.

(21) Referido este concepto a las normas jurídicas.

las empresas. La ley vino precedida de un intento fallido en 1.952, y el Reglamento de aplicación es de 1.965.

La medida no contradice el espíritu ni el sistema de la primera etapa del régimen, aunque introduce algunas manifestaciones propias del segundo período.

La participación se inscribía "en la progresiva configuración de la empresa como una comunidad de aportaciones de la técnica, la mano de obra y el capital en sus diversas formas" (Exposición de motivos del decreto de 1.965 que aprobaba el reglamento), y, en tal sentido, si bien representantes del jurado pasaban a formar parte del Consejo de Administración, representantes del capital se integraban en el jurado en la misma proporción. Sin embargo, comenzaban a diferenciarse los representantes del personal de los representantes del capital y, en el lenguaje, se introducían expresiones de un nuevo espíritu, tales como "perfeccionamiento de las relaciones humanas" y "estímulos convenientes para el aumento y mejora de la producción".

En todo caso, la medida no pasaría a engrosar la experiencia de los trabajadores. No sólo por el contexto en

que se desenvolvió, sin la existencia de un sindicalismo libre, sino también por su escasa incidencia en las empresas, debido, en gran medida, a las cautelas legales en cuanto a las empresas afectadas, al número de representantes sociales en el Consejo de Administración y a su forma de elección y actuación. La representación social afectaba a las empresas con forma jurídica de sociedad, obligadas a organizar jurado de empresa, que empleasen a más de 500 trabajadores, en una proporción de un representante del personal por cada seis representantes del capital. La elección de los consejeros laborales correspondía al Consejo de Administración, a propuesta en terna del jurado, pudiendo aquel rechazar las ternas. Los consejeros elegidos quedaban obligados al sigilo en los datos reservados sobre la marcha del negocio y, como miembros del jurado, estaban sometidos al control sindical y administrativo en su actuación.

2. La segunda etapa de la dictadura.

2.1. Caracterización político-económica y sistema de relaciones de trabajo.

A partir de la derrota de los fascismos europeos en 1.945, el Nuevo Estado abandonó lentamente sus veleidades to-

talitarias, para tomar una definición más claramente autoritaria. Incluso J.J. Linz, que, como se ha dicho, define al Régimen como autoritario desde sus inicios, afirma "que ha habido grandes cambios en el sistema, pero sin cambio de sistema" (22). El mismo autor da esta definición de los regimenes autoritarios "son sistemas políticos con un pluralismo político limitado no responsable; sin una ideología elaborada y directora (pero con un mentalidad peculiar); carentes de una movilización política intensa y extensa (excepto en algunos puntos de su evolución), y en los que un líder (o, si acaso, un grupo reducido) ejerce el poder dentro de límites formalmente mal definidos, pero, en realidad, bastante predecibles" (23). Parece claro que el pluralismo político en el poder, pluralismo no exento de fricciones entre los grupos del poder, e incluso la tolerancia de un pluralismo social atomizado y controlado, en cuanto que no se permitía su institucionalización (24), caracterizaron al sistema político

(22) J.J. Linz en "Opposition in and under authoritarian regime: The case of Spain"; citado en P. de Vega. "Fuerzas políticas y tendencias ideológicas en la España del presente". Pág. 620.

(23) "Una teoría del régimen autoritario. El caso de España". Pág. 1.474. En contraposición, considera a un gobierno como democrático, "si provee oportunidades regulares y constitucionales para una pacífica competencia por el poder político (y no sólamente una parte de él) a diferentes grupos, sin excluir por la fuerza a ningún sector significativo de la población" Ibidem. Pág. 1.472.

(24) El mismo J.J. Linz en otro de sus ensayos afirma a este respecto: "Individual pluralism is certainly tolerated and often rampant, but institutional pluralism was ultimately rejected"... "From Falange to Movimiento-Organización..." Pág. 179.

de esta etapa. La movilización ideológica fué sustituida por la deintegración en el sistema a través de los logros del crecimiento económico. Un cierto pluralismo social estuvo, además, en relación con la nueva orientación económica, que, de ser autárquica y dirigista, pasó a insertarse en el contexto internacional y a sanearse para una libre competencia. El crecimiento económico subsecuente, acompañado de otros factores sociales, potenciará aún más el pluralismo social y planteará el problema del conflicto.

Estudiando la evolución ideológica del Régimen, afirma Pedro de Vega: "La identificación entre democracia y desorden, entre democracia y disgregación se comenzará a percibir como una identificación ficticia, en la medida en que socialmente se adquiera conciencia de que el reconocimiento, desde el punto de vista democrático, de la vida social como conflicto no implica otra cosa que la necesidad de regularlo o, dicho de otro modo, la necesidad de arbitrar institucionalmente los medios para que dentro de ellos el conflicto tenga cabida y no se ignore"... "De un modo u otro, y tanto a nivel teórico como a nivel social, el conjunto de razones que inicialmente pusieron en marcha la ideología del sistema entran en crisis. Frente a la legitimación exclusivamente carismática del poder, simbolizada en la doctrina del caudillaje, irán surgiendo los distintos intentos de legitimación

racional, que adquirirán su máximo exponente dogmático-institucional en la idea de "democracia orgánica". Se configura de esta forma una evolución del régimen, cuya manifestación más precisa, desde el punto de vista simbólico, viene marcada por el tránsito de una concepción abiertamente antidemocrática, basada en la adopción de las filosofías totalitarias, a un pretendido entendimiento democrático de la política. El profesor García San Miguel ha caracterizado este tránsito con las siguientes palabras: "El Estado español cambió de lema, de una especia de "todo el que no está conmigo está contra mí", pasó a un "todo el que no está contra mí está conmigo" (25).

Estos principios del sistema político son exactamente aplicables al sitema de relaciones laborales de la segunda época del Régimen. En realidad, el último sistema constituye una parte del primero y es construído desde el poder adecuándolo a las nuevas orientaciones políticas, a las exigencias del nuevo rumbo económico y a las consecuencias sociales derivadas.

La introducción de la negociación colectiva en el sistema laboral, por ley de 1.958, vino exigida por el cambio

(25) P. De Vega, "Fuerzas políticas y tendencias ideológicas en la España del presente", págs. 615-617. La cita de García San Miguel corresponde a su artículo "Estructura y cambio del régimen político español". Sistema, nº 1, Enero de 1.973.

de rumbo económico: no era congruente instaurar una economía de libre mercado, sin que se liberalizase uno de los factores de producción como es el precio del trabajo. Pero esta innovación iba a acarrear importantes consecuencias sociales y riesgos para el sistema. Tales consecuencias y riesgos fueron contenidos, hasta la muerte del dictador, mediante la localización del conflicto en la empresa, arrostrando las difuncionalidades y costes sociales de la medida, sin que el sistema político se viese afectado en su conjunto. Se mantuvieron sin grandes cambios las instituciones, produciendo una situación de anomîa, al discurrir la vida social por cauces diferentes de los jurídicamente regulados. Incluso en los aspectos ideológicos se pretendió mantener los principios, con acomodaciones sólo puntuales (26).

El crecimiento económico, que comenzó lentamente en los años cincuenta, ya había provocado excepciones de hecho al monopolio del Ministerio de Trabajo en la reglamentación del trabajo. El Decreto de 8 de junio de 1.956 permitía que las empresas concedieran voluntariamente aumentos colectivos de salarios sobre los establecidos en las Reglamentaciones y

(26) ..."la estrategia del régimen político consistió en intentar minimizar el cambio institucional, manteniendolo bajo control, procurando aislar las consecuencias económicas de las políticas. Bajo esta perspectiva es como deben verse los pasos dados por el gobierno entre 1.953 y 1.958 para modificar el sistema de relaciones laborales".. afirma José María Maravall. ("Dictadura y disentimiento político"... pág. 54).

a la ley de convenios colectivos de 1.958 precedió la práctica real y creciente de la negociación informal en la vida de las empresas (27). La ley de 1.958 pudo estar dictada para canalizar legalmente una práctica anterior; también estuvo destinada a la dinamización de la producción, dando mayor flexibilidad a la fijación de salarios y condiciones de trabajo y persiguiendo la racionalización de los métodos de producción con mejora de los rendimientos (28). Sin embargo, la consecuencia específica de la ley iba a residir en que, debido al sistema laboral y político en que habría de desarrollarse, llevaría la negociación efectiva a las empresas, en contra de la práctica general en Europa en esos años que la situaba en niveles superiores a la empresa. Quizás haya influído el precedente norteamericano e, incluso, puede pensarse en el precedente alemán, donde al consejo de fábrica se atribuyen funciones de negociación, aunque limitadas. Pienso, no obstante, que fueron criterios políticos los que llevaron a introducir la negociación efectiva en la empresa. Al menos, es evidente, como señalaré más adelante, que esa medida cumplió funciones políticas al atomizar el conflicto obrero, dificultando su generalización, dada la existencia de un sindicalismo de control asociado al poder, y parece también claro que esta es una nota que caracterizará al sistema político en esta etapa.

(27) Vide. "La situación laboral y sindical en España". O.I.T. Ginebra, 1.969, pág. 201, nº 812.

(28) Ibidem, pág. 201, nº 813.

* El texto continúa en la página 100, pasando de la página 90 a la 100 por error en la enumeración, descubierto cuando ya había sido encuadernado el segundo tomo.

Las justificaciones ideológicas que acompañaron a la ley de convenios de 1.958, y posteriormente a la de 1.973, revelan las contradicciones antes señaladas y la convivencia extraña de teorias contrapuestas. La ley nacía "bajo el signo de la productividad" (Exposición de motivos), pero en la misma Exposición de motivos y en el artículo primero se insistía en que sirve a la "comunidad de trabajo" y a la colaboración armónica, lo cual no excluye "la posible existencia de puntos de vista e intereses distintos e incluso contrapuestos, aunque armonizables" (del discurso de presentación del Proyecto a las Cortes). La nueva ley de 1.973 perseguía los objetivos de "armonía y concordia entre los elementos de la producción" (Exposición de motivos), sirviendo al "incremento de la productividad, la integración de una comunidad de intereses y de unidad de propósitos" (art. 2º). Sin embargo, en el discurso de presentación del Proyecto a las Cortes, el Ministro de Trabajo concebía la conflictividad como algo "connatural con la estructura social de las relaciones laborales". El decreto de 1.962 sobre conflictos colectivos, en el que se consagraba la artificial diferenciación de los conflictos en laborales y políticos, relacionaba la conflictividad, en su Exposición de motivos, con los procesos de negociación y transformación tecnológica, "constituyendo un síntoma de que las relaciones de trabajo no permanecen inmóviles o estancadas"....

Según una Orden ministerial de 1.959, podían establecerse convenios colectivos, en el ámbito de la empresa, en aquellas que empleasen a cien o más trabajadores fijos. Sin embargo, la ley de 1.973 habría de suprimir este límite. La iniciativa para establecer o revisar un convenio colectivo de empresa correspondía al empresario y, por parte trabajadora, a los vocales del Jurado, siendo partes en el mismo el empresario o sus representantes legales y los vocales jurados o los enlaces sindicales en las empresas sin jurado, a partir de la ley de 1.973. La enumeración de materias negociables fué extensa, abarcando a las retribuciones y a la organización del trabajo en general. A medida que la negociación colectiva se fué extendiendo, se fueron creando en la práctica Comisiones paritarias de administración del convenio, instaurándose una especie de negociación permanente. Estas Comisiones habrían de ser legalizadas, más tarde, por la ley de conflictos de 1.962, y consagradas en la nueva ley de convenios de 1.973.

La introducción de la negociación colectiva repercutió en el resto de las partes del sistema de relaciones laborales. Afectó a la estructura y funciones de la Organización Sindical, a la práctica de la política de rentas, a la morfología del conflicto industrial y a la participación en la empresa.

Nos referiremos primero a la participación, insistiendo ahora en los aspectos formales. Más adelante analizaremos la vida real de la representación obrera en las empresas.

La atribución de la función de negociar el convenio a las partes del Jurado significó la quiebra de la estructura anterior de éste y de la concepción de las relaciones en la empresa. Después de la ley de 1.958, no cabía duda de que la Junta de vocales representaba al personal de la empresa. Sin embargo, se mantuvo hasta el final del régimen la regulación inicial de la institución, órgano unitario y orgánico, caracterizado por una participación armónica, jerarquizada y dependiente. De modo que el jurado pretendía compaginar dos tipos opuestos de participación, funcionando en unos actos como órgano unitario de participación armónica, presidido por el jefe de empresa, y en otros dividido en partes antagónicas a la hora de negociar y aplicar el convenio de empresa. La explicación de esta contradicción y de la anomía que habría de producir en la institución residía en el sistema político, que necesitaba compaginar un crecimiento económico basado en el libre mercado y un complejo institucional autoritario, con residuos totalitarios.

Se podía presumir que las funciones de reivindicación habrían de prevalecer normalmente en la vida de los jurados. Sin embargo, no se podía excluir, dado el sistema político y sindical existente, que el jurado, órgano unitario, fuese utilizado por empresarios autoritarios o de actitudes paternalistas, en una especie de prima al autoritarismo. Utilizando la tipología de la participación o de consejos obreros de A. Sturmthal (29), el jurado de empresa podía producir estos tres tipos diversos de participación, en esta segunda etapa del régimen: podía constituir un consejo directivo de características especiales, de continuar en el espíritu y en la letra del período anterior; podía caracterizarse por ser un consejo de negociación; podía, por fin, derivar en un consejo para la reforma del sindicato.

El sindicalismo se vió dotado de una función que se le había negado en la etapa anterior, la de regular las condiciones de trabajo mediante la negociación. Este hecho obligó a acomodar la estructura organizativa del sindicato. Aunque los convenios iban a ser intrasindicales, pues se mantuvo un sindicalismo que englobaba a patronos y obreros, la atribución de la negociación condujo a diferenciar en su seno a las partes negociadoras. Así se diferenciaron, al menos formalmente, las secciones económicas de las sociales

(29) A. Sturmthal: "Consejos obreros" Fontanella. Barcelona. 1.971. Pág. 30.

(Uniones de trabajadores y técnicos y uniones de empresarios, después de la Ley Sindical de 1.971).

Me refiero a los convenios superiores a la empresa, provinciales e interprovinciales (nacionales, según la nueva ley de convenios), pues los convenios de empresa, aunque formalmente se denominaron sindicales, plantearon otros problemas.

La trama normativa que regulaba las relaciones de trabajo se articuló de esta forma: normas estatales, convenios interprovinciales y convenios de empresa (convenios aprobados (homologados) por el estado). En los convenios de empresa estaban inmediatamente interesados los trabajadores, pues les afectaban directamente sus resultados y tenían medios para presionar en ellos, en diferente medida según los casos. Los convenios provinciales afectaban directamente a las empresas sin convenio de empresa, pequeñas empresas en general, pero es dudoso que los trabajadores poseyesen medios de influir directamente en las deliberaciones, dada la escasa representatividad de los negociadores, escogidos entre los vocales de la Uniones provinciales (30). Se puede decir lo mismo de los convenios interprovinciales (nacionales) que afectaban a diferentes empresas del mismo ramo (tal es el caso de los convenios de la banca privada) (31). En

(30) Para un análisis de la representatividad en la Ley Sindical de 1.971, remito al artículo de J. Ruiz Gimenez en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 85, Nº 3, marzo de 1.972. "Reflexiones sobre la nueva ley sindical de España", págs. 227-261.

(31) Incluso se podía afirmar lo mismo de los convenios comarcales o locales. Se daban pocos casos de convenios de este tipo. En ellos, sin embargo, la proximidad a la base podía dinamizar el convenio en algunos casos.

este sentido y haciendo abstracción del aspecto puramente formal, un convenio superior al convenio de empresa diferia poco de una norma estatal. El resultado de la norma formalmente convenida dependía de las transacciones entre grupos, todos ellos asociados al poder, pero esto ocurría también en las normas dictadas por el Estado, aunque los modos de presión de los grupos podían ser diferentes. De este modo, se llega a la conclusión de que sólo en la empresa podía darse una negociación efectiva en aquel sistema, negociación que podía concluir en un convenio colectivo formal o en acuerdos informalmente pactados.

Si partimos de la constatación de que el sindicalismo español era un sindicalismo de encuadramiento, asociado al poder y no representativo de los intereses de las clases trabajadoras, será necesario estudiar su estructura y funciones en relación a la evolución del poder y al lugar que en el mismo ocupaba (32). El sindicato cumplió funciones normativo-convencionales y a través de él se reclutaba una de las partes de la élite dirigente (Ayuntamientos, Diputaciones, Cortes, Planificación económica). La burocracia sindical

(32) La negociación colectiva efectiva en las empresas se realizó cada vez más desvinculada del marco sindical, aunque formalmente tuviese que pasar por el cauce sindical.

constituyó, además, baluarte de apoyo de uno de los grupos que se disputaban el protagonismo en el poder constituido. Lo más significativo de los acontecimientos que precedieron a la ley sindical de 1.971 fué la disputa entre los grupos del poder por el control del sindicalismo (33). Por lo demás, la ley sindical sólo produjo una adaptación legal a una realidad que precedió a ley; adaptación en la estructura y en la terminología (ideología) empleada (34). El sindicalismo, en estos últimos años, a medida que, por una dinamización de la base, aumentaban los conflictos, cumplió la función de colaborar en el control de estos últimos. Control que ejerció de diversas maneras según los casos. Dificultando o impediendo la comunicación y reunión o interviniendo como instancia de mediación y conciliación.

La introducción de la negociación colectiva como instrumento regulador de las rentas salariales, junto a la existencia de la planificación Económica de tipo indicativo, llevó a la necesidad de instrumentar controles de las subidas salariales por parte de la administración. Esto se llevó a

(33) La forma de elección del Presidente de la Organización Sindical propuesta en el Congreso de Tarragona tuvo evidente paralelo con la propuesta de elección del Secretario General del Movimiento en el proyecto Arrese de Ley Orgánica del Movimiento en 1.957. Sobre este último punto, ver J.J. Linz, "From Falange to..". Pág. 153-155.

(34) "No nos hemos equivocado estos años, porque hemos tenido la humildad y el dinamismo de corregir, de añadir, de mudar y de avanzar siempre. Que quede esto bien claro: están viejas las antiguas leyes, pero no el sindicalismo. Por eso, lo que vamos a cambiar sustancialmente no es el sindicalismo; queremos su perfeccionamiento, lo que sí queremos se modifiquen son las leyes". Del Discurso de apertura del Presidente. Congreso Sindical. IV Pleno. Tarragona 1.968. El mismo Solis Ruiz manifestó en unas declaraciones por aquella época que la Ley Sindical perseguía solamente cambiar la terminología de las antiguas leyes.

efecto mediante la posibilidad de establecer por el Gobierno topes de aumento; el control de estas medidas quedaba garantizado por medio de la aprobación por las autoridades económicas de los convenios pactados, como condición previa a su entrada en vigor.

El que la negociación efectiva se situase en las empresas, dadas las características de la Organización Sindical, tuvo el efecto de atomizar el conflicto industrial. Esta atomización fué disfuncional para la vida de las empresas, pero cumplía evidentes funciones políticas. El conflicto característico de la primera época era la huelga que tendía a la generalización, significando un ataque al sistema político. El conflicto de la segunda época fué la huelga reducida a la empresa, por motivaciones internas a la empresa. Esta reducción era la resultante del sistema total de relaciones laborales y venía garantizada por las intervencionesdel poder. Se correspondía con la estructura del sistema político, caracterizado por un pluralismo limitado en el poder y un pluralismo social individualista, atomizado, no organizado, que no afectase al poder. En esta dimensión fué admitido el conflicto laboral. Su canalización jurídica resultó un fracaso, pero la tolerancia del conflicto llegaba, de hecho, más allá del cauce jurídico, hasta donde podía garantizarse un

control político. Hay que reconocer que la atomización del conflicto en la empresa fué una realidad hasta el final del régimen. En los últimos años del franquismo surgió el conflicto-comarca o conflicto-ciudad como excepción a la regla. Conflictos que, naciendo normalmente en una empresa, se extendían a las empresas de la localidad o comarca, afectando a la vida de la comunidad en su conjunto. Se pueden citar los casos de El Ferrol, Granada, Vigo, Pamplona, San Adrián, Bajo Llobregat, Tolosa. Sin embargo, al ser localizados, también eran controlados por el poder sus repercusiones políticas. La única huelga generalizada en una región (1.971 en el País Vasco) tuvo una motivación directamente política.

2.2. Alteraciones socio-económicas y dinámica de los movimientos obreros.

La nueva situación politico-laboral fué utilizada por una parte de la clase obrera, en la última fase del franquismo, en una estrategía de cambio sindical y político. El "resurgir del movimiento obrero" (35) fué posibilitado, en gran medida, por los efectos del crecimiento económico e industrial.

El crecimiento económico, iniciado ya en los primeros años cincuenta, habría de adquirir un desarrollo acelerado en los años siguientes, después del período restrictivo

(35) Expresión utilizada por José María Maravall: "Dictadura y disentimiento político"... Cap. 2.

del Plan de estabilización económica. La renta nacional triplicaba en 1.970 a la de 1.955, experimentando un crecimiento del 64% de 1.960 a 1.965 y del 55% de 1.965 a 1.970. En parecidas proporciones aumentó la renta media por habitante. El crecimiento continuó hasta el final del régimen, pues los efectos de la crisis económica coincidieron con la muerte del dictador.

El crecimiento económico se acompañó de importantes transformaciones en la estructura y localización de la población activa. Ambos fenómenos influirán en el cambio de valores y de actitudes de la población.

La población activa pasó de una dedicación preferentemente agraria al asentamiento en el empleo industrial, englobando en este concepto (Sociedad industrial) al trabajo en la industria y en los servicios. Todavía en 1.950 la mitad de la población activa se dedicaba a la agricultura. En 1.970, la proporción había descendido al 25 por cien, ocupándose el resto en la industria y en los servicios.

La emigración del trabajo agrario al trabajo industrial acarreó un proceso de concentración urbana, con aumento de los residentes en áreas metropolitanas, a la vez, áreas industriales. En 1.970, el 43,8% de la población residía en

áreas metropolitanas de más de cien mil habitantes, cuando en 1.950 residía en áreas del mismo tamaño el 30%, y el 34,4% en 1.960. Las áreas de mayor crecimiento y afluencia fueron los centros históricos de industrialización (Madrid, Barcelona y Pais Vasco). Sin embargo, aparte estos centros y el de la región asturiana, de tradición minero-industrial, nuevos focos de concentración industrial (Valladolid, Zaragoza, Vigo, Valencia y Sevilla) comenzaron a adquirir importancia.

El crecimiento económicc no fué, sin embargo, lineal, sino con ciclos de recesión y de recuperación, acompañado de inflacción. Este hecho y la congelación salarial impuesta por el Gobierno en algunos períodos hizo que el poder adquisitivo de los trabajadores se viese cíclicamente reducido, lo que explica la movilización obrera en torno a las reivindicaciones salariales. Otro motivo de reivindicación y de fricción en la empresa vino dado por la introducción de nuevos métodos de organización del trabajo.

El crecimiento económico se produjo, por otra parte, en una situación de pleno empleo, debido principalmente a la emigración de trabajadores a los paises auropeos. El pleno empleo, como es sabido, dota a los trabajadores de un mayor poder de reivindicación.

La dedicación industrial de la mayor parte de los trabajadores asalariados y su concentración en aglomeraciones urbanas facilitó la difusión de elementos de la cultura obrera tradicional. La reivindicación y el conflicto no eran percibidos con temor, contribuyendo a ello el que una buena parte de los trabajadores y de los directivos de las empresas eran personas jóvenes que no conocieron la guerra civil. Al "período de liberalización" de los años sesenta acompañó, por otra parte, una cierta liberalización de la prensa y una cierta apertura cultural. Las teorías e ideologías en torno a la clase obrera eran conocidas, aunque en círculos aún reducidos, y los conflictos obreros eran publicados en la prensa.

Una importancia especial había de tener la evolución de la Iglesia Católica. No sólo por su repercusión en el cambio de ideas y actitudes, sino también porque, durante una larga etapa, la Iglesia fué la única organización que gozó de una libertad de actuación. Gran número de líderes obreros provino del compromiso católico y otras organizaciones se beneficiaron de la protección de las parroquias.

Otro fenómeno a destacar en los tiempos que analizamos es el de la organización de grupos y de coaliciones de grupos para la actuación en el mundo obrero.

Anteriormente a los años sesenta, la oposición política y sindical era conducida preferentemente por las organizaciones tradicionales que habían intervenido en la guerra civil. La dirección de estas organizaciones y sus líderes más conocidos residían en el exterior. En la década de los sesenta se asiste al nacimiento, organización y crecimiento de una oposición interior, más cercana a los problemas reales. En estos años nace la USO, a partir fundamentalmente de organizaciones católicas, y se organizan las Comisiones Obreras, obedeciendo a la nueva estratégia de infiltración del Partido Comunista. ELA-STV en el Pais Vasco sufre una escisión en 1.964, separándose la organización en el interior de la dirección tradicional en el exilio, y adopta una orientación socialista. Sin embargo, la UGT no logró trasladar su dirección al interior hasta 1.972 y siguió la orientación anterior, compartiendo la Alianza sindical con la CNT, que perderá el protagonismo que tuvo en tiempos anteriores a la guerra civil, y con ELA-STV del exterior en Euskadi. Debido probablemente a este hecho, la UGT siguió una política de oposición y se opuso a toda estrategia de infiltración, perdiendo protagonismo en algunos ambientes (36).

---

(36) Una descripción más detalla de los movimientos obreros y de sus estrategias en este período se encuentra en la obra de José María Maravall ("Dictadura y disentimiento político. Obreros y estudiantes bajo el franquismo". Alfaguara. Madrid 1.978), en los cuatro primeros capítulos.

Comisiones Obreras, USO y también ELA-STV en Euskadi, aunque ésta con mayores dificultades, por la influencia del Partido Nacionalista Vasco que defendia las orientaciones de la Alianza sindical, practicaron en este período final del franquismo la estrategia de utilización de las instituciones del sistema, particularmente del jurado de empresa, como plataforma de movilización para el cambio sindical y político.

Uno de los instrumentos principales de dinamización de las relaciones industriales de que dispusieron los trabajadores, sobre todo en la empresa, fué, como hemos indicado, la contratación colectiva. Las estadísticas de convenios y conflictos constituyen un indicador de esta dinamización.

Aunque la ley de convenios data de 1.958, la práctica de la negociación sólo se generalizó en el año 1.962, cuando, superados los efectos restrictivos del plan de estabilización, se prcducía un período de expansión económica. La práctica de la negociación coincidió con los períodos de expansión, siendo importante en los años 1.962, 1.969 y 1.970, tanto por el número de convenios pactados como por el número de empresas y trabajadores afectados. Durante 1.968, el Gobierno suspendió la negociación colectiva, lo que explica, en parte, el aumento de la misma en 1.969. El siguiente cuadro muestra la evolución.

EVOLUCION DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN EL PERIODO 1.958 - 1.974.

AÑO	Nº de convenios establecidos	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiados
1.958	7	3.987	18.547
1.959	2.676	67.980	433.229
1.960	168	37.190	322.871
1.961	449	168.444	937.316
1.962	1.538	561.402	2.316.413
1.963	1.027	439.627	1.822.374
1.964	994	252.591	1.419.020
1.965	1.147	509.276	1.905.221
1.966	937	345.155	1.733.860
1.967	1.055	360.295	1.625.151
1.968	165	57.969	315.952
1.969	1.578	839.359	3.765.896
1.970	1.673	643.729	4.178.495
1.971	1.184	393.915	2.273.541
1.972	1.560	663.272	3.481.840
1.973	1.422	537.288	2.779.854
1.974	1.634	658.652	3.244.686

(Fuente: Oficina Central de Convenios Colectivos Sindicales. Ministerio de Trabajo).

De los cerca de cuatro millones de trabajadores afectados por convenios en el año 1.969, un millón aproximadamente se rigió por convenios negociados en la empresa. Este número aumentó en los últimos años. Sin embargo, sería un error pensar que la negociación se reducía al ámbito del convenio colectivo formal. La práctica de la negociación se realizó en gran medida en las empresas por cauces informales.

Un índice del dinamismo de la negociación colectiva lo da la evolución de las normas de obligado cumplimiento, decisiones arbitrales obligatorias desde 1.973 (el diez por ciento aproximadamente de las negociaciones desembocaron en estos reglamentos administrativos especiales en el período), pero el estudio de la evolución del conflicto muestra más claramente la dirección de las relaciones laborales en la empresa. Las estadísticas oficiales de conflictos colectivos de trabajo de la época (37) han sido criticados por algunos autores, pero no cabe duda de que, a través de ellas, puede seguirse la evolución cuantitativa del conflicto manifiesto y algunas de sus características generales.

El cuadro siguiente expresa la evolución cuantitativa de los conflictos de 1.963 a 1.974, y muestra que fué en las zonas de concentración industrial y urbana donde se mani-

(37) El Ministerio de Trabajo los publicó regularmente desde el año 1.963.

festó fundamentalmente el conflicto (Barcelona, Pais Vasco y Madrid). Las ramas más conflictivas fueron las del metal y minería. El alto número de conflictos en Asturias y en León se explica por la localización de las minas de carbón en aquellas provincias.

EVOLUCION DEL NUMERO DE CONFLICTOS. PROVINCIAS DESTACADAS %

	1.963	1.964	1.965	1.966	1.967	1.968	1.969	1.970	1.971	1.972
Total nacional de conflictos (frecuencias absolutas)	777	484	236	179	567	351	491	1.595	616	853
% provincial en relación a total año	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Barcelona	20,3	10,7	19,4	14,-	14,3	8,8	7,3	9,7	22,6	15,8
Oviedo	15,6	15,2	12,9	20,-	26 ,-	40,4	20,8	8,-	17,5	10,7
Guipúzcoa	2,6	15,7	6,9	13,4	6,7	5,4	27,1	31,4	11,-	11,5
Vizcaya	10,3	14,4	19,-	16,6	25,3	14,2	23,-	8,2	11,2	15,3
Madrid	5,5	5,3	- -	6,1	13,2	4,-	- -	4,4	8,3	9,5
Sevilla.....	1,8	- -	- -	- -	4,2	3,1	5,3	6,3	2,8	3,3
León	4,1	3,3	6,1	6,1	- -	3,-	3,1	- -	4,7	1,6
Valencia	3,5	3,9	6,5	- -	- -	5,1	- -	- -	2,3	0,8
Granada	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	23,2	0,8	0,3

(Fuente: Ministerio de Trabajo. Informes sobre conflictos colectivos de trabajo).

En el año 1.969, que registró un número medio de conflictos, fueron 205.325 los trabajadores involucrados, significando esta cifra el 2,53% de la población asalariada. Durante el mismo período, en Estados Unidos participó en conflictos de trabajo el 4,29% de la población asalariada, el 0,85% en Bélgica, el 0,41% en Alemania Federal y el 7,43% en Gran Bretaña (38). El número de trabajadores envueltos en conflictos fué, pues, sensiblemente parecido al de los países industrializados occidentales. Sin embargo, la significación del conflicto era totalmente distinta en España en comparación con la de esos países. A no ser que se tratase de huelgas salvajes, cuyo número era especialmente importante en Gran Bretaña en esos años, en los países europeos la huelga era un fenómeno de rama industrial. Afectaba por igual a las empresas del sector y sus causas, por lo general, se situaban en gran parte, fuera de la empresa o eran tratadas fuera. El mayor porcentaje de las huelgas en España era un fenómeno, en cambio, que se situaba en la empresa; que nacía, se desarrollaba y encontraba su desenlace en la empresa, aunque no desvinculado del contexto. Afectaba, por lo tanto, al clima social de la empresa y a la participación.

El cuadro que reproduzco a continuación muestra la relación entre el tamaño de los establecimientos y el conflicto.

(38) Estos datos están tomados de J.J. Caballero, "La España de los años 70" I "La Sociedad". Ed. Moneda y crédito. Madrid. 1.972. Cap. VII "Clase obrera y relaciones de trabajo". pág. 753. El autor utiliza un cuadro elaborado por J.A. Peredo.

TAMAÑO DE LOS ESTABLECIMIENTOS Y CONFLICTO

	1.966	1.967	1.968	1.969	1.970	1.971	1.972	1.973	1.974
Número total conflictos.....	(179) %	(567) %	(351) %	(491) %	(1595) %	(616) %	(853) %	(931) %	(2290) %
de 1 a 24 operarios	5,1	- -	- -	2,2	21,6	1,9	3,6	3,54	9,-
de 25 a 49	6,8	2,8	2,6	3,6	18,4	7,-	9,4	9,88	12,79
de 50 a 99	9,1	5,6	6,5	6,1	10,3	12,3	14,9	9,88	14,85
de 100 a 500	33,-	40,6	39,3	43,2	29,1	43,4	42,1	49,73	44,63
Más de 500	46,-	50,6	51,6	44,8	20,6	35,4	30,-	26,96	18,73

(Fuente : Ministerio de Trabajo. Informes sobre conflictos colectivos de trabajo).

Fueron las grandes empresas las más afectadas por el conflicto. Un alto porcentaje de éstos se situaba, de manera constante, en las grandes empresas que empleaban a más de 500 trabajadores, que, como es sabido, son pocas en el censo total de empresas. El número de empresas medianas (de 100 a 500 trabajadores) afectados por el conflicto también fué elevado y el conflicto se extendió, en los últimos años, a las empresas pequeñas.

Hay que señalar, como especialmente significativo para las relaciones laborales, el carácter conflictivo de las relaciones en las grandes empresas, pues es en ellas donde se sitúan las actitudes y estrategias obreras y patronales que tienden a extenderse a otras empresas.

Otra nota de los conflictos del período y, por lo tanto, de las relaciones obrero-patronales en las empresas, fué la tendencia a la radicalización. Durante los años 1.967, 1.968, 1.969 y 1.970, en la casi totalidad de los conflictos, los trabajadores adoptaron una actitud de paro, mientras que, en los años anteriores, el comportamiento fué más conciliador, quizás, debido al temor.

COMPORTAMIENTO SEGUIDO POR LOS TRABAJADORES (%)

	1.963	1.964	1.965	1.966	1.967	1.968	1.969	1.970	1.971	1.972	1.973	1.974
Paro total	22	24	28	36	42	57	51	77	43	30	40	48
Paro parcial ..	—	--	34	20	48	31	37	16	36	51	39	39
Disminución del rendimiento ...	13	14	19	20	3	4	7	2	8	4	-	-
Otros comportamientos	65	62	19	24	7	8	5	5	13	15	21	13

(Fuente: Ministerio de Trabajo. Informes conflictos colectivos de trabajo. Porcentajes redondeados).

La relación motivación-conflicto, que muestra el cuadro siguiente, sugiere varias reflexiones. En primer lugar, es de destacar el aumento del porcentaje de conflictos por motivos político-sociales en los últimos años; aunque no se se-

pa con precisión lo que en este concepto ambiguo se incluía en las estadísticas del Ministerio de Trabajo, puede ser considerado como una muestra del progresivo carácter de movilización para el cambio político que adquirieron los conflictos laborales. La motivación al conflicto era mayoritariamente económica; sin embargo, son significativos los porcentajes que se relacionan con la solidaridad. Hay que advertir que se trata frecuentemente de una solidaridad interna a la empresa: para la defensa de compañeros sancionados o despedidos, normalmente con ocasión de un conflicto ya iniciado. Lo cual muestra la cohesión del grupo obrero en la empresa.

En los años del período que hemos denominado de "vuelta a la identidad", período de represión que comienza en 1.968, las motivaciones político-sociales y de solidaridad comienzan a adquirir un volumen mayor en las estadísticas de conflictos. Al mismo tiempo, aumentan los porcentajes de conflictos con paro total de la producción. Los conflictos originados por problemas salariales o relacionados con la negociación colectiva adoptaron generalmente la forma de paro parcial y, sobre todo, fueron de corta duración. Sin embargo, la secuencia normal de un conflicto en las grandes empresas durante el período de "vuelta a la identidad" comenzaba en problemas salariales, normalmente en una negociación, y derivaba posteriormente, ante sanciones y despidos, a un conflicto más extenso de solidaridad.

Aunque la motivación principal al conflicto fuera de orden económico, una gran cantidad de conflictos por motivación económica no se relacionaron con el convenio. Por lo tanto, o bien se relacionaban con materias no tratadas en el convenio, o bien correspondían a empresas sin convenio. Una constatación de experiencia corroborada por estos datos, nos lleva a afirmar que la negociación informal era muy frecuente en las empresas. Los conflictos se solucionaban frecuentemente por negociaciones informales entre la dirección y los líderes obreros, que en muchos casos, no eran siquiera miembros del jurado de empresa.

MOTIVACION DE LOS CONFLICTOS (%)

	1.693	1.964	1.965	1.966	1.967	1.968	1.969	1.970	1.971	1.972
Mejoras salariales	20,7	39,2	26,-	33,7	9,3	18,3	13,1	7,4	23,8	17,-
En el marco de un convenio colectivo	19,4	11,6	13,5	11,6	- -	- -	7,-	31,4	7,2	29,4
Valoración rendimiento	7,9	13,3	14,8	12,7	- -	4,6	8,8	2,3	6,1	4,7
Solidaridad	3,2	5,2	9,3	- -	6,3	28,2	19,3	5,7	15,7	17,4
Deudas empresa .	- -	- -	8,9	- -	6,2	- -	- -	- -	5,2	4,4
Político-sociales	1,4	1,5	3,8	5,5	38,4	14,8	23,6	41,8	16,3	7,4
Número total motivaciones	(1140)	(529)	(237)	(181)	(598)	(365)	(558)	(164)	(706)	(893)

Nota: El número de motivaciones no ha de coincidir necesariamente con el de conflictos, ya que uno de éstos podía ser originado por una o varias de aquellas.

(Fuente: Ministerio de Trabajo. Informes sobre conflictos colectivos de trabajo).

El conflicto no fué el único índice de dinamismo de las relaciones laborales, aunque fuera un dato importante. El conflicto es también un índice de dificultad en las relaciones, que pone en entredicho el sistema legal. Es bien sabido que la mayoría de estos conflictos, si no todos, eran salvajes, en cuanto se salían del marco legal y sindical.

La dinamización de las relaciones laborales en la empresa que muestran las estadísticas de convenios y conflictos vino, en gran medida, potenciada por la estrategia señalada de organizaciones de la oposición obrera de utilizar los cauces abiertos por el sistema.

Se pueden distinguir tres períodos en la segunda etapa del sistema de relaciones laborales anteriormente descrito, teniendo en cuenta el contexto político y las orientaciones de los movimientos obreros. El primer período comenzó en 1.958, año de la ley de convenios, y terminó en las elecciones sindicales de 1.966. Puede considerarse un período de transición. Los efectos del crecimiento económico y sus repercusiones sociales no emergerán hasta el final del período. Del mismo modo, el convenio colectivo, como elemento dinamizador de las relaciones laborales, sólo produjo efectos desde

1.962. Las huelgas de 1.962 fueron interpretadas por el Gobierno como fenómeno asociado al crecimiento económico, lo que ya era síntoma de la evolución de la estrategia del poder ante los problemas laborales. Sin embargo, por otro lado, esta huelga, que tuvo todos los caracteres de la primera época, fué dirigida, en parte, y explotada políticamente por organizaciones políticas y sindicales asentadas en el exterior. No obstante, con ocasión de los conflictos, nacieron grupos interiores para la actuación en los movimientos obreros; pero el peso de estas organizaciones sólo será efectivo en el período siguiente. En las elecciones sindicales de 1.963 se registró una escasa participación. Hubo una apatía general y un boicot en algunas zonas, obedeciendo consignas de partidos y organizaciones tradicionales.

El segundo período, que abarca de 1.966 a 1.968, es denominado por Jon Amsden "período de liberalización" (39). En este período se manifiestan los efectos del crecimiento económico y sus consecuencias sociales. La negociación colectiva como instrumento de regulación de las condiciones de trabajo se ha introducido en la vida laboral. Las elecciones sindicales de 1.966 se plantean en un clima de apertura política y sindical. La propaganda de los grupos y organizaciones obreras, afincados la mayoría de sus líderes en el mundo laboral, es en favor de la participación. La estrate-

(39) Jon Amsden, "Collective Bargaining and Class Conflict in Spain". Weidenfeld and Nicolson. London. 1.972. Capítulos 3 y 5, preferentemente.

gia de estos grupos es la de la presentación de candidatos a los diferentes escalones del sindicalismo, comenzando por el de vocal Jurado en la empresa, con la finalidad de transformar el sindicalismo por su control interno. La propaganda y la presentación de líderes y candidatos se realizó de manera abierta en las zonas industriales. Como resultado de este clima, la participación de los trabajadores en las elecciones fué generalmente elevada. Según los datos oficiales participó el 83,3% del censo. No obstante, en algunas zonas y empresas se volvió a registrar el desinterés y el rechazo (40). Se puede afirmar de modo general, que, como consecuencia de estas elecciones, se consiguió una representación auténtica de los trabajadores en muchas de las grandes empresas, y que, en algunas provincias, los representantes auténticamente elegidos por los trabajadores llegaron a participar en algunas de las secciones sociales de los sindicatos. Esto significó la dinamización de la representación obrera en gran número de empresas, que trataba de utilizar las instituciones legales (jurado y convenio de empresa), aunque con el fín último en los líderes de reforma sindical y política.

Sin embargo, los acontecimientos políticos de los años siguientes y sus consecuencias en la política sindical llevaron la decepción al mundo laboral. El Informe de la

(40) Ver Informe O.I.T., pág. 157, nº 668 y nota 1.

O.I.T. señalaba que "en diversos sectores se ha señalado reiteradamente al Grupo de Estudio que, después de las últimas elecciones celebradas en 1.966, son muchos los cargos sindicales electivos que han sido desposeidos de su puesto, habiéndose privado así a los trabajadores de aquellos de sus representantes libremente elegidos y que mayor ardor habían puesto en la defensa de sus intereses" (41).

El estado de excepción en todo el territorio del estado, que se implantó en Enero de 1.969, fué la culminación de las tendencias políticas hacia la rigidez que se manifestaron al final del período precedente. Esta situación duró hasta la muerte del dictador. Este período puede denominarse el de la "vuelta a la identidad". La vuelta a la identidad se refiere, desde luego, al régimen político y a su proyección sindical. Vuelta a la identidad que quizás fuera consecuencia de la reflexión del poder sobre los resultados de la experiencia de la liberalización, en la que se planteó la difícil, si no imposible, conciliación entre la necesidad de realizar las aperturas exigidas por la sociedad y el mantenimiento del sistema político.

---

(41) Informe O.I.T., pág. 160, nº 683.

La decepción consiguiente a la experiencia anterior y la estrechez de los cauces de actuación condujeron a algunos grupos actuantes en el movimiento obrero, caracterizados por la juventud y, en algunos casos, por el origen católico, a radicalizar sus posiciones. En ello pudieron influir algunas corrientes de pensamiento desarrolladas en Europa a partir fundamentalmente de los movimientos del mayo francés de 1.968 y las expectativas de un cambio político. Las corrientes "gauchistas", por utilizar una expresión corriente, o revolucionarias adquirieron un desarrollo en los últimos tiempos de la dictadura, frente a las posiciones reformistas, generales en el período anterior y que postulaban la utilización de los cauces ofrecidos por el sistema para la reforma de éste.

Después de las elecciones sindicales de 1.966 sólo se celebraron las elecciones parciales de 1.971 (41-b), a pesar de que correspondía convocar elecciones en los años 1.969 y 1.972. Cabe interpretar que el poder tuvo temor a unas nuevas elecciones sindicales y a sus posibles consecuencias. Las elecciones de 1.971, que sólo afectaban a la mitad de los cargos sindicales, continuando los provinientes de las elecciones de 1.966 en la otra mitad, registraron escasa participación.

(41-b) Antes de las celebradas en 1.975, ya en las postrimerias del régimes.

Este hecho agudizó aún más la escasa representatividad de los enlaces y jurados en las empresas. Este dato y la radicalización que antes comentaba condujeron a que las relaciones entre la dirección y los trabajadores en algunas empresas no se canalizase por los enlaces y vocales jurados, sino por líderes informales nacidos de las asambleas de trabajadores en el taller o en la fábrica. Estos líderes informales emergieron en los momentos de movilización en torno al convenio o con ocasión de un conflicto. A veces utilizaron al jurado como emisario ante la dirección, pero, en todo caso, las decisiones eran adoptadas en las asambleas de trabajadores. La práctica de las asambleas en los momentos de movilización fué un dato de los últimos años en las relaciones de las grandes empresas. Otro hecho, que se deduce de las consideraciones anteriores, fué la disputa, y a veces el enfrentamiento, en el seno mismo de algunas empresas, entre los partidarios de la actuación reformista y los que persiguieron una movilización inmediata, con pretensiones revolucionarias. Al mismo tiempo, comenzaban a manifestarse las disputas por el predominio sindical en una democracia próxima, que serán características de la etapa de la transición política.

1.5. Tipos de participación en la empresa durante el período final del franquismo.

A partir de las elecciones sindicales de 1.966, las relaciones obrero-patronales reales o la participación realmente practicada en las empresas de una cierta dimensión varió sustancialmente, según se deduce de los datos de los apartados precedentes. ¿Cuáles fueron las características de esta participación?. Si bien la vida de cada empresa responde a una historia particular, los rasgos caracterizadores del contexto y de las instituciones y las estrategias de los actores permiten describir unos tipos ideales, en el sentido weberiano del término. La tipología que pasamos a describir fué inducida de una observación metódica de la representación y de las relaciones en un número extenso de empresas desde 1.966. Posteriormente fué verificada en empresas previamente seleccionadas. Las encuestas se realizaron en el primer semestre de 1.974 y se refieren, excepto en un caso, a empresas localizadas en Vizcaya (42).

En realidad, se describen dos tipos contrapuestos, estando constituido el tercero de variaciones de los dos primeros.

---

(42) Esta parte recoge básicamente la páginas 218 a 244 de mi trabajo de tesina: "El jurado de empresa y la participación"....

La probabilidad de que la participación real respondiese a la tipología descrita se refiere preferentemente a las grandes empresas de los centros de concentración industrial, en las que se dió la dinamización de la representación, según se deduce de las estadísticas del conflicto. Las pequeñas empresas y las medianas hasta cierta dimensión podían responder, en muchos casos, a las relaciones particularistas propias de una comunidad primaria.

Como ha sido señalado, a pesar de las transformaciones en la legislación y en la sociedad, el contexto sindical y político permitía que las relaciones en la empresa respondieran a la concepción de la empresa y del jurado de la primera época. Sin embargo, resultaba improbable que este tipo de relaciones funcionase sin sobresaltos en las grandes empresas de los grandes centros industriales. Una dirección dura y una mayoría de trabajadores poco cualificados y de escasa tradición industrial, por ser inmigrados recientes del campo, fueron las características de los casos que encontramos que respondian al modelo.

En este tipo de empresa, una dirección autoritaria imponía unilateralmente sus decisiones, bien "manu militari" bien de modo paternalista. No había en ellas lugar para la

negociación, por lo que las empresas carecían de convenio de empresa. En ocasiones, la dirección aseguraba la sumisión de los trabajadores mediante compensaciones salariales. Existía el jurado, por la necesidad de cumplir las normas legales, pero no cumplía funciones de interés y era adicto a la dirección. En todo caso, podía adquirir cierta eficacia en la administración y distribución de las obras sociales de la empresa, si la dirección ejercía su autoritarismo de forma paternalista.

En las empresas de este tipo no era frecuente el conflicto, respondiendo, en caso de surgir, a una motivación inicial salarial. Pero, por la concurrencia de otras circunstancias, el conflicto podía llegar a ser explosivo, duradero y de difícil control, al generarse una espiral de represión y solidaridad, hasta llegar a un punto de sometimiento. La empresa Laminaciones de Bandas en frio de Echevarri (Vizcaya), que respondió a este modelo en el momento de la movilización, conoció el conflicto de mayor duración de los registrados en España después de la guerra.

Al modelo descrito se acomodan las relaciones practicadas en la empresa de aceros especiales Olarra S.A., situa-

da en la margen derecha del Nervión en Bilbao, en el valle de Asua. La empresa se divide en dos factorías, distantes unos cinco kilómetros entre sí. Emplea a alrededor de dos mil trabajadores, la mayoría de ellos de poca cualificación e inmigrados recientes. El director de la empresa, que es, a la vez, el propietario principal, y sus hombres de confianza en el mando fueron calificados, en las entrevistas de autoritarios y "despiadados".

No existió convenio en la empresa y el jurado estuvo compuesto siempre por personas de confianza de la dirección. Hasta el año 1.971, no se había producido en la empresa ningún intento de hacer variar la política social de la dirección. Con ocasión de las elecciones sindicales, ese año se formó una candidatura dirigida por un técnico cualificado y de gran prestigio entre los trabajadores y relacionado con movimientos católicos y un administrativo de ELA-STV, que pretendían modestamente conseguir un convenio colectivo para la empresa, una vez elegidos componentes del jurado. La candidatura se enfrentaba a otra organizada por la dirección. Sin embargo, estaba segura de obtener la confianza de la mayoría de los administrativos y técnicos. Realizadas las votaciones, no se convocó a los candidatos para el acto de es-

crutinio de los votos e incluso se les engañó en la hora. Según el cómputo de votos realizado por el jefe de personal, resultó elegida por amplia mayoría la candidatura de la dirección en el grupo de administrativos y técnicos. Sin embargo, los miembros de la candidatura derrotada recurrieron a la Delegación Sindical, alegando aquella anomalía . La Delegación aceptó la impugnación y anuló las elecciones.

Antes de que tuvieran lugar las nuevas votaciones, el director de la empresa advirtió a uno de los impugnantes que la dirección tenía marcada una línea en la empresa, señalándole que quien se sale de ella debe abandonar la empresa. Después de coacciones y amenazas a los electores, volvieron a celebrarse las elecciones, resultando elegidos, de nuevo, los candidatos presentados por la dirección. Más tarde, los candidatos fracasados fueron despedidos de la empresa.

Con ocasión de los despidos, hubo un paro general en la empresa que duró tres días. Sin embargo, la mayor parte de los trabajadores adoptó la actitud de paro en demanda de que se repusiesen las horas extraordinarias que habían sido suprimidas anteriormente. Las amenazas de cierre de la empresa por parte de la autoridad laboral y la promesa de la dirección de conceder las horas extraordinarias lograron que los trabajadores volviesen al trabajo.

Días más tarde, jurados y enlaces de Echevarria S.A., otra empresa del acero situada en la zona, intentaron animar a los trabajadores de Olarra a volver al paro. Ofrecían un paro de solidaridad en su empresa y prometían que un gran número de los elegidos enlaces y vocales jurados en empresas del metal de Vizcaya se iban a negar públicamente a recibir las credenciales de sus cargos de manos del Secretario General de la Organización Sindical en un acto programado en Bilbao para una fecha cercana. Todo ello como protesta por lo sucedido en la empresa estudiada con ocasión de las elecciones sindicales. Al no recibir respuesta en los trabajadores de la empresa estudiada, tuvieron que desistir del empeño.

Sin embargo, a finales de 1.974 estallará en la empresa un fuerte conflicto que la tendrá paralizada durante los dos últimos meses del año. Una comisión de ocho trabajadores de la sección de calibrado se presentan a la dirección preguntando quiénes eran sus representantes sindicales, pues querían formularles unas peticiones. No son recibidos, se les ordena volver al trabajo y uno de ellos recibe notificación de despido por abandono del puesto de trabajo. A los pocos días, vuelven los siete restantes a formular la misma demanda, siendo despedidos todos ellos. Las reivindicaciones de la comisión eran: que las horas semanales de trabajo

se acomodasen a lo establecido en la Ordenanza laboral de la siderometalurgia(las tres cuartas partes de la plantilla trabajaba sesenta y tres horas semanales) con una renumeración de cinco mil pesetas semanales; que se iniciase la negociación de un convenio de empresa y que se instalase un comedor, como era obligación legal de la empresa.

En respuesta a los despidos, paró el turno de noche de la sección de calibrado. La reacción del director y propietario fué la de desalojar la fábrica entera y cerrarla. Los trabajadores tuvieron que volver a sus domicilios por sus propios medios, de noche, pues la dirección había dado orden de que no funcionasen los autobuses. Los trabajadores de los turnos siguientes se encontraron sin servicios de autobuses y con la fábrica cerrada. Dos días más tarde se requirió a los trabajadores a volver al trabajo. Sin embargo, la mayoría de ellos, sin dirección ni coordinación en un principio, habían comenzado a reunirse al aire libre, siendo dispersados por la fuerza pública de diferentes lugares. Más tarde, habrían de reunirse en locales cedidos por la Iglesia.

A mediados de Noviembre, la empresa envió carta de despido a domicilio a unos mil quinientos trabajadores. Los trabajadores se reunían en asamblea dos veces por semana.

Ante la presentación por los trabajadores de demanda por despido improcedente ante magistratura, la dirección de la empresa redujo el despido a cuarenta y un trabajadores. Estos llevaban ya un mes sin trabajar.

Hasta mediados de diciembre, la moral de los trabajadores en huelga fué elevada, prevaleciendo la consigna de apoyo a los despedidos ("o todos o ninguno", a la hora de volver al trabajo). A partir de esta fecha, comenzaron algunos grupos a volver al trabajo y surgieron las disensiones en las asambleas. A finales de diciembre, se acuerda destacar una comisión nombrada en asamblea para negociar la vuelta al trabajo, estableciendose unos temas de negociación. Por fin, en asamblea celebrada el 30 de diciembre, se acordó la vuelta al trabajo por amplia mayoría, a la vista del acuerdo logrado por la comisión. Según este acuerdo, el empresario se comprometía a pagar 14.000 pesetas a cada trabajador en concepto de recuperación de los salarios perdidos durante el conflicto, a conceder cuatro nuevas pagas extraordinaras de 5.000 pesetas cada una al año, manteniendo las dos legales, a elevar en un veinte por cien los salarios globales y a estudiar una solución para el comedor. En materia de jornada de trabajo, "en el transcurso del mes de marzo se hará una consulta individual, sin que la opinión de la mayoría obligue, en la que se abordará el problema de las horas extraordinarias" (43), permitiendose que no las realice quien quiera

(43) De la Carta del Sr. Olarra al abogado de los trabajadores, en la que aquel le comunica el acuerdo logrado.

acogerse a la jornada normal. El convenio vigente en la empresa será el provincial de las empresas siderometarlúrgicas, pero, en lo que respecta a los salarios, el empresario considerará su revisión a la vista de la evolución del índice de coste de vida. El empresario mantiene el despido de trece trabajadores (más tarde rebajará el número a once, en atención a que dos de los primeros trece eran mayores de cuarenta años), a los que indemnizará con un mes de salario por cada año de trabajo en la empresa, independientemente de que Magistratura considere el despido procedente. "Así mismo, se lee en otro párrafo de la carta del Sr. Olarra (44), esta empresa, para que exista una relación permanente entre el personal y la Dirección, acuerda poner a disposición de los trabajadores un buzón de sugerencias. En este buzón se introducirá una copia destinada a los jurados y una segunda copia deberá ser depositada en Secretaría de Dirección general"

Todavía quince días después de la vuelta al trabajo surgió en la fábrica un movimiento de paro, durante el turno de noche, provocado por la solución insatisfactoria dada a las horas extraordinarias (la mayoría las había aceptado tal como les eran ofrecidas, dado que el salario de ocho horas era insuficiente), con enfrentamientos entre trabajadores de diferentes secciones. El empresario despidió, en este caso, a cincuenta y cuatro trabajadores, de los que doce ni siquiera habían estado presentes aquella noche, pero se habían significado en el conflicto anterior. Después de esta escaramuza, la empresa ha vivido una época de calma, al menos aparente. En 1.980, ya en plena situación democrática, estallará, de nuevo, otro gran conflicto.

(44) Carta citada del Sr. Olarra al abogado de los trabajadores.

En el segundo modelo, la representación obrera y las relaciones en la empresa respondieron a características opuestas a las arriba descritas. En él, un jurado representativo y en contacto con el grupo obrero, por medio de las asambleas de fábrica, utilizó todas las posibilidades ofrecidas por el sistema, en una estrategia reformista. La negociación del convenio de empresa y su administración constituyó la actividad más importante del jurado. El paro en el trabajo era utilizado como medio de presión ante la dirección y, en algunos casos, en relación con acontecimientos externos, como símbolo de solidaridad de clase. En todo caso, los conflictos eran de corta duración.

En las empresas cuyas relaciones respondían a este tipo, la generalidad de los trabajadores poseía una elevada cualificación y gran tradición industrial. La dirección, por último, solía ser de talante democrático, consintiendo una tolerancia a la organización y autonomía de los trabajadores.

La quiebra de las relaciones, caracterizadas por una participación conflictiva y reformista, podía venir, sin embargo, del contexto represivo del sistema sindical y político.

Relaciones laborales del tipo descrito encontramos, en el período, en la empresa Euskalduna S.A., factoría de la zona industrial de Bilbao, dedicada a la construcción y reparación de buques. Más bien se trata de dos factorías o establecimientos, uno de ellos de gran volumen y otro menor, distantes entre sí unos ocho kilómetros. Estas dos factorías poseian jurado único y unidad de dirección en aquella época, aunque actualmente forman parte de Astilleros Españoles S.A., con establecimientos en toda España y con participación mayoritaria del Instituto Nacional de Industria. Sin embargo, hasta tiempos muy recientes, han constituido una empresa independiente y de gran tradición en el sector. Entre ambas emplean a unos cuatro mil trabajadores, la mayoría de ellos cualificados.

La historia de la composición del jurado, en esta empresa, estuvo más relacionada con el contexto sindical y político que con la vida de la empresa. Las elecciones de 1.966, que habían registrado una gran participación, dieron un jurado de coalición de grupos que perseguía llevar una acción reivindicativa en la empresa, pero con vistas a una reforma sindical y política. Algunos de los elegidos lo fueron más tarde a vocales de la sección social del sindicato local, y luego, del provincial. Las circunstancias de los

años siguientes (1.967-1.968) llevaron a la dimisión de algunos elegidos en 1.966. Con ocasión de las elecciones de 1.971, abandonó el jurado otra porción de los que habían sido elegidos en 1.966. En estas elecciones se registró un boicot mayoritario a las votaciones. La dirección dialogó, en este tiempo, con el jurado escasamente representativo, pero siempre estuvo pendiente de la actitud de la mayoría de los trabajadores y manifestó repetidas veces su deseo de tratar con representantes que tuviesen la confianza de esa mayoría. En abril de 1.973 se celebraron nuevas elecciones a enlaces y vocales jurados en la empresa, de manera excepcional. La dirección colaboró con los líderes que antes habían dimitido, pero que ahora estaban dispuestos, de nuevo, a presentarse candidatos, para obtener de Sindicatos la autorización de celebrar elecciones en la empresa. Se presentaron dos candidaturas, ambas de oposición sindical, pero enfrentadas políticamente (45). La dirección autorizó asambleas de trabajadores en horas de trabajo para la presentación y propaganda de las candidaturas. La que resultó mayoritariamente elegida, con una elevada participación, fué bastante parecida a la de 1.966.

---

(45) Una de ellas formada por militantes de CCOO y de USO y otra por ELA-STV.

El jurado actuó en permanente contacto con la asamblea de trabajadores. Para cualquier decisión de importancia convocaba a la asamblea en horas de trabajo, sin que la dirección se opusiese a ello. El jurado pleno y varias comisiones (Comisión de economato y comedor, Comisión de sanidad, Comisión de vivienda y Comisión de aprendices) se reunían periódicamente bajo la presidencia de la dirección. Los vocales jurados representantes de los trabajaodres constituyerony una Comisión que llamaban de trabajos, que, compuesta por los principales líderes, vocales jurados y enlaces, se reunía periódicamente en horas de trabajo, sin ninguna presencia de la dirección de la empresa, para estudiar las reivindicaciones a presentar, sobre todo en el convenio. En el momento en que realizábamos la encuesta, se estaba negociando el convenio y se realizaron varios paros de corta duración comprensión ante la dirección. Otros paros han estado relacionados con otras reivindicaciones; por ejemplo, una pidiendo la mejora de los servicios médicos de la empresa. La dirección, en este caso, cedió inmediatamente. En otros casos, los paros, siempre de corta duración,estuvieron relacionados con acontecimientos exteriores a la empresa. Enumero algunos: varios paros en solidaridad con los trabajadores de una empresa a la que la estudiada subcontrataba trabajos temporales en los buques ; paro de protesta y solidaridad con ocasión de la explosión ocurrida en la factoría de Galdácano de Unión de Explosivos Riotinto,

con muerte de varios trabajadores; paro de una hora en protesta por la detención por motivos político-sindicales de un enlace sindical perteneciente a la empresa. En este último caso, el jurado propuso una acción de mayor envergadura, pero la asamblea de trabajadores acordó un paro de corta duración y la colecta de dinero para ayudar a los familiares del detenido. Esta autonomía de la base se manifestó también en otras ocasiones.

La negociación y administración del convenio colectivo constituyó la actividad principal de los vocales sociales del jurado. La estrategia de los vocales se orientaba a la igualación de salarios y categorías. Con ello movilizaban a la mayoría de los trabajadores, pero esta política enfrentó al jurado con los técnicos y administrativos. Estos, obligaron a dimitir a sus representantes, por haberse solidarizado en algunos actos con aquella orientación.

El tercer tipo se caracterizó por un jurado poco o nada representativo, bien porque originariamente lo fuera o por desposesión de sus cargos de los vocales más representativos, que actuaba rutinariamente, pero que, en ocasiones de movilización, normalmente con ocasión de la negociación del convenio de empresa o de reivindicaciones salariales, se veía

desbordado por representantes informales o por asambleas de fábrica. Según fuera la actitud de la dirección, del mismo jurado ante los acontecimientos y del grupo de los trabajadores, el tipo podía ofrecer fundamentalmente tres variantes que se añadían a aquella característica fundamental. Esas tres variantes del tipo vienen ilustradas por los análisis de caso que a continuación se exponen en sus rasgos básicos.

A la primera de las variantes respondieron las relaciones descubiertas en una gran empresa de capital internacional (Standard Electrica S.A.), cuyas instalaciones más importantes radican en Madrid (capital). El total de la empresa empleaba unas veinte mil personas en 1.974. Las que trabajaban en Madrid eran unas dieciseis mil, repartidas en cuatro establecimientos principales. Dos de estos establecimientos están situados frente a frente en una calle, tenían un solo jurado y en ellos trabajaban unas nueve mil personas. Los otros dos, que también estaban unidos por un sólo jurado, son muy dispares entre sí y físicamente distantes. Empleaban, el uno a unos seis mil trabajadores, mujeres la mayoría, con gran rotación de empleos. La otra factoría es un centro de investigación que empleaba a unos seiscientos trabajadores de la más alta cualificación. La empresa tenía un jurado central, que negociaba el convenio

de empresa. La dirección de la empresa era de las calificadas autoritarias y duras.

Las características que voy a relatar, extrayendo los datos más significativos, afectaron por igual a las cuatro factorias, aunque las respuestas de los trabajadores variaban a la hora de la movilización.

Los jurados nacidos de las elecciones de 1.966 fueron representativos, pues votó la mayoría de los trabajadores. Su orientación era a la acción reivindicativa en la empresa y a la reforma sindical y política. Pero una serie de desposesiones, dimisiones y despidos, en el período de "vuelta a la identidad", dejó al jurado falto de representatividad y adicto a la empresa. Las elecciones de 1.971 ahondaron estas características del jurado, pues la participación en las elecciones fué escasa. El jurado central, sobre todo, obedecía a estas características.

La empresa había conocido numerosas situaciones conflictivas anteriormente. Pero, en el momento de la encuesta vivía una situación de paz, quizás una tregua. El jurado central y los otros jurados, impopulares ante la masa de trabajadores, cumplían burocráticamente sus cometidos le-

gales, a satisfacción, más bien, de la empresa. Durante los últimos meses de 1.973, sin embargo, comenzó una movilización, dirigida por líderes informales secundados por una gran masa de trabajadores, con ocasión de plantearse la renovación del convenio colectivo de empresa. Un grupo de trabajadores llevó a cabo una encuesta y, en base a ella, redactó un anteproyecto de convenio que se presentó a la dirección con las firmas de varios miles de trabajadores. Entre otras cosas se pedían las reivindicaciones conocidas de otras empresas: un aumento de cinco mil pesetas en los salarios, igual para todas las categorías, y derecho a organizar asambleas de trabajadores. Al mismo tiempo, se organizó una comisión, por elección, en los centros de trabajo, que debía sustituir a la comisión negociadora del jurado central en las deliberaciones del convenio. Al no ser reconocida la comisión por la dirección, el anteproyecto fué transmitido a la comisión del Jurado Central para que lo defendiese ante la dirección. Esta respondió con dos contraofertas que fueron rechazadas por los trabajadores, en asambleas seguidas de paros en el trabajo. Después de un período de suspensión de las deliberaciones, el Jurado Central firmó el convenio, sin consulta a los trabajadores. Como reacción se sucedieron paros, asambleas y protestas en concentraciones públicas. El sindicato les negó locales para reuniones en repetidas ocasiones. Varias veces fueron desalojadas las factorías por la policía y se cerraron las fábricas. Hubo despidos.

Los paros, asambleas y manifestaciones continuaron, ahora en defensa de los despedidos. La situación duró casi un mes. Al fin volvió la normalidad en el trabajo, aunque no en el clima de relaciones en la empresa, que se endureció de manera considerable.

La empresa que he elegido para representar a la segunda variante del tercer tipo (entonces Dunlop Iberica S.A.) está situada en la margen derecha del Nervión. Es una empresa que fabrica productos químicos y empleaba unos setecientos trabajadores. La mayor parte de ellos gente cualificada y con bastantes años en la empresa. Sin embargo, existieron dos secciones en la empresa, que empleaban, en total, a unos ciento treinta trabajadores, donde el trabajo era desagradable y penoso. En ellas trabajaban peones jóvenes recién llegados a la zona, que se colocaban en la empresa mientras buscaban un trabajo definitivo. La rotación era, por lo tanto, grande.

El jurado no obtuvo muchos votos en las elecciones sindicales de 1.966 y 1.971, pues la tónica, en ambos casos, fué la abstención, no sólo en la empresa, sino también en la zona, siguiendo consignas de organizaciones políticas de opo-

sición. Sin embargo, alguno de los miembros del jurado, militante clandestino de ELA-STV, se hizo apreciar por la mayoría, por su honradez en la defensa de los intereses de los trabajadores. Normalmente, el jurado funcionaba sin sobresaltos, haciendo los vocales sociales de portavoces de las reivindicaciones y de las quejas de los trabajadores ante la dirección. La negociación de los convenios solía ir acompañada de paros limitados para fortalecer las posiciones de la comisión social. La dirección reconocía y respetaba a los vocales del jurado representantes del personal, pero era dura a la hora de negociar y celosa en mantener el principio de autoridad en la empresa.

Previamente a la negociación del convenio para 1.974, el jurado redactó un anteproyecto que dió a conocer a los trabajadores para que éstos formulasen su opinión e hiciesen sugerencias. Algunas sugerencias llegaron al jurado. Sin embargo, algunos empleados jóvenes de tendencia revolucionaria actuaron entre los trabajadores de las dos secciones antes mencionadas y presentaron, con su apoyo, unas reivindicaciones extensamente difundidas en los ambientes obreros de la zona (aumentos salariales iguales para todas las categorías, representantes elegidos por la base para la negociación del convenio y derecho a reunir asambleas de trabajadores). Pedían también la dimisión del jurado. Este propuso que se eligiese un representante por cada diez trabajadores,

con el fin de discutir con el jurado y llegar a la redacción de un anteproyecto que tuviese en cuenta todos los intereses y opiniones. Se eligieron los representantes. Después de varias reuniones toleradas por la dirección , en un principio bastante tormentosas, se llegó a un anteproyecto de convenio que fué presentado por el jurado a la dirección. Esta hizo pública una propuesta que no satisfizo a los trabajadores. Se sucedieron paros, suspensiones de empleo y sueldo y nuevos paros. Los paros comenzaban por las dos secciones mencionadas. Ellas protagonizaron las acciones más radicales. Sin embargo, el resto de los trabajadores de la empresa paró en solidaridad con ellos. Por esta razón no hubo despidos definitivos en la empresa.

Se sucedieron varias asambleas de representantes, dirigidas por el jurado, en las que se discutían las nuevas propuestas de la dirección. Se establecieron varias reivindicaciones de base, facultando al jurado para que maniobrara en el resto. La comisión negociadora del jurado llegó a un acuerdo con la dirección de la empresa. Las bases del acuerdo fueron sometidas a votación en asamblea de trabajadores, autorizada por la dirección. El acuerdo fué aprobado por amplia mayoría.

La empresa volvió a la normalidad, después de estos acontecimientos. Nuevos intentos de movilización no tuvieron éxito, por el momento. Varios meses después de los acontecimientos descritos, la dirección despidió de la empresa a seis de los trabajadores más destacados en la movilización, todos ellos pertenecientes a las dos secciones ya mencionadas. Nadie se movió en su defensa.

La tercera y última variante del tipo se caracteriza por el hecho de que las relaciones en la empresa se canalizan marginando casi por completo al jurado. A esta variante responden las relaciones observadas en una empresa de tamaño mediano que, dedicada a la fabricación de aparatos eléctricos, emplea a unos trescientos trabajadores y está situada en una comarca de reciente industrialización a dieciseis kilómetros de Bilbao (Manufacturas Eléctricas, S.A., en Munguia - Vizcaya).

El jurado de empresa existía legalmente, pero nada significaba ni para la dirección ni para los trabajadores. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores se canalizaban a través de los jefes de equipo y de los jefes de sección. Esto se pudo observar en los primeros meses de 1.974, cuando hubo una movilización en demanda de mejoras salariales.

La empresa no se regía por convenio de empresa. A principios de año, el convenio provincial del metal, que afectaba a la empresa, no había sido negociado todavía. En las grandes empresas de Vizcaya, los nuevos convenios de empresa en vigor habían supuesto aumentos sustanciales de salarios. En una semana, en la comarca en que se sitúa la empresa estudiada, se produjeron paros en la mayoría de las empresas, todas ellas pequeñas y medianas, en demanda de aumentos salariales. Los trabajadores de la empresa que analizo se reunieron en asamblea y acordaron pedir a la dirección un aumento de tres mil pesetas al mes para todas la categorías de trabajadores. El jurado y los enlaces se encargaron de transmitir la petición a la dirección. Esta ofreció un aumento menor y proporcional al salario de cada categoría. Se sucedieron paros y sanciones de suspensión de empleo y sueldo. En las negociaciones que siguieron, la dirección se dirigió, en ocasiones, directamente a la asamblea de trabajadores y, en otros casos, fueron los jefes de equipo y de sección los que defendieron los intereses de los trabajadores ante la dirección de la empresa. Después de paros, asambleas y negociaciones, se llegó a un acuerdo verbal, por el que la dirección se comprometía a unos aumentos inmediatos y a un tanto por ciento de aumento sobre el que estableciese el convenio provincial, cuando éste entrase en vigor. La dirección se comprometía, así mismo, a no tomar

ninguna medida de sanción con motivo de los acontecimientos vividos por la empresa.

Los compromisos fueron cumplidos y volvió la vida normal a la empresa, después de un mes de paros, suspensiones y cierres.

Los trabajadores rechazaban al jurado, pues lo relacionaban con el sindicato, aunque apreciaban personalmente a alguno de sus componentes. La misma apreciación parecía tener la dirección. No obstante, el jurado se reunía muy de tarde en tarde, pero, más que nada, para cumplir con una formalidad legal.

3.- Características del sistema laboral y de la participación en el período franquista.

Dos etapas diferenciadas caracterizan al sistema laboral del período franquista. En realidad, pueden considerarse dos sistemas diferenciados, en estrecha relación con la evolución del sistema político y con la orientación económica. La introducción de la negociación colectiva en las relaciones de trabajo marca la división de los dos períodos en el sistema laboral.

En la primera etapa, en un sistema político con rasgos totalitarios, al sindicalismo se asignan funciones de encuadramiento y de movilización ideológica; el Estado establece las condiciones de trabajo por medio de las Reglamentaciones del Ministerio de Trabajo, en el contexto de una economía autárquica y dirigida coactivamente por el gobierno; se establece un sistema de participación en el jurado de empresa, órgano unitario y jerárquico, dirigido por el jefe de empresa y con funciones exclusivamente consultivas. El sistema se basa en la armonía de las partes y no admite el conflicto. La armonía se fundamenta ideológicamente en una movilización de tipo nacionalista, pero se consigue efectivamente por la represión. El conflicto, cuando se produce, tiende a la generalización geográfica y es interpretada como un ataque al sistema político.

La segunda etapa del sistema de relaciones laborales se enmarca en un sistema político autoritario, caracterizado por un pluralismo limitado en el poder y un individualismo atomizado en la base, al que no se permite la organización o asociación. Se renuncia a la movilización política de signo totalitario, que es sustituida, como ideología, por la integración a través de los frutos del crecimiento

económico y por el control político y social. La orientación económica se dirige a la apertura al exterior y al libre mercado. Pero el crecimiento económico produce, a la vez, integración y dinamismo social. Se introduce la negociación como instrumento de regulación de las condiciones de trabajo y se lleva la negociación efectiva al seno de la empresa. En el interior de los sindicatos, que continúan integrando a trabajadores y empresarios, se diferencian las secciones (más tarde Uniones). El sindicalismo sigue cumpliendo funciones de encuadramiento, aunque, a media que crece el dinamismo social, lo realiza practicando la conciliación y la negociación. La planificación económica indicativa que practica el Gobierno exige una política de rentas. El Gobierno se atribuye la facultad de establecer límites a las subidas salariales y de controlar su cumplimiento mediante la aprobación previa de los convenios colectivos. La negociación en la empresa y el contexto sindical producen la atomización del conflicto industrial, que se ve reducido a la empresa, pero que puja por salir de ese ámbito reducido y expansionarse para tener un significado de cambio sindical y político. El jurado de empresa, anteriormente órgano unitario y de participación armónica, se ve atribuir la función de negociación en la empresa. Este hecho y la concentración en la empresa de la contestación sindical y política cambia el sentido de la participación a este nivel.

El sistema laboral de la dictadura, lo mismo que el sistema político, había agotado ya, al final de los años sesenta, su capacidad de desarrollo. Aparecieron en él las contradicciones y era ya disfuncional a un desarrollo económico sostenido. Con la muerte del dictador, se producirá el desbordamiento y un período de libre expresión de los movimientos obreros durante la transición, hasta el encauzamiento posterior con la consolidación de la democracia.

Capítulo tercero

Participación y representación obrera en la empresa en España. II. Los actores de las relaciones laborales y la representación en la empresa durante la transición.

1. La transición política.
2. La transición sindical.
3. La crisis económica y las relaciones laborales en el período de la transición.
4. La representación de los trabajadores en la empresa.
5. Experiencias de representación de los trabajadores en la empresa durante la transición.
   - 5.1. Análisis de caso. La representación de los trabajadores y las relaciones laborales en Altos Hornos de Vizcaya S.A. en Sestao y Baracaldo.
     1. Altos Hornos de Vizcaya S.A. La empresa, los trabajadores, el trabajo.
     2. Representación de los trabajadores y relaciones laborales en A.H. de V. durante la dictadura.
     3. Crisis del franquismo y transición a la democracia. Los "organismos unitarios" de representación.
        - 3.1. La Coordinadora y las Comisiones Departamentales.
        - 3.2. El Comité de fábrica, precedente del Comité de empresa.
        - 3.3. Constitución del primer Comité de empresa

3.4. Las Asambleas de trabajadores.

3.5. Los sindicatos en A.H. de V.

3.6. La dinámica reivindicativa y el conflic
to. Influencia del contexto político.

4. Conclusión.

5.2. Las experiencias de representación obrera en Vizcaya.

participación y representación obrera en la empresa en España. II. Los actores de las relaciones laborales y la representación en la empresa durante la transición.

El sistema o modelo de relaciones laborales de la España democrática, aún en gestación, y las formas de participación en la empresa en particular no pueden abstraerse de algún modo de la última etapa del período franquista, lo que explica nuestro énfasis en el estudio de este período. El que uno de los sindicatos más importantes en la actualidad se haya constituido en la etapa referida, utilizando las instituciones de representación con fines de reforma sindical y política, y la importancia que la representación en la empresa ha adquirido desde los primeros momentos de la transición parece una muestra de la continuidad. Sin embargo, la nueva configuración del Estado, definida y consolidadda en la Constitución de 1.978, enmarca la participación en un contexto político y de poder totalmente diferente, de modo que, junto a una cierta continuidad, se ha producido un cambio fundamental, al protagonizar las relaciones laborales los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de patronos.

Dedicaremos este capítulo a estudiar la representación en la empresa y las relaciones laborales en el período de la transición, que, si en lo político concluye, en alguna medida, con la promulgación de la Constitución, en lo que atañe a las relaciones laborales podemos convenir en que comprende desde 1.976 hasta los primeros meses de 1.980, año en el que es promulgada la ley del Estatuto de

los Trabajadores y se celebran las segundas elecciones sindicales, dos acontecimientos sobresalientes en el tema que nos ocupa. En estos años se define el panorama sindical y asistimos al debate de las diferentes concepciones del modelo de relaciones laborales a instaurar en la democracia, adquiriendo particular interés la institucionalización de la representación en la empresa, mientras los trabajadores utilizaban los cauces anteriores en las empresas o ensayaban nuevas formas de representación.

En el capítulo siguiente, estudiaremos la representación en la empresa establecida en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las perspectivas de la participación en el nuevo sistema de relaciones laborales.

1.- La transición política.

El proceso de transición política, que ha llevado a España de la dictadura franquista a la democracia, es interpretado por Jose María Maravall "en función de dos dinámicas: por una parte, una dinámica de reforma, negociación y pacto "desde arriba"; por otra, una dinámica de presión y unas exigencias "desde abjao", articuladas en unos movimientos sociales"...(1), entre los que el movimiento obrero tuvo especial protagonismo.

---

(1) Jose María Maravall: "La política de la transición. 1.975-1.980" Taurus. Madrid. 1.981. Pag.15.

Desde la enfermedad de Franco en 1.974 se habían planteado en el régimen propuestas de reforma dirigidas a garantizar la continuidad del sistema. Tras su muerte, en noviembre de 1.975, el presidente del Gobierno, Arias Navarro, propuso una ley de asociaciones políticas que había de conducir a una democracia limitada, selectiva y controlada por el poder. En alguna medida debido a la dinámica de presión y exigencias, la solución no fué considerada suficiente por los más realistas (en el sentido de realidad) de la clase dominante, y el Rey nombró, en julio de 1.976, nuevo presidente del Gobierno en la persona de Adolfo Suarez, quien se hizo cargo de conducir desde el poder la reforma hacia la democracia, mediante negociación y pactos con la oposición.

Los pasos de la reforma política habían sido perfectamente planeados, según se comprobó más tarde. Primeramente se trató de aglutinar a los grupos del poder que apoyaban el cambio, marginando a los que se resistían; más adelante, el poder practicará una política selectiva respecto de los partidos y grupos de la oposición, privilegiando a algunos escalonadamente en la negociación y en la permisividad de la comparecencia pública y practicando una "represión selectiva" (2). La legalización del Partido Comu-

---

(2) La expresión es de José Vidal Beneyto. "Del Franquismo a una democracia de clase. La clase dominante y la sustitución del franquismo". AKAL. Madrid 1.977. Pag.109 y sigs. En el capítulo citado puede encontrarse la historia de las organizaciones de la oposición en este período.

nista, en la semana santa de 1.977, fué el último acto de la operación (3).

Los momentos institucionales de la reforma son conocidos. En diciembre de 1.976 fué aprobada en referendum la ley para la Reforma política. En junio de 1.977 se celebraron las elecciones a Cortes Constituyentes y en diciembre de 1.978 fué promulgada la Constitución, después de haber sido aprobada en referendum. Las elecciones políticas clarificaron el espectro político, principalmente en la izquierda, en la que el partido socialista, con el 29'4 por cien de los votos y 118 escaños en el Congreso de los Diputados, pasaba a ser hegemónico, mientras desaparecían las opciones más radicales y el Partido Comunista recogía sólamente el 9'3 por cien de los votos y obtenía veinte escaños. La promulgación de la Constitución homologaba a España con el resto de los paises democráticos europeos.

Desde la muerte del dictador, la presión popular se hizo sentir en las fábricas y en la calle, desatándose el ansia de libertad durante tantos años contenida. Las huelgas y manifestaciones ocuparon gran parte de las crónicas en los años 1.976 y 1.977, que la dureza de la represión

---

(3) El escalonamiento pudo estar dictado por la prudencia ante las previsibles resistencias de elementos del régimen, pero tuvo efectos en la implantación posterior de los partidos y en la persistencia de la movilización hasta el final del período.

convirtió en trágicas en algunos casos. Particularmente ésto se produjo en Euskadi, donde la revindicación nacionalista y de la amnistía sensibilizaban a la población.

La oposición difícilmente pudo dirigir el movimiento antes de las elecciones políticas del verano de 1.977. Por otra parte, se mantuvo dividida en dos plataformas (Junta Democrática, consituída en el verano de 1.977 y nucleada en torno al PCE, y Plataforma de Convergencia Democrática, creada un año más tarde en torno al PSOE), hasta marzo de 1.976 en que se fusionaron en Coordinación Democrática. Hasta diciembre de este año, la estrategia de la oposición fué la de presión y oposición a las reformas limitadas del poder, practicando la comparecencia en actos públicos con o sin autorización gubernativa. A partir de esta fecha, sin embargo, la nueva dirección del Gobierno llevó a los partidos y grupos de oposición a cambiar de estrategia, que dirigieron a asegurar la instalación futura, aceptando, de hecho, la "ruptura pactada", y a procurarse el privilegio de la negociación. Estas circunstancias llevaron a la liquidación de Coordinación Democrática y a la constitución, el 1 de diciembre, de una Comisión negociadora, compuesta por los principales partidos estatales y por los de Cataluña y Euskadi. Del 4 al 8 de diciembre del mismo año 1.976 tuvo lugar en Madrid el XXVII Congreso del PSOE con presencia de los líderes del socialismo europeo, lo que era muestra de la nueva

política emprendida desde el poder y de su estrategia de selección.

2.- La transición sindical.

"Las relaciones laborales constituyen un elemento del sistema político y se alimentan, al fin y al cabo, de las mismas corrientes sociales"...(4). Esta afirmación universal de J.D. Reynaud es aún más aplicable a un período de cambio político como el recientemente operado en España, en el que la consecución de la libertad afectaba por igual a la esfera política como a la sindical; máxime, si, como en el caso español, los dos sindicatos más importantes a nivel del estado mantienen estrechas relaciones con los dos partidos que se disputan la hegemonía en la izquierda. Sin embargo, si no es correcto separar las esferas, sí parece procedente examinarlas separadamente.

En el año 1.975 tuvieron lugar las últimas elecciones sindicales del período franquista. Aunque la Organización sindical franquista diferenció la representación sindical (sección sindical de empresa, junta sindical y delegados sindicales) de la destinada a colaborar con el empresario (jurado de empresa, elegido por los enlaces), dada la inminencia del cambio político y sindical, lo importante de

(4) J.D. Reynaud en "Les conflits sociaux en Europe". Guy Spitæls. "Synthèse: unité et diversité". Marabout Service. Verviers. 1.971. Pag.196.

estas elecciones es señalar que en ellas se reprodujeron las estrategias anteriores de participación y boicot. CCOO y USO reforzaron sus posiciones mediante la ocupación de numerosos puestos, mientras UGT volvía a rechazar la participación.

La reforma sindical siguió los mismos pasos que la reforma política, aunque siempre fué por detrás de ésta, y se puede afirmar igualmente que fué realizada "desde arriba", con presiones "desde abajo". El poder siguió respecto de los sindicatos la misma estrategia de selección señalada para los partidos. Así, la UGT pudo celebrar, con autorización y propaganda, su XXX Congreso en Madrid, del 17 al 20 de abril de 1.976, mientras era prohibida la Asamblea General de CCOO en Barcelona, en el mes de julio del mismo año. Sin embargo, en el apoyo y consiguiente fortalecimiento de los sindicatos y en la institucionalización legal de las relaciones laborales no pusieron los sucesivos gobiernos de la transición el mismo empeño que en la reforma del sistema político.

El primer intento de reforma nació en la Organización Sindical franquista y corresponde a la etapa de Arias Navarro, en el primer gobierno de la Monarquía. El Proyecto de Martín Villa incluía la separación de las Uniones de Trabajadores y Empresarios, introduciendo en

aquellas un pluralismo limitado y seleccionado. Las Uniones se verían coronadas en un Consejo Económico y Social, que habría de perpetuar el aparato. Pero este intento continuista, que se corresponde con el proyecto político del presidente Arias, fué desechado al emprender el nuevo presidente Suarez el camino de la reforma hacia la democracia.

Después de una ronda de conversaciones del nuevo Ministro de Relaciones Sindicales, Enrique de la Mata, con los sindicatos, aún clandestinos, pero tolerados, el Consejo de Ministros de 8 de octubre de 1.976 acordaba remitir a las Cortes un Proyecto de Ley de Asociación Sindical y aprobaba la creación de la Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales (A.I.S.S.), organismo autónomo adscrito a la Presidencia del Gobierno, en el que se iba a acoger a los aproximadamente treinta y dos mil funcionarios de la Organización Sindical (Real Decreto-Ley 19/76, de 8 de octubre). El 30 de marzo de 1.977, tres meses después de haber dado su voto a la ley para la reforma política, las Cortes franquistas aprobaban, con un aplauso al sindicato vertical, la ley de Asociación Sindical (Ley 19/1.977, de 1 de abril), que instauraba la libertad sindical treinta y ocho años después del Decreto 21/4/1.938 que la había suspendido. El 20 de abril del mismo año España ratificaba los Convenios números 87 y 98 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y sobre derecho de sindicación y negociación colectiva,respectivamente. Aunque los Sindicatos opusieron algunas objeciones a la ley que regulaba la asociación sindical, la mayoría de ellos formalizó su legalización

en el mes de abril, inmediatamente después de la promulgación del R.D. sobre depósito de los estatutos de las asociaciones sindicales (R.D. 873/77, de 22 de abril). El Real Decreto-Ley 31/1977, de 2 de junio, sobre extinción de la sindicación obligatoria, reforma de las estructuras sindicales y reconversión de la AISS completaría el desmontaje de la Organización sindical franquista. La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), resultado de la fusión de tres organizaciones empresariales preexistentes, inscribió sus estatutos el 29 de junio del mismo año (5).

De modo similar a como las elecciones políticas de junio de 1.977 habían clarificado el apoyo popular a los partidos, las sindicales, celebradas en las empresas por iniciativa de los principales sindicatos en los primeros meses de 1.978 con arreglo al R.D. 3149/77, de 6 de diciembre, tuvieron la virtud de despejar el panorama sindical. CCOO y UGT,y ELA-STV en el País Vasco, recibieron el apoyo mayoritario de los trabajadores, quedando relegados los sindicatos más radicales.

La Constitución consagró más tarde la libertad sindical, en diciembre de 1.978, así como el derecho a la negociación colectiva y a la huelga; es decir, los fundamentos de un sistema democrático de relaciones laborales.

En cuanto a la dinámica de presión "desde abajo", la movilización de los trabajadores fué singularmente importante e influyó, sin duda, en la aceleración del proceso

(5) Un estudio de los períodos de la reforma sindical puede hallarse en la obra de F.Almendros y otros: "El sindicalismo de clase en España (1.939-1.977)". Ed. Península. Barcelona 1.978. Introducción Págs. 5-38.

sindical. Sin embargo, se manifestó sobre todo, en la vida de las empresas, en algunas de las cuales se ensayaron formas de representación cercanas a la experiencia italiana del otoño caliente de 1.969. Aunque la estrategia incial de CCOO, de lograr la unidad sindical desde la asamblea de empresa, influyó en la movilización y el triunfo posterior de la estrategia reformista y su aceptación por las organizaciones políticas y sindicales tuvo efectos sobre el control posterior del movimiento, muchas de las acciones fueron espontáneas y conducidas por los elementos más radicales, normalmente jóvenes, que encontraron una justificación en la contundencia de la represión, al menos en Euskadi.

Hasta marzo de 1.977, fecha en que la UGT abandonó la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (C.O.S.), los sindicatos actuaron unitariamente, dirigidos por CCOO, que poseía una mayor implantación por su actuación en el período anterior. La presión por conseguir las libertades políticas y sindicales fué el objetivo prioritario en este período. En este sentido, la COS fué la traducción a nivel sindical de Coordinación Democrática. Pero, inmediatamente que fué claro el triunfo de la reforma, pasó a primer término el tema del modelo del sindicalismo futuro y aparecieron las estrategias diferenciadas de cada sindicato.

En mayo de 1.976, CCOO hizo público su "Manifiesto de la Unidad Sindical", en el que defendía la necesidad de celebrar un Congreso Sindical Constituyente para definir la forma y características del futuro sindical español . "Concebimos el Congreso Constituyente, decía el Manifiesto, como la culminación de un proceso que, con base en el centro de trabajo, reuna a los representantes de los trabajadores, delegados por ellos para este cometido, en un amplio debate que sirva para comfigurar la Central unitaria de los trabajadores". (6) La Asamblea de CCOO en Barcelona, dos meses más tarde, abundó en el mismo planteamiento, si bien en la ponencia "Por un sindicato unitario y democrático de nuevo tipo", leida por Julian Ariza, se planteaba la posibilidad de que la ley proclamase el pluralismo, eventualidad para la que se creía necesario estructurar fuertemente CCOO (7).

En las Bases de acuerdo para la constitución de la COS, se habla de unidad de acción y de independencia orgánica de los firmantes, aunque se añade que "dicha unidad de acción la concebimos en la perspectiva de la unidad sindical...".

---

(6) "Perspectiva del movimiento obrero "(Desde la Camocha a la Asamblea de Barcelona) . José Torres. Cuadernos de Alternativa. AKAL Editor. Madrid 1.976. Pag. 161.

(7) Ibidem Pags. 128-129.

UGT abandonó la Coordinadora en marzo de 1.977, cuando la ley de Asociación Sindical iba a ser aprobada por las Cortes, alegando la negativa de CCOO a abandonar los cargos sindicales oficiales. Era, sin embargo, claro que el sindicato socialista se encaminaba resueltamente por el camino del pluralismo sindical. El pluralismo era ya una realidad tras la ley y CCOO se adaptó a ella registrándose como Confederación Sindical y definiéndose como sindicato en el I Congreso que celebró en junio de 1.978, aunque mantuvo en sus principios el objetivo de la unidad.

A partir de este momento, sobre todo a partir de que una parte importante de los militantes de USO se integrase en el sindicato socialista, el panorama sindical del Estado ha estado dominado por las relaciones entre los dos sindicatos, que, por sus fuertes conexiones políticas, ha revestido la forma de "competición entre socialismo y comunismo" (8). La UGT se vió fortalecida con el triunfo del PSOE en las elecciones políticas, y las relaciones entre los dos sindicatos han variado según las de sus partidos afines

---

(8) La expresión es de José María Maravall. "La política de la transición...". Parte III, cap. 3. Pag. 177 y sigs.

en la izquierda. A una primera fase de entendimiento, que se tradujo en el acuerdo de Unidad de acción ante la política económica del Gobierno de UCD, firmado en diciembre de 1.978, ha seguido un período de enfrentamiento en el tema de la representación en la empresa y ante los acuerdos UGT-CEOE en el verano de 1.979. A partir de esta fecha, la iniciativa pasó a manos del sindicato socialista.

En Euskadi, ELA-STV dedicó su actividad durante la transición a fusionar en una sóla organización los distintos grupos acogidos a la sigla, dispersos tras sucesivas escisiones en el último período de la dictadura; a dotarse de una organización y programa (III Congreso de Eibar - 2ª fase, celebrado los días 30 y 31 de octubre de 1.976); y a la implantación territorial, participando escasamente en la política estatal. El sindicato vasco, en la concepción del sindicalismo, ha estado siempre cercano a la UGT, siendo partidario del pluralismo y del reforzamiento de los sindicatos frente a las representaciones unitarias en la empresa.

3.- La crisis económica y las relaciones laborales en el período de la transición.

La prioridad del cambio político y sindical hizo olvidar en los años de la transición los graves problemas

de la economía. Una vez encauzada la reforma y asentado el panorama político tras las primeras elecciones generales de junio de 1.977, la situación económica comenzó a concentrar la atención del Gobierno y de los partidos, "una situación de colapso económico con gravísimas consecuencias políticas", según expresión del "Programa de Saneamiento y Reforma Económica", que preparó el Gobierno y sirvió de base a las negociaciones que condujeron a los Pactos de la Moncloa.

La economía española había sufrido un grave deterioro en el primer semestre del año. La tasa de inflación alcanzaba cotas próximas al 30% y el desequilibrio de la balanza exterior por cuenta corriente arrojaba un saldo negativo de 3.150 millones de dólares de enero a julio. Uno de los factores de esta situación eran, en opinión de José Luis Leal, "las desmesuradas alzas salariales que habían tenido lugar en el período 1.975-1.977" . En el período 1.973-1.977, la negociación colectiva se caracterizó, según el mismo autor,"por una gran confusión debida a la ausencia de cauces legales de discusión y al miedo al desorden social"..."Aquellos años fueron los del "coste de la vida más tres puntos", en los que no era infrecuente que se firmaran convenios con alzas salariales del 40 y del 50%" (9

(9) José Luis Leal: "Una política económica para España: lo necesario y lo posible durante la transición". Planeta. Barcelona, 1.982. Pag. 22, y 31.

Aunque estas cifras probablemente son exageradas si se aplican a la generalidad de las empresas (10), indican una situación, la del período de la transición, en la que se desató el "poder de la base", en una situación de "anomía" política y sindical(11).

Durante el mes de octubre de 1.977, los principales partidos políticos con representación parlamentaria se reunieron con el Gobierno, llegando a firmar un acuerdo sobre medidas económicas para hacer frente a la situación, conocido con el nombre de Pactos de la Moncloa. El compromiso proponía un aumento de los salarios del 22% para 1.978, en relación a la inflacción prevista para ese año, de cuyo cumplimiento se hacía valederos a los partidos políticos, a los de izquierda preferentemente por su relación con los sindicatos. El Gobierno se comprometió a llevar a cabo unas medidas de saneamiento económico y otras de carácter social y político, que más adelante la oposición denunciaría haber sido incumplidas.

Lo destacable en la crónica de estos hechos es la emergencia de la crisis económica en el fragor de la lucha política y el que fuesen los partidos políticos los que firmasen el primer pacto social de la recién encauzada democra-

---

(10) El porcentaje de aumento salarial ponderado fué del 24% en 1.977, según datos del Ministerio de Trabajo.

(11) Con estos conceptos "poder de la base" y "anomía" en las relaciones laborales expresaron algunos autores la situación en varios Paises euroeos en la década de los años sesenta. Vide "Les conflits sociaux en Europe". Guy Spitaels y otros. Marabout Service... y capítulo primero de este trabajo.

cia. Esto demuestra tres hechos: que la reforma sindical y de las relaciones laborales siguió con retraso a la reforma política; la debilidad de los sindicatos en la transición (las elecciones sindicales, con clarificación del espectro sindical, no se llevaron a cabo hasta los primeros meses de 1.978); y la dependencia de éstos respecto de los partidos políticos. (12)

Durante todo el período de la transición hasta el verano de 1.979, no se produjo ninguna innovación de signo democrático en la legislación sobre relaciones laborales, más allá de la legalización de los sindicatos, ni en la negociación, como no fuera la sustitución de los actores en los niveles característicos de la última fase del régimen anterior.(13) El Real Decreto Ley de relaciones laborales, de 4 de marzo de 1.977, fué considerado "un paso atrás en el camino de la democracia" por un grupo de profesores de derecho del trabajo (14). Como innovaciones señalaban principalmente que facilitaba y abarataba el despido, reconocía el derecho de huelga, pero establecía excesivas limitaciones a su ejercicio, y ampliaba el campo de la auto-

---

(12) La UGT denunció ambiguamente la marginación de los actores laborales, pero más pareció que lo hacía para salvar la cara (Declaración del C.F. de UGT del 15-16 de octubre de 1.977)

(13) Como excepción, había que señalar el caso del Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Guipuzcoa para 1.978, firmado el 3 de mayo de 1.978 por ADEGUI, patronal de Guipuzcoa, y los sindicatos, guiados por ELA-STV, en el que se contiene una regulación de la sección sindical. Tendríamos que añadir, en el plano legislativo, la creación del IMAC por RDL. 5/1979, de 26 de enero, que, sin embargo, no comenzó a funcionar hasta finales de ese año.

(14) El PAIS, 12 de abril de 1.977.

nomía colectiva en unos casos (eliminando las decisiones arbitrales obligatorias y congelando las reglamentaciones y ordenanzas de trabajo) y la reducía o la dificultaba en otras. Fué una norma típica de la transición, próxima a la evolución última del régimen anterior en el contenido, pero con retórica y terminología propia de la fase siguiente. Sin embargo, ha estado vigente hasta la promulgación del Estatuto de los Trabajadores (marzo de 1.980) y en parte sigue aún vigente (conflictos laborales y huelga). La Constitución garantizó los presupuestos de un sistema democrático de relaciones laborales (libertad sindical, derecho de huelga y derecho a la negociación colectiva) pero no describe un modelo concreto.

Las razones que explican el retraso en la reforma de las relaciones laborales residen en que el primer gobierno de la transición no tuvo claro qué hacer en este tema, como lo demuestra el que presentase dos proyectos de ley (sobre órganos de representación de los trabajadores en la empresa y de convenios colectivos) y los retirase posteriormente, cuando los actores laborales, sobre todo la organización patronal, hacía una constante apelación al intervencionismo estatal para la reforma; en la tardía asunción de la nueva situación por parte de las organizaciones patronales, como demuestran el Comunicado de la CEOE (de 7 de noviembre de 1.977) ante los Pactos de la Moncloa y la cam-

paña que desató ante las iniciativas legislativas de regular la sección sindical en la empresa; y en la propia debilidad de los sindicatos.

4.- La representación de los trabajadores en la empresa.

La participación en la empresa durante la transición, hasta las elecciones a delegados y comités en los primeros meses de 1.978, discurrió por los cauces de la última legislación del franquismo o bien experimentó nuevas fórmulas espontáneas en las empresas. Al estudio de éstas dedicaremos el último apartado de este capítulo. Pero antes pasaremos repaso a las iniciativas legislativas del período en este tema y a las polémicas y enfrentamientos que suscitaron.

La UGT, posteriormente a su abandono de la C.O.S., en Comunicado de su Comité Federal, de 28 de marzo de 1.977, invitaba"a todas las centrales democráticas a convocar elecciones en todas las empresas para constituir los órganos auténticos de representación de los trabajadores, previa dimisión de los jurados y enlaces". (Punto 2º del Comunicado).

El Presidente del Gobierno convocó durante los meses del otoño de 1.977 a los sindicatos para tratar de la representación en la empresa, en el marco de una comisión de técnicos. En las reuniones se puso de manifiesto la dis-

crepancia de UGT y CCOO en el tema. CCOO era partidaria de potenciar la representación unitaria, a la que atribuía la competencia exclusiva de negociar el convenio de empresa, sin oponerse a la organización de la sección sindical, a la que asignaba la función de animar la representación unitaria, y de las listas abiertas en la elección de representantes. UGT, en cambio, abogaba por las listas cerradas sindicales y daba preferencia a la sección sindical, a la que asignaba en exclusiva la negociación del convenio de empresa. (15). La doble concepción del sindicalismo, no desvinculable de las estrategias de los sindicatos para su implantación, se hacía, de nuevo, patente en el tema de la participación.

Expresión de ambas concepciones fué la presentación de sendos proyectos de ley por los grupos parlamentarios socialista (proyecto de ley sobre acción sindical en la empresa) y comunista (Código de derechos y obligaciones de los trabajadores), a finales del año. Ambos proyectos fueron rechazados por el Congreso de los Diputados, en enero y febrero del año siguiente. En la defensa del pro-

---

(15) Sobre este punto, Gabriel García Becedas: "Relaciones colectivas de trabajo", en "La transición política y los trabajadores". Luis E. de la Villa. Ed. de la Torre. Madrid 1.977 Pags. 94-103

yecto socialista, el diputado y Secretario general de UGT Nicolas Redondo, argumentaba significativamente:..."Se trata de regular y garantizar el funcionamiento de las secciones sindicales de empresa, sin cuya existencia jurídica las relaciones laborales derivan necesariamente hacía vías asamblearias, profundamente inestables...;...si no es posible desde la legalidad, la Unión General de Trabajadores intentará imponerlas por medio de la presión social." (16)

Inmediatamente después (BOCE, 16 de enero de 1.978 nº 48), el Gobierno presentaba un proyecto de ley sobre Regulación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, en el que no se contemplaba la sección sindical. Al ser debatido en la Comisión de Trabajo, el proyecto gubernamental fué sustancialmente alterado, incrementándose las facultades del Comité de empresa en cuanto al derecho de información y en materia de organización del trabajo principalmente,(17) e introduciendo la sección sindical para los sindicatos que dispusieran como mínimo de un número de

---

(16) Diario de sesiones, nº 5 de 1.978 Pags. 168-169.

(17) En el primer tema, el Comité podía asesorarse de expertos, cuyos honorarios deberían ser abonados por la empresa; "sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo" y en las medidas que afectasen a la duración del tiempo de trabajo se exigía el acuerdo del comité, bajo pena de nulidad de las decisiones del empresario.

afiliados equivalente al diez por ciento de la plantilla de la empresa, con derecho a transmitir información y propaganda a los afiliados y cobrarles la cuota sindical, "siempre que no se interrumpa o perjudique el proceso productivo"; a utilizar un tablón de anuncios y a elegir un delegado.

Estas innovaciones, que, sin embargo, pueden encontrarse en legislaciones de los paises europeos, provocaron una reacción muy fuerte por parte de las organizaciones patronales, que organizaron una violenta campaña en contra del proyecto. La campaña se materializó en declaraciones, notas a la prensa, mítines, presiones y amenazas, como el envío de telegramas a los parlamenarios, pidiendo el rechazo del proyecto (18), el acuerdo adoptado por las asociaciones empresariales de Zaragoza, en el que se habla de "un calendario de actuaciones, a la vista de las discusiones en las Cortes, graduando las acciones de fuerza, como suspensiones de pagos a la seguridad social, impuestos, etc. Acciones que podrían llegar a un cierre empresarial". (19) En la Unión de empresarios de Torrejón de Ardoz, la Asamblea acordó solicitar a la CEOE "urgente convocatoria concentración nacional de empresas con el fin de que, caso seguir adelante citado proyecto ley, se tomen posturas enérgicas y uniformes, incluso cïerres patronales indefinidos"(20

(18) EL PAIS , 11 de abril de 1.978.
(19) EL PAIS, 13 de abril de 1.978.
(20) Anuncio pagado en EL PAIS, 25 de abril de 1.978, en que se contiene el texto del telegrama enviado al Presidente del Gobierno.

Medios empresariales de Barcelona hicieron circular un estudio según el cual la aplicación de la ley costaría 250.000 millones de pesetas, calculando la bonificación de horas no trabajadas a los delegados y miembros de comités, las horas de asamblea legal y los honorarios a expertos por asesoramiento a comités en su derecho de información. (21) La Federación de empresarios de Asturias declaraba en un comunicado que "cerca de 4.400 empresas ven amenazado su futuro en Asturias por el proyecto de acción sindical que discuten las Cortes" (22). Para la Confederación General de Empresarios de Vizcaya..." las repercusiones económicas que este proyecto de ley acarrearía, de ser aprobado, serían gravísimas, incrementando la incertidumbre y desconfianza no sólo en el mundo empresarial, sino a todoslos niveles de la sociedad;... provocando el hundimiento de las escasas posibilidades actuales de inversión"; afectaría, "no solamente a las empresas, tanto industriales como mercantiles, sino, al hundirse las mismas, también afectaría gravemente a los propios trabajadores y a esa masa de pequeños ahorradores que verían irremisiblemente perdidos los frutos de sus esfuerzos y sacrificios" (23). Por sú parte, Luis Olarra, presidente de la patronal vizcaina y senador real ,declaraba a "El Alcazar": "El proyecto de ley sindical se cargará la economía española" (24).

---

(21) DEIA, 16 de abril de 1.978 (EFE).
(22) EL PAIS, 12 de abril de 1.978.
(23) Nota de la Confederación General de Empresarios de Vizcaya dirigida a la opinión publica. DEIA, 16 de abril de 1,978.
(24) EGIN, 14 de abril de 1.978 (EFE).

La cúpula de la organización patronal (CEOE) fué menos amenazante, pero no menos firme. Según su presidente Carlos Ferrer, en charla-coloquio celebrada en el Spanish Institute de Nueva York, el proyecto de ley suponía "el más duro ataque sufrido por la economía de libre mercado en Europa", y definía el proyecto de "colectivista, en que se consagran las asambleas de trabajadores y la acción de los sindicatos como tales dentro de las empresas", dando "el control de las empresas a los trabajadores." (25)

En una argumentación más próxima a la crítica del proyecto se movieron los dirigentes José María Cuevas y Manuel Ortiz, en acto organizado en Madrid por la Asociación para el Progreso de la Dirección. El primero subrayaba el excesivo protagonismo atribuido a las centrales sindicales y a los comités de empresa, y la inclusión de las secciones sindicales ("los delegados -dijo- se van a convertir inevitablemente en representantes, independientemente de los votos que hayan obtenido en las elecciones"). Después de señalar que el dictamen de la ponencia de la Comisión de Trabajo prejuzgaba la constitución en cuanto a modelo de empresa, propiciando el enfrentamiento de sindicatos y empresarios y provocando la desmoralización del empresariado, se refirió a las altenativas y prioridades propuestas por la CEOE:..."negociación de un nuevo marco de relaciones laborales y fortalecimiento externo a la empresa de los sindicatos, al objeto de poder negociar medidas contra el absentismo, la productividad, negociación colectiva y ar-

(25) EL PAIS, 12 de abril de 1.978.

bitraje, movilidad de empleo y acción sindical". (26). Manuel Ortiz, por su parte, se refirió al cambio de denominación del proyecto de ley por la ponencia (ley de acción sindical, en lugar de ley "sobre órganos de representación de los trabajadores en la empresa"). Ello supone, indicó, algo más que un cambio de denominaciones. Significa, decía, al igual que sucedió con el decreto provisional de elecciones de representantes en las empresas, "la sindicación de las relaciones laborales", terminando con la dualidad trabajadores - dirección, al introducir los sindicatos.(27)

Por último, la agencia EFE recogía de esta forma indirecta la opinión del Círculo de Empresarios, grupo influyente de la organización patronal: "Observadores económicos consultados por el Círculo de Empresarios han hecho hincapié en que los defensores de la sección sindical de empresa se mueven en un modelo potenciador del conflicto, modelo que ha demostrado, en los pocos paises que lo han adoptado, su inequívoco signo perturbador de las relaciones laborales, y que defensores de la sección sindical en la empresa no disimulan su predilección por un modelo de lucha de clases y, por lo tanto, no por el mejoramiento y la elevación de los trabajadores en una sociedad democrática, sino por la abolición del actual sistema económico y del actual ordenamiento social". (28).

---

(26) EL PAIS, 12 de abril de 1.978.

(27) Ibidem.

(28) DEIA, 16 de abril de 1.978.

Precisamente en esta línea de argumentación se movía el Catedrático, antiguo Ministro de Trabajo y asesor del Círculo, Fernando Suarez, cuando en su libro "Las nuevas relaciones laborales y la Ley del Estatuto de los Trabajadores" (29) evaluaba la significación de la sección sindical de empresa en el modelo de relaciones laborales. Suarez, citando a Mancini (30), diferencia dos modelos de relaciones laborales, expresando el Estatuto de los trabajadores italiano y las leyes alemanas "las encarnaciones más radicales de las dos filosofías alternativas". La presencia del sindicato en la empresa "no resulta en absoluto necesario en el modelo de consenso (alemán), pero parece como indispensable para los defensores del modelo potenciador del conflicto (italiano)". Mancini, como es sabido, especulaba, en 1.975, con dos posibles modelos de relaciones laborales en un futuro democrático de España, de modo que, si se accedía a una democracia conducida por evolución desde la derecha, el modelo del consenso podía llegar a ser legitimado. Aceptando los presupuestos del profesor italiano, Fernando Suarez terminaba lamentando que "el modelo de la participación, del consenso, de la colaboración, no lo ha defendido nadie". (31)

---

(29) Circulo de Empresarios - Pirámide. Madrid. 1.980. Pags. 19-26.

(30) Prólogo de la obra de F. Durán: "La acción sindical en la empresa: su protección legal". Publicaciones del Real Colegio de España. Bolonia. 1.976. Pags. 13-22.

(31) Aparte lo discutible de la contraposición de los dos modelos, Mancini sobrevaloró en sus previsiones la implantación social de la ideología franquista, por desconocimiento de la realidad española de la última etapa del franquismo, sin duda. Las relaciones laborales de cada país son un producto peculiar de las relaciones de fuerza y de las circunstancias históricas y son difícilmente reductibles a modelos externos. Por otra parte, el cambio político español no se había de producir exactamente en la forma del primer supuesto del autor italiano.

Volviendo al proyecto del Gobierno, éste fué re-recortado en su paso por el Pleno del Congreso y quedó en el olvido posteriormente. Curiosamente, después de casi un año de tregua, en el que se aprobó la Constitución, volvería a replantearse el tema en la discusión del proyecto de ley del Gobierno del Estatuto de los trabajadores, pero esta vez, en un momento político diferente, el enfrentamiento iba a producirse entre UGT y CCOO.

En el verano de 1.979, se había producido, en efecto, una aproximación entre la UGT y la CEOE y la alternativa de esta última, descrita por José María Cuevas en el acto organizado por la A.P.D. antes referido, pudo en parte ser llevada a la realidad en el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), firmado por ambas organizaciones en enero de 1.980, abandonando la organización patronal su postura intransigente respecto de la representación en la empresa (32) En esta variación debió de influir el éxito de las candidaturas sindicales en las elecciones celebradas en las empresas a principios de 1.978.

---

(32) Como más adelante señalaremos, el Estatuto de los trabajadores no regula las secciones sindicales de empresa, pero se refiere a ellas en el art. 85.1, legitimándolas para negociar convenios de empresa en ciertos supuestos. El AMI, en cambio, incluye la sección sindical en su contenido

En efecto, las principales centrales sindicales acordaron celebrar elecciones en las empresas, después de un contacto entre UGT, CCOO , CEOE y Gobierno el día 3 de noviembre. El Gobierno dictó una norma reguladora provisional y no convocante (Real Decreto),con fecha 6 de diciembre. De hecho, ésta ha sido la única norma que entró en vigor sobre el tema de la participación en el sector privado hasta la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el 10 de marzo de 1.980.

Se podían elegir delegados de personal en empresas de seis a cincuenta trabajadores y comités de empresa en empresas o centros con censo superior a esta cifra, aumentando el número de los miembros según el tamaño de la empresa o centro.

En las empresas que elegían comité, se establecían dos colegios, uno para los administrativos y técnicos y otro para los obreros, diferenciándose también las candidaturas. Estas podían ser presentadas por los sindicatos legalmente constituidos y por asociaciones de electores que las avalasen con un número de firmas equivalente, al menos, a tres veces el número de puestos a cubrir.

En cuanto al punto litigioso de las listas, el Real Decreto introdujo salomónicamente las listas abiertas

en las empresas o centros de menos de 250 trabajadores y las listas cerradas en los que superasen esta cifra.

Posteriormente, el Estatuto de los Trabajadores (Título II) ha respetado los órganos de representación y el sistema electoral, con ligeros retoques.

En cuanto a las competencias de los nuevos órganos, la norma reguladora les asignó la genérica de "representar ante la empresa a los trabajadores y defender sus intereses, con capacidad legal para la negociación colectiva, sin perjuicio de las acciones que en este campo puedan ejercer los sindicatos de trabajadores" (art. 70) y las reconocidas a los enlaces y jurados (Disposición transitoria). En lo que atañe a las garantías de los elegidos, la norma remitía,en su disposición transitoria, a las de los cargos electivos sindicales del sindicato vertical (Decreto 1878/1971, de 23 de julio.).

La Administración de trabajo y muchos patronos pusieron escaso celo en la recogida de los resultados de las elecciones, como demostró el porcentaje de elegidos de la columna "no consta afiliación" de los datos oficiales. Con todo, como ha sido señalado, los comicios sirvieron para clarificar el panorama sindical y supusieron un éxito de los candidatos sindicales.

5.- Experiencias de representación de los trabajadores en la empresa durante la transición.

Después de describir los debates sobre la participación en la empresa durante la transición política, debemos ahora plantearnos cuál fué durante este tiempo la representación realmente practicada en las empresas.

Nuestra experiencia del momento nos dice que en muchas empresas, sobre todo de un cierto tamaño, se ensayaron nuevas fórmulas de representación, llamadas organismos unitarios. (33). Sin embargo, sus formas y la dimensión de su implantación no han sido estudiadas.

Las estadísticas del conflicto indican un aumento espectacular del número de trabajadores afectados por huelga y del número de jornadas perdidas en el período, en comparación con el período anterior. La media ponderada de trabajadores involucrados en cada conflicto pasó a ser de 698 en 1.976, aumentando en años sucesivos hasta 1.980, cuando en 1,974 no llegaba a 300. Del mismo

---

(33) L.E. de la Villa, citando a García Becedas, hace mención de estos organismos..."la instrumentación fáctica de la presencia sindical en la empresa se articula, en 1.977, a través de dos vías complementarias y previas a la promulgación de la Ley de Asociación Sindical: la dimisión de enlaces y jurados, aún cuando fueran plenamente representativos (elecciones de 1.975, copadas por CCOO y USO), y formación de organismos unitarios (consejos, comités, delegados, etc.)." "La participación de los trabajadores en la empresa". Instituto de Estudios Económicos. Madrid. 1.980 Pag. 99. La cita de G. García Becedas corresponde a "La transición política y los trabajadores". Ed. de la Torre. Madrid. 1.977 Pag. 94.

modo, aumentó considerablemente la duración media de las huelgas, que era de 4'9 jornadas en 1.976, frente a la duración media de 2'5 jornadas en 1.974. En 1.976, el 22% de las negociaciones desembocaron en Decisiones Arbitrales Obligatorias, cuando en años anteriores el porcentaje se mantenía en torno al 10% o era menor (34). Sin embargo, las huelgas decrecen extraordinariamente a partir de 1.980, tanto si atendemos a la participación de los trabajadores, como a las jornadas en paro. Desgraciadamente, de 1.975 a 1.980 el Ministerio de Trabajo sólamente publicó estos datos sobre el conflicto (número de huelgas, trabajadores afectados y jornadas de trabajo perdidas a nivel estatal), sin que nos sea posible conocer las motivaciones, las empresas afectadas y la distribución provincial.

Las cifras del cuadro de la página siguiente manifiestan que una parte importante de los trabajadores se sintió liberada tras el fin de la dictadura y que ejerció su capacidad de presión en este período. El descenso del número de huelgas a partir de 1.980 puede deberse, en parte, a la implantación de los sindicatos y al control de los movimientos por ellos, pero es muy probable que el aumento del desempleo fuese un factor aún más decisivo en determinar las actitudes de los trabajadores. Las tasas de desempleo fueron ya preocupantes en los años de la transición,

---

(34) "Introducción a la Economía del Trabajo" L.E. de la Villa y C. Palomeque. Ed. Debate. Madrid. 1.977. Pag. 412.

Evolución de la conflictividad laboral en el conjunto del Estado y en Vizcaya.

Años	Número de huelgas		Trabajadores afectados		Jornadas perdidas	
	Estado	Vizcaya	Estado	Vizcaya	Estado	Vizcaya
1.973	931		357.523		1.081.125	
1.974	2.290		685.100		1.748.625	
1.975	3.156		647.100		1.815.237	
1.976	3.662		2.555.900		12.592.700	
1.977	1.194		2.955.000		16.641.700	
1.978	1.128		3.863.855		11.550.911	
1.979	2.680	226	5.713.193	300.118	18.916.984	2.294.605
1.980	1.014	161	871.188	142.037	4.712.516	1.106.402
1.981	874	224	781.666	158.109	2.792.159	467.800
1.982	795	155	647.800	47.742	1.987.100	262.039

Nota: A partir de 1.980 no se incluyen datos de Cataluña y Pais Vasco en las estadísticas estatales.

Fuentes: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco para Vizcaya.

pero alcanzaron cotas alarmantes desde 1.980, y, sobre todo, comenzaron a afectar directamente a los poseedores de empleo. De 1.975 a 1.980, la tasa de paro se mantuvo, a nivel estatal, entre el 5% y el 10%, hasta alcanzar cotas del 12'6% en 1.980, 15'9% en 1.981 y 16'4% en 1.982. Sólamente en Vizcaya, los trabajadores afectados por rescisiones de contrato , suspensiones de empleo y reducción de jornada, por restructuración de empresas, alcanzaron las cifras de 64.674 en 1.980, 58.146 en 1.981 y 41.644 en 1.982 (35)

Evolución de las tasas de paro en España y Vizcaya

Años	España	Vizcaya
1.975 (4º trimestre)	6'72	3'54
1.976 (2º trimestre)	5'29	4'81
1.977 (4º trimestre)	6'27	5'62
1.978 (4º trimestre)	8'23	9'45
1.979 (4º trimestre)	10'10	12'60
1.980 (4º trimestre)	12'60	15'14
1.981 (4º trimestre)	15'91	19'10
1.982 (3º trimestre)	16'40	19'41

Fuente: Encuestas de Población activa del I.N.E

(35) Datos provinientes de la Delegación de Trabajo, recogidos de los Boletines de coyuntura y estadística de Vizcaya, de 1.980, 1.981 y 1.982. Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Bilbao.

En cuanto a las formas de representación practicadas en las empresas, podemos establecer la hipótesis siguiente en relación a los tipos que hemos descrito sobre la dinámica de representación en el último período del franquismo. Es presumible que en aquellas empresas en las que se sucedía desde 1.975 o antes una representación auténtica de la gran mayoría de los trabajadores, a través de los enlaces y vocales jurados, siguiese este tipo de representación hasta las elecciones de 1.978 y no se experimentasen nuevas formas de representación, o que éstas, si se produjeron, tuviesen escaso eco. En cambio, puedepensarse que fué, sobre todo, en aquellas empresas en que tal tipo de representación no existía o existió una representación sólo parcialmente auténtica, bien por apatía de una parte de los trabajadores o por oposición de las organizaciones sindicales clandestinas, contrarias a la utilización de las instituciones de la dictadura, donde nuevas fórmulas fueron más probablemente experimentadas. Esto debió suceder preferentemente en las empresas de una cierta dimensión y localizadas en zonas industriales y de concentración urbana, que son aquellas más idóneas para la movilización obrera y para la comunicación de experiencias.

Nosotros presentamos el análisis de estas experiencias en la empresa Altos Hornos de Vizcaya S.A. en sus fac-

torías de Sestao y Baracaldo. El caso de esta empresa obedece al segundo tipo. En él las candidaturas presentadas por CCOO y USO tuvieron escaso eco en las elecciones a enlaces y jurado de 1.966 y 1.975, en parte por apatía de los trabajadores y en parte por la existencia de una fuerte oposición de los sindicatos clandestinos clásicos a utilizar esos órganos. Tras la muerte de Franco, la movilización de los trabajadores fué extensa e intensa, con entusiasta experimentación de "órganos unitarios" de representación .

Altos Hornos de Vizcaya, sin embargo, no responde a las características del común de las empresas de Euskadi, si atendemos a los sindicatos que actuan en su seno, al no ser significativa la presencia en ella de ELA-STV, desde 1.976, y ocupar su espacio ELA (a), una escisión del sindicato vasco. Sin embargo, en la empresa son mayoritarios los sindicatos que también lo son en el ámbito estatal (UGT y CCOO) y la historia del movimiento obrero de la empresa en el período registra las disputas de ambos en el ámbito estatal. El movimiento radical y asambleario ha actuado en la empresa, a través de LAB fundamentalmente, y el contexto político y laboral del Pais Vasco, y más específicamente de Vizcaya, ha sido influyente en la historia de la empresa durante la transición, según veremos.

¿Hasta qué punto el caso A.H. de V. es peculiar o es homologable a las experiencias de otras empresas?. Aún siendo todo caso singular, las experiencias de A.H. de V. fueron imitadas en otras grandes empresas de Vizcaya. Al final de este capítulo, trataremos este punto y expondremos las conclusiones deducidas de un sondeo realizado en las empresas de gran tamaño de Vizcaya.

5.1.- Análisis de caso. La representación de los trabajadores y las relaciones laborales en Altos Hornos de Vizcaya S.A. en Sestao y Baracaldo.

1.- Altos Hornos de Vizcaya S.A. La empresa, los trabajadores, el trabajo.

1.1. El grupo Altos Hornos de Vizcaya ha estado constituido, hasta tiempos recientes, por un conglomerado de empresas, con actividad en los sectores siderúrgico, químico, extractivo, de construcción y de servicios, que, distribuida geográficamente por el Pais Vasco y por regiones del estado, ocupaban en 1.977 a 25.086 trabajadores en conjunto (36). La crisis económica de los años setenta ha llevado, sin embargo, al grupo a concentrar su actividad en la siderurgia y actividades relacionadas, de modo que los 12.495 trabajadores que ocupaba en 1.980 trabajaban en las factorías, ori-

(36) Para conocer los aspectos económicos y técnicos de la empresa, hemos utilizado el estudio de IKEI (Ikerketarako Euskal Institutoa - Instituto Vasco de Estudios e Investigación): "Reestructuración de la economía vasca. Estrategia industrial : Fase II. Siderurgia integral" Número 4. Diciembre 1.980. San Sebastian. (Multicopiado).

gen de la empresa, de Sestao y Baracaldo, en las de "Laminación de Bandas en frío de Etxebarri", en la localidad vizcaína de este nombre, en "Laminaciones de Lesaka", en el norte de Navarra, y en dos pequeñas fábricas, situadas en Ortuella (Agruminsa) y Baracaldo (Maderas y Alquitranes).

El origen de la sociedad se remonta a los inicios de la industrialización en Vizcaya, tan ligada al mineral de hierro. Altos Hornos de Vizcaya S.A. fué fundada en 1.902, por fusión de tres compañías siderúrgicas preexistentes ("Altos Hornos y Fábricas de Acero de Bilbao", "Vizcaya" e "Iberia", fundadas en 1.882 las dos primeras y en 1.890 la última), situadas en la margen izquierda de la ría de Bilbao, en los municipios de Sestao y Baracaldo. Todavía en la actualidad, el complejo industrial más importante de la sociedad sigue emplazado en su lugar primitivo. Alrededor de nueve mil trabajadores de la empresa están empleados en las fábricas de Sestao y Baracaldo.

En el momento de su fundación, Altos Hornos de Vizcaya ocupaba ya a 6.139 trabajadores, produciendo 147.777 toneladas de lingotes de acero. Hasta época reciente, ha sido la primera empresa siderúrgica del Pais, siendo en la actualidad, la segunda de las tres integrales existentes,

a distancia de ENSIDESA y la única de capital privado (37). Su producción, de 2'4 millones de toneladas de acero equivalente, abastece al 22% del consumo interior español. Por el número de trabajadores que ocupa es la más grande de las empresas del Pais Vasco y una de las primeras del estado.

1.2. A.H.V., que ya en el momento de su fundación partía de una dimensión considerable para la época, duplicó su producción en los años siguientes. Sin embargo, fué durante el período de la dictadura de Primo de Rivera (años 1.923 a 1.929), una vez superada la crisis de la guerra europea e inmediata posguerra, cuando la empresa experimentó el período de mayor expansión, en el que las fábricas fueron totalmente reformadas, llegando a alcanzar en 1.929 una producción de 452.342 toneladas de lingote de acero, cifra que no habría de sobrepasar hasta 1.961

Después de la crisis de la República , la Sociedad, cuyos dirigentes entraron a formar parte de la élite económica y política del bando vencedor, se recuperó en la primera etapa del franquismo, a favor de la política autárquica y proteccionista del momento. En 1.940, produjo 383.411 toneladas de lingote de acero y adquirió la factoría en Sagunto de la "Compañía Siderúrgica del Mediterráneo .

---

(37) Las otras dos son actualmente empresas públicas. ENSIDESA, empresa creada en 1.960 en Asturias, tras la absorción de UNINSA, se ha convertido en la primera empresa siderúrgica de España. Altos Hornos del Mediterráneo, situada en Levante y ligada a Altos Hornos de Vizcaya desde su creación, ha pasado a ser propiedad del INI en 1.979.

En los años cincuenta, la empresa se expansionó y modernizó sus instalaciones.

La nueva orientación política y económica de los años sesenta acarreó, en un principio, problemas a la sociedad, al producirse la liberalización. Sin embargo, sus dirigentes pronto se alinearon en ella, y así veremos en los años siguientes a los "nuevos directores" tecnócratas ocupar la dirección de la empresa. Se crea la empresa siderúrgica estatal ENSIDESA en Asturias y se establece el Programa Siderúrgico Nacional (1.964 - 1.972),dentro del I Plan de Desarrollo, siendo su instrumento financiero principal la "acción concertada".

A.H.V. se asoció financiera y tecnológicamente a la United States Steel Co. en 1.964. En 1.965, firmó el primer acta de concierto con la Administración pública, procediendo al cierre de las instalaciones obsoletas y a la primera reestructuración de la plantilla, que, en el curso de los años 1.967 - 1.969, se redujo en 2.300 puestos, quedando en 12.030, una vez adquirida "Laminaciones de Bandas en Frío de Etxebarri".

En 1.969, finalizado el plan de ampliaciones acogido a la "acción concertada", A.H.V. se encontraba en condiciones de producir dos millones de toneladas de productos transformados, medidas en acero equivalente. En el período 1.970-1.974, la sociedad logró acumular grandes beneficios, en una buena coyuntura del sector. A pesar de ello,

A.H.V. dejó de ser la primera empresa del sector durante estos años.

En los años siguientes, la Sociedad emprendió ambiciosos planes de expansión. En 1.972, se le adjudicó el concurso promovido por la Administración Pública para la construcción de la IV Planta Siderúrgica Integral, concebida para producir hasta seis millones de toneladas. A.H.V., junto a la United States Steel Co. y los principales Bancos y algunas Cajas de Ahorro, creó "Altos Hornos del Mediterráneo", participando con el 46'2% del capital. En 1.972 traspasaba a la nueva sociedad la fábrica de Sagunto. En 1.976 entraba en explotación la primera fase de la cuarta Planta Siderúrgica Integral, con una laminación en frío de 1'3 millones de capacidad. Antes, en 1.973, A.H.V. había adquirido la totalidad de las acciones de "Laminaciones de Lesaka S.A.".

Como consecuencia de su política de expansión, en 1.974 la empresa había desembolsado un capital de 6.211 millones de pesetas y su deuda a largo plazo alcanzaba la cifra de 16.865 millones de pesetas.

La crisis económica, que ha coincidido en España con la transición política, ha afectado particularmente a la siderurgia en todo occidente y en España en mayor medida, debido a la incorrecta planificación anterior. En 1.977 las empresas del sector se hundían en todos los frentes.

Al iniciarse 1.980, A.H. de V. acumulaba 19.332 millones de pesetas de pérdidas de los tres ejercicios anteriores, estimándose las pérdidas del ejercicio 1.980 en 12.834 millones. Una de las consecuencias de la nueva situación fué que la empresa abandonase Altos Hornos del Mediterráneo, que pasó a propiedad del INI en 1.979.

Ante esta situación, A.H. de V. se dirigió a los poderes públicos en demanda de soluciones, a ejemplo de lo que ya había sucedido en los paises de la Comunidad económica europea: un plan de ordenación del mercado siderúrgico y una reestructuración financiera e industrial del sector.

La reestructuración de la empresa y del sector se ha venido planteando desde 1.978, pero no ha sido acometida seriamente hasta el último trimestre de 1.980, desembocando en los acuerdos entre la Administración, las empresas y las centrales sindicales de mayo de 1.981.

Atendiendo al contenido, en los acuerdos cabe distinguir los aspectos financieros y los laborales. En el aspecto financiero, el objetivo se centró en reducir para 1.983 las cargas financieras permanentes en torno al ocho por cien de la facturación. Para ello, se procedió a la

renegociación de la deuda en acuerdos con los bancos acreedores y a la captación de nuevos créditos para equilibrar la tesorería de las empresas, quedando para posterior estudio la localización de nuevas inversiones.

En el aspecto laboral, los puntos más importantes del acuerdo se refieren a la reducción de las plantillas en 5.800 trabajadores en las empresas del sector durante los años 1.981 a 1.983 y al establecimiento de las subidas salariales para 1.981 y 1.982, cifradas en el nueve por ciento sobre las tablas salariales 1.980 en el primer año y en el equivalente al 70% del aumento del I.P.C. en el segundo año. Esto con la finalidad de que la participación de los costes de personal respecto a su facturación se situase en las empresas en torno al 23%, alineando la siderurgia española con las europeas en este punto (38). Por fín, se creó una Comisión de seguimiento de los acuerdos. El pacto fué firmado por la empresa A.H. de V. y por los sindicatos UGT y CCOO, mayoritarios en el sector y también en la empresa. Los acuerdos vincularon a la empresa en sus aspectos generales lógicamente. Específicamente, supusieron para A.H. de V. la renegociación de 16.000 millones de pesetas de deuda con la Banca privada y de 9.000 millones con el Banco de Crédito Industrial, y la obtención de 25.000

---

(38) Según el Documento de trabajo redactado por el Ministerio de Industria y Energía "Programa de saneamiento y reconversión de la industria siderúrgica integral española" (Octubre de 1.980), que sirvió de base de discusión en las negociaciones, en 1.979 el porcentaje ascendía al 32% en las empresas del sector. En el Documento se postulaba también "una política laboral basada en: ...la ausencia de conflictividad laboral". Sin embargo, no se menciona este punto en los acuerdos.

millones de nuevos créditos en la Banca privada , además del emplazamiento y fraccionamiento de las deudas contraidas con la Seguridad Social y con la Hacienda pública. En inversiones complementarias, se preveían 4.454 millones de pesetas destinadas a mejoras de productividad y costes, y a mejora del transporte. En el aspecto laboral, se estableció específicamente la reducción de su plantilla en 1.500 personas. Por último, cabe señalar que, en el mes de junio de 1.980, se firmó el Convenio Colectivo de empresa (39), articulado con los acuerdos del sector, para una duración de dos años a partir del primero de enero de 1.981.

1.3. Nuestro estudio de la representación y de las relaciones laborales va a circunscribirse al análisis de estos temas en el complejo de fábricas de Sestao y Baracaldo, a los que se suman las pequeñas fábricas Agruminsa y Maderas y Alquitranes. La razón que determina la delimitación, supuesta la importancia del complejo, es que estas fábricas constituyen una unidad de movimiento obrero, con unidad de representación (antes con un jurado de empresa y ahora con un Comité de fábrica), y de relaciones laborales (se rigen por un convenio colectivo específico y tienen un mismo Servicio de Asuntos Sociales). Las fábricas de Etxebarri y de Lesakatienen Comité y Convenios propios,

(39) Se trata del Convenio colectivo "de aplicación en los centros de Sestao - Baracaldo y Ansio, Direcciones centrales y Delegaciones" (art. 1º del Convenio). Las factorias de Etxebarri y Lesaka negociaron sus propios convenios. No puede hablarse propiamente, por lo tanto, de convenio de empresa.

sin que hasta el momento se haya planteado la constitución de un Comité intercentros, aunque existan relaciones entre los representantes en asuntos concretos.

La localización de las fábricas es básicamente la misma de la fundación, habiéndose añadido en 1.966 la fábrica de Ansio, en la vega del mismo nombre, en el municipio de Baracaldo. El complejo de las tres fábricas está unido por una carretera y vía de ferrocarril interior.

La mayor concentración la encontramos en Sestao con 5 Baterias de COK, 2 Máquinas de Sintetizar, 3 Altos Hornos, 1 Acería L.D. de tres convertidores, 1 tren de Laminación desbastador, 1 Tren de Palanquilla continuo y 1 Tren de Redondos semicontinuo(39 bis). Además, en Sestao se situan los servicios auxiliares de calderas, la red de distribución de viento, la fábrica de oxígeno y la central térmica.

En Baracaldo sólo queda actualmente como unidad de producción la Acería Eléctrica,pero allí se encuentran los almacenes de hierro, las Oficinas de la Dirección General y el Centro de proceso de datos.

La fábrica de Ansio, por fin, cuenta con un Tren de Bandas en caliente semicontinuo y una línea de corte, además de los servicios auxiliares de transporte y mantenimiento.

(39 bis) Estas dos últimas instalaciones han sido suprimidas en el primer trimestre de 1.982

En Sestao se concentra aproximadamente el 75% de los trabajadores, en Ansio trabaja el 16%, haciéndolo en Baracaldo el resto.

Al comenzar el año 1.978, fecha de la elección del primer Comité de empresa, eran 9.436 los trabajadores ocupados en los tres centros de Sestao, Baracaldo y Ansio (40 De estos, sólo 8.813 deben considerarse protagonistas del movimiento obrero que analizamos y a este colectivo se refieren los datos siguientes. En efecto, 623 trabajadores "de mando", considerados "empresa" por el resto de los trabajadores y por la dirección, quedaban excluidos del ámbito de aplicación personal del Convenio, según una claúsula que se ha ido repitiendo convenio tras convenio, incluidos los últimos pactados."...Por este Convenio se regirá todo el personal que preste servicios en los centros de trabajo señalados en el artículo anterior, con excepción del personal directivo y los que, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, son considerados por la Dirección de la empresa como personal fuera de convenio" (art. 2º Convenio Colectivo 1.977 - 1.978). Aunque una parte de estos trabajadores está cambiando de actitud en las nuevas circunstancias, hasta el punto de que algunos fueron elegidos al primer Comité de empresa en una candidatura independiente, lo cierto es que el núcleo protagonista de las acciones de A.H. de V.

---

(40) El estudio de las características de los trabajadores fué realizado a principios de 1.978, con datos facilitados por la dirección de la empresa. Hasta el momento actual en que se procede a la reestructuración de la plantilla, no se ha registrado variación de los datos fundamentales, salvo en la edad de los trabajadores lógicamente. Sin embargo, en las cifras de empleo que manejamos podrán apreciarse diferencias, al estar referidas a fechas diferentes.

sigue siendo el colectivo de obreros, administrativos y técnicos, cuyas características pasamos a analizar.

1.4. La mayor parte de los trabajadores de A.H.V. ha procedido de la inmigración ya desde la fundación de la empresa. Actualmente, sólo el 48% de sus trabajadores son nativos de Vizcaya (46%) o del resto de Euskadi, procediendo el 52% restante de otras zonas del estado, en mayoría (43%) de la zona norte (norte de Castilla, León, Galicia y Asturias). La proporción de inmigrados entre los trabajadores de A.H.V. es superior al porcentaje de los mismos en la población asalariada de Vizcaya.

La edad media de los trabajadores de las fábricas es elevada y se sitúa entre los cuarenta y dos y los cuarenta y tres años. En octubre de 1.977, el 35% de la plantilla tenía más de cincuenta años, sin embargo, la reestructuración de la plantilla, efectuada en el período 1.967 - 1.969, e incorporaciones posteriores durante el período de expansión dieron entrada a un grupo numeroso de jóvenes, provinientes muchos de las Escuelas profesionales de la zona, de modo que el 31% se situaba en edades comprendidas entre veinte y treinta y cuatro años en el mismo año.

Tipología de edades de la plantilla de A.H. de V. (Fábricas de Sestao y Baracaldo). Octubre de 1.977.

Categorías de edad	Número de trabajadores	Porcentaje (%)
Jóvenes (20 a 30 años)	2.721	31'22
Maduros (35 a 49 años)	2.973	33'33
Viejos (50 a 64 años)	3.089	35'45
Totales	8.783	100,-

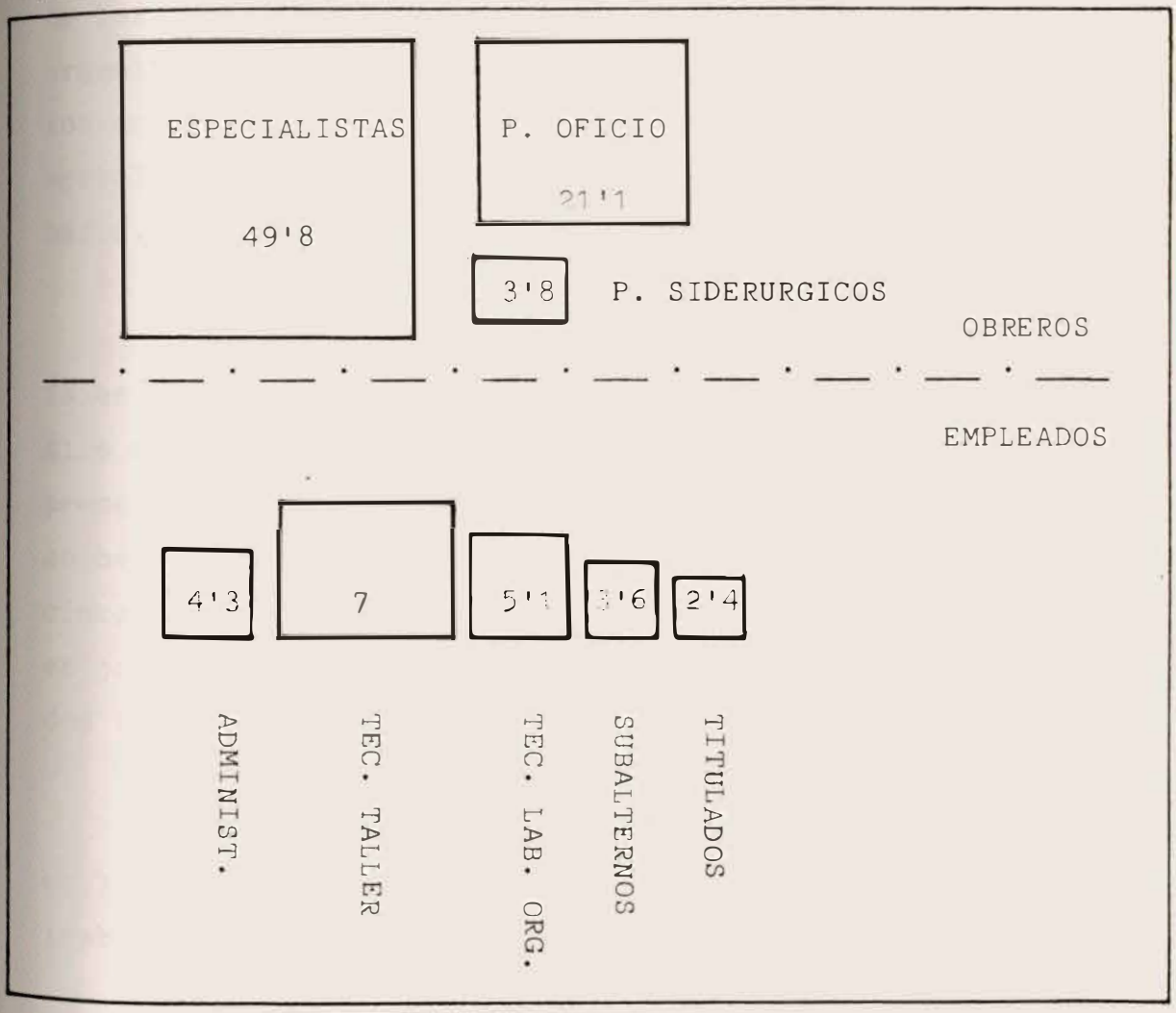
La antigüedad en la empresa, medida por quinquenios, mostraba también, en el mismo año, la "veteranía" de los trabajadores: cerca del 48% llevaba más de veinte años en la empresa, y el 56% más de quince años. Sin embargo, un 33% no llegaba a un quinquenio de antigüedad (22%) o sólo alcanzaba un quinquenio (11%),

Edad y antigüedad son factores a tener en cuenta para explicar algunas actitudes en la época de la transición y posteriormente: minoría radical y joven, mayoría proclive a las posiciones más moderadas.

El cuadro siguiente muestra las categorías profesionales de los trabajadores, diferenciando los técnicos y administrativos de los obreros de ejecución. Entre éstos predominan los obreros especializados o especialistas, la categoría más baja. Los obreros cualificados o profesionales de oficio, dentro de los cuales hay que incluir a los profesionales siderúrgicos, alcanzan el 25% del colectivo total.

En la línea tradicional del movimiento obrero, en A.H. de V. la participación moviliza preferentemente a los trabajadores de ejecución, saliendo sus líderes de la élite más cualificada.

CATEGORIAS PROFESIONALES EN A.H.V. (FCAS. BARACALDO - SESTAO) EN PORCENTAJES. MAYO DE 1.978.



FUENTE: Elaboración propia en base a datos facilitados po la Empresa:

1.5. La seguridad en el trabajo constituye problema importante en una empresa siderúrgica. Las condiciones de trabajo no son actualmente en A.H.V. los de hace veinte o treinta años, cuando, al decir de los más veteranos, "se sabía que se entraba, pero no si se iba a salir". Los servicios de Seguridad e Higiene de la empresa han mejorado sustancialmente en los últimos años, funcionando Comisiones, con participación de los trabajadores, a todos los niveles de la empresa, que organizan cursillos, reuniones y campañas. A pesar de ello, los accidentes son de alguna frecuencia todavía, incluso los mortales. Es de señalar la especial penosidad de algunos trabajos.

Las fábricas funcionan, en las producciones fundamentales, las veinticuatro horas del día, incluidos los festivos. Ello hace que la mayoría de los trabajadores (5.815, que representan el 70% del total) trabaje a tres turnos de día y de noche en alternancia, librando un día a la semana. El veinticinco por cien, por otra parte, (2.040 trabajadores) trabaja en jornada normal de día. Existe una minoría que trabaja a dos turnos.

Desde el año 1.961 en que fué introducido, se aplica en la empresa el sistema Bedaux de valoración de puestos de trabajo.

Globalmente, las remuneraciones en la siderurgia integral son superiores a las de otros sectores, como ocurre en general en todo el mundo. En la documentación utilizada para las negociaciones de reestructuración en 1.980 (41), se señala que, en 1.979, los costes por persona eran de 1.230.000 pesetas en la siderurgia integral, frente a 1.127.000 en la siderurgia y 1.102.000 pesetas en el sector industrial como media.

En A.H. de V, los costes de personal se mantuvieron en torno al 25% de 1.975 a 1.978, para pasar a suponer el 32'2% en 1.979 (42). Los salarios reales, estableciendo el índice 100 en los de 1.972, se habían incrementado a 116 en 1.977, a 122 en 1.978 y a 131 en 1.979 (43). La dispersión de los salarios de los trabajadores incluidos en convenio se ha ido estrechando a partir de 1.975, según muestra el gráfico adjunto en el que se señalan los años de vigencia de los convenios y los de renegociación salarial.

---

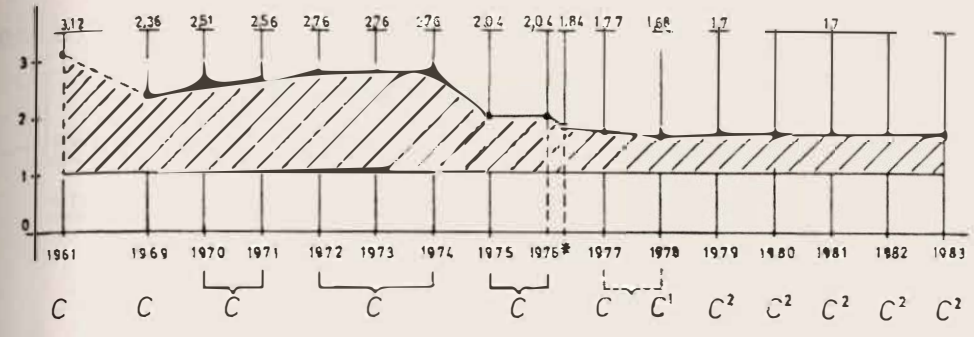
(41) "Programa de saneamiento y reconversión de la industria siderúrgica integral española". Ministerio de Industria y Energía Octubre 1.980. Pag. 13

(42) Ver IKEI. pág. 52.

(43) Ver IKEI, pág. 27.

GRAFICO:- DISPERSION SALARIAL EN AHV DESDE 1961 A 1983. D = SALARIO MAYOR / SALARIO MENOR

-LOS CONVENIOS AFECTAN DESDE GRADO 6 (peones) HASTA EL GRADO 21 (jefes de taller, sección, etc)
SE EXCLUYEN TITULADOS Y OTROS CARGOS DE JEFATURA.



NOTAS: *.- Salarios nuevos por PACTO HUELGA
1.- " " " renegociación C. 77-78 por PACTOS DE LA MONCLOA
2.- CONVENIOS SOMETIDOS a INDICES POR ACUERDOS SUPRAEMPRESA: AMI, ANE, REESTRUCT, ETC.

FUENTE: Elaboración propia en base a los datos de las tablas salariales reproducidas en revistas ACERO y textos de convenios.

El gráfico muestra con claridad los efectos de la presión de la base mayoritaria de los trabajadores en el estrechamiento de la dispersión salarial, en cuanto aquella ha podido manifestarse directamente o a través de unos representantes auténticos. El convenio de 1.969 llegó después de las elecciones sindicales de 1.966. A partir de 1.975 se aprecian los efectos de la nueva situación político-sindical de la transición. El estrechamiento de la dispersión salarial es constante desde aquella fecha. Señalemos, no obstante, que en el Convenio provincial del metal de 1.978 tal dispersión era menor (1'40) que en A.H. de V. (1'68) en la misma fecha.

Los informes eleborados al plantearse la reestructuración de la siderurgia integral en la actual crisis insisten en el absentismo y en la conflictividad como causas concurrentes a la baja productividad de las empresas del sector.

2.- Representación de los trabajadores y relaciones laborales en A.H.V. durante la dictadura.

A.H. de V. estuvo en el centro del movimiento obrero de Vizcaya desde los inicios de la industrialización. Junto a los mineros, los trabajadores de la empresa participaron en los movimientos huelguísticos de 1.890, 1.891 y 1.892, y en la huelga de julio de 1.917, en la que se reivindicaba la jornada de nueve horas de trabajo y una peseta de aumento salarial. Como conflictos importantes posteriores, se recuerdan los propios de la empresa de 1.922, de tres meses de duración, y la de los maquinistas en 1.930, que duró cinco meses.

2.1. Tras la guerra civil, la empresa fué militarizada e incorporó a la plantilla a buen número de personas adictas al régimen, sobre todo en los puestos de administración y subalternos. Don Alfonso Churruca Calbetón, presidente del Consejo de Administración durante largos años de la primera etapa del franquismo, había ocupado el puesto de Jefe del primer Sindicato Nacional del Metal en 1.940. Enrique Garcia del Ramal, gerente de la empresa hasta 1.967, fué nombrado Ministro de los Sindicatos en 1.969, ya en el período tecnocrático.

En la primera etapa del franquismo, la política social de la empresa siguió fielmente los postulados del nacional-sindicalismo, en la línea de "integración y subordinación política de los sindicatos verticales" (44). El Caudillo visitó la empresa en tres ocasiones: en 1.939, en agosto de 1.958 y en junio de 1.964.

El primer Jurado de empresa fué constituido en A.H.V. en 1.955, dos años después de haberse promulgado el Reglamento de la institución en 1.953, con escasa participación de votantes. Las renovaciones posteriores recibirían el mismo desinterés de los trabajadores, registrándose alguna mayor participación en las elecciones de 1.963, por haberse presentado candidatos algunos católicos.

"Portu", revista de la empresa dirigida a los trabajadores (45), juzgaba así la labor realizada por los miembros del jurado elegidos en 1.958, que dejaban sus puestos ante nuevas elecciones, ... "han actuado en todo momento dentro de la función específica de la representación social, que consiste en informar con arreglo a la verdad, para que la Empresa decida libremente, por ser responsable ante el Estado y la Sociedad de la gestión económica y social, de la unidad de la misma, en definitiva".

---

(44) La expresión es de Miguel A. Aparicio y manifiesta la sumisión del sindicato vertical, en oposición a las pretensiones revolucionarias de los falangistas puros. Alfonso Churruca es citado como personaje influyente en el sindicalismo del primer período ("El sindicalismo vertical y la formación del Estado franquista" Ediciones de la Universidad de Barcelona. Barcelona. 1.980. Cap. VI. Pág. 179-213).

(45) Esta revista comenzó a editarse en 1.959 y duró hasta diciembre de 1.967, fecha en la que apareció su número 54. Después le sustituyó la revista "Acero".

El primer convenio colectivo de la empresa, que afectaba a las instalaciones de Vizcaya y de Sagunto, fué firmado el 19 de octubre de 1.961. El convenio supuso un incremento salarial importante. Inspirado en el aumento de la productividad, se introdujo la "organización científica del trabajo" en la ordenación de las tareas. Incluía, así mismo, claúsulas de política social paternalista, tales como participación en beneficios, viajes culturales y residencias de verano, seguro colectivo de vida, premios por años de servicio,etc.

El convenio mereció ser presentado como modélico en acto celebrado en Madrid, en la Casa Sindical, en presencia del Secretario General del Movimiento y del Ministro de Trabajo. El Presidente del Consejo de Administración resaltó los "fundamentos humanos y científicos" del convenio, en "una política salarial cristiana", destacando el espíritu de colaboración del Jurado y de la Organización Sindical (46).

Sin embargo, no debió producirse el mismo espíritu en el nuevo Jurado elegido en 1.963, pues, en los años 1.963, 1.965 y 1.966, después de los dos años de vigencia del convenio de 1.961, hubo que recurrir a Normas de Obligado Cumplimiento de la Administración, al no llegarse a acuerdos en las negociaciones. Curiosamente, el segundo Convenio Colectivo de A.H. de V. fué firmado en 1.967, con el Jurado nacido de las elecciones de 1.966.

(46) "Portu", nº 17, Septiembre - octubre de 1.961.

La escasa oposición obrera que se registró en A.H. de V. durante este período fue canalizado por el Consejo Vasco de Resistencia y por las sindicales históricas ELA-STV, UGT y CNT, que todos los años, con ocasión del primero de mayo, lanzaban, con escaso éxito, consignas de paro. En 1.947 recibieron la respuesta más importante, al parar la mitad de la plantilla.

En la primera quincena de abril de 1.956, los trabajadores de A.H.V. participaron en el movimiento huelguístico que, nacido en las minas asturianas, se extendió a la siderometalurgia del Pais Vasco y a Cataluña. El paro duró diez días.en parte por cierre de la empresa, y siguió al mismo una fuerte represión. Sin embargo, A.H. de V. no participó en el importante movimiento de 1.962. El Director de la empresa hacía "presente su satisfacción por el comportamiento de los trabajadores de la empresa", que atribuía a los beneficios del convenio firmado el año anterior (47).

2.2. La segunda etapa del franquismo coincide con una fuerte expansión de la empresa, a la que precede un proceso de racionalización, con reestructuración de la plantilla, que, en el curso de los años 1.967-1.969, se redujo en 2.300 puestos. Acceden a la dirección de la empresa personas entroncadas en el poder tecnocrático del Estado e imbuidas de su política racionalizadora; es decir, los "nuevos directores", según la ti-

(47) "Portu", nº 21, mayo-junio de 1.962.

pología de Carlos Moya (48). Claudio Boada ocupó la Presidencia ejecutiva de la Sociedad en 1.967 y le sucedió Villar Mir, más tarde Ministro de Hacienda en el último gobierno de Franco. El primero de ellos, que se ocupará del saneamiento económico de la empresa, inaguró una política de relaciones laborales fundada en relaciones universalistas, con abandono del paternalismo.

Desde el punto de vista de la representación y de la acción del colectivo obrero en este período, A.H. de V. puede incluirse en el primero de los tipos descritos en el capítulo precedente, caracterizado por la existencia de una dirección autoritaria y de un jurado escasamente representativo. Sin embargo, a partir de la huelga de 1.969, asistimos en la empresa a la denuncia de la falta de representatividad de los enlaces y jurados y al intento de instaurar una representación auténtica, con estrategias enfrentadas de los sindicatos clandestinos.

En las elecciones a enlaces y jurado de 1.966 participó el 70% de los trabajadores de la empresa. Parte de la oposición (comunistas y católicos) realizó propaganda en favor de la participación, con la consigna de votar a los mejores, presentando candidatos. Sin embargo, se enfrentó a una fuerte campaña de los sindicatos clásicos (UGT y ELA-STV) por la no participación y el boicot a las elecciones.

---

(48) Carlos Moya: "El poder económico en España" Tucar Ediciones Madrid 1.975. Pág. 219-243.

La oposición sindical partidaria de la utilización de la institución obtuvo una mínima representación en el Jurado, aunque consiguió un buen número de enlaces. Comparados los resultados con los obtenidos en otras grandes empresas, puede hablarse de fracaso de CCOO. Pero tampoco la oposición que había propugnado el boicot podía apuntarse el éxito. Las reclamaciones dirigidas a enlaces y Jurado desde 1.963 a 1.977 fueron 9.967 (49), lo que demuestra la utilización de éstas instituciones por los trabajadores, al menos para canalizar las quejas.

El conflicto más importante del período tuvo lugar en A.H. de V. en Enero de 1.969 y tuvo como motivación inicial la negociación del tercer convenio colectivo de empresa, aunque continuó, como era habitual en la época, por solidaridad con los despedidos y detenidos, hasta la vuelta al trabajo por agotamiento. La huelga, por otra parte, coincidió con un estado de excepción y tuvo lugar en el período que hemos denominado de "vuelta a la identidad" del régimen.

A finales de 1.968, el jurado inició la negociación del convenio, sin consultar previamente a los trabajadores. Estos comenzaron a elegir comisiones en los talleres, que, en un principio, fueron aceptadas por la Dirección para discutir sobre la situación. Sin embargo, no aceptó a uno de los comisionados, que más tarde fué detenido. La Comisión abandonó las reuniones y se inició el paro, que fué secundado, en solidaridad, por dos empresas de la zona (Astilleros de la Naval y Babcock - Wilcox). Se sucedieron despidos, detenciones e in-

(49) El dato ha sido extraído del Libro de entradas de reclamaciones de los archivos del Jurado de Empresa.

tervención de la policía en los talleres. La vuelta al trabajo se produjo por citación individual de la empresa a cada trabajador, y los treinta despedidos iniciales quedaron definitivamente reducidos a quince.

Este conflicto registra la elección por primera vez en Altos Hornos de Comisiones de taller, que los sindicatos clandestinos trataron de mantener posteriormente al conflicto Sin embargo, fueron inoperantes en la vida diaria de la empresa, mostrando sólamente su presencia en ocasión de movilizaciones externas (convocatorias del primero de mayo, proceso de Burgos), hasta el conflicto de enero de 1.975, ya en las postrimerías del régimen franquista.

Las elecciones de 1.971 para la renovación parcial de jurados y enlaces fueron mayoritariamente boicoteadas por los trabajadores, siguiendo la consigna unánime de las organizaciones de oposición.

El conflicto de enero de 1.975 tuvo el mismo origen: el inicio de la negociación del sexto convenio de empresa para el bienio 1.975-1.976 por el Jurado. Las organizaciones clandestinas lanzaron panfletos convocando a los trabajadores a concentrarse ante las oficinas de la dirección "para que no nos firmen a nuestras espaldas otra vez". A la primera concentración, el día 12 de noviembre, sólo acudieron unos doscientos trabajadores, la mayoría jóvenes y cualificados. Al día siguiente, sin embargo, fueron ya mil los trabajadores concentrados, requiriendo la presencia de los vocales jurados, a los que se pidió información sobre el convenio y se les recor-

dó su carencia de representatividad. El Jurado se vió forzado a informar a los trabajadores en local cedido por la empresa. Se celebraron cuatro asambleas con los vocales del Jurado, en las que se analizaron y discutieron alternativas a las propuestas de la empresa. Al no aceptar la dirección la plataforma establecida en asamblea, ésta propuso realizar paros parciales los días 17 y 18 de diciembre. En este momento, el Jurado abandonó el contacto con los trabajadores. Los dirigentes del movimiento convocaron por medio de hojas a una asamblea no oficial para el día 20, que se celebró con una asistencia reducida.

El día 7 de enero de 1.975 volvieron a movilizarse los trabajadores, al conocer que el convenio colectivo había sido firmado por los vocales jurados de empresa. Ese día comenzaron los paros de las instalaciones y las manifestaciones en Sestao. La dirección decretó el cierre de la empresa, trabajando únicamente el servicio de mantenimiento. Los trabajadores celebraron una asamblea diaria en una explanada y nombraron una comisión para dirigir el movimiento, que perseguía la anulación del convenio y la dimisión del Jurado de empresa. Con el transcurrir de los días, la asistencia a las asambleas se fué reduciendo. A partir del día 22, los trabajadores comenzaron a reintegrarse al trabajo por llamamiento de la empresa, bajo la consigna de impedir que hubiera despedidos. Miembros de la comisión de trabajadores consiguieron entrevistarse con la dirección con el fin de exigir la invalidación del convenio, cosa que no consiguieron.

El día 7 de febrero se intentó relanzar el movimiento y fué convocada una concentración a la salida del trabajo del turno de día, pero fracasó ante las amenazas de la empresa y la irrupción de la Guardia Civil en el lugar de concentración.

El contexto político en que se desarrolló explica el que no se registraran detenidos ni despedidos en este conflicto, que se inscribe en la estrategia de conquista de la representatividad.

En las últimas elecciones sindicales del período franquista, celebradas en junio de este año, se reprodujeron las dos actidudes encontradas de los grupos de oposición del año 1.966. La participación fué elevada y las Candidaturas Democráticas unitarias obtuvieron un relativo éxito, aunque menor del esperado, al conseguir cinco de los doce puestos del Jurado y el 60% de los componentes de la Junta sindical de enlaces

3. Crisis del franquismo y transición a la democracia. Los "órganismos unitarios" de representación.

Como se ha señalado, ya en 1.968 y 1.969, con ocasión de las deliberaciones del tercer Convenio colectivo de empresa y de la huelga que las acompañó, funcionaron en A.H. de V. comisiones no legales elegidas en los talleres, aceptadas en ocasiones por la empresa. Sin embargo, su actuación terminó en feroz represión, con ocasión de la huelga, por lo que hasta el convenio-huelga de 1.975, ya en plena crisis del régimen franquista, no funcionaron representaciones extra-legales al nivel general de la empresa. En esta ocasión, tiene lugar la orga-

nización del primer organismo unitario por los trabajadores. Sus funciones fueron: presentar alternativas a las propuestas del Jurado de empresa en las asambleas informativas sobre la marcha de la negociación, informar y dirigir la huelga. A los pocos meses de finalizado el conflicto, tras disolver una asamblea la policía el 7 de febrero, desapareció esta primera organización de unidad. El 25 de abril de 1.975 se implantaría el estado de excepción en Vizcaya y Guipúzcoa. El rechazo por los trabajadores de la representación oficial sería la nota destacada de este conflicto.

Sin embargo, es en marzo de 1.976, después de la muerte del dictador y en un ambiente de lucha por las libertades, cuando se establece en A.H. deV. la primera organización unitaria de representación con pretensión de continuidad. Esta organización, nacida también en un conflicto, con ocasión de negociarse la revisión del sexto convenio para su segundo año de vigencia, inicia el período de los llamados "organismos unitarios". Se sucederán tres fórmulas de organización: la Coordinadora, el Comité de fábrica y el Comité de empresa, éste ya elegido legalmente en virtud del Real Decreto 314/1.977, de 6 de diciembre. Aunque enlaces y Jurado de empresa no dimitieron formalmente hasta el uno de junio de 1.977, fecha en que se eligió el Comité de fábrica, la puesta en funcionamiento del primer organismo unitario (la Coordinadora), en marzo de 1.976, acarreó la marginación de la representación legal (enlaces y Jurado). La dirección de la empresa aceptó progresivamente la nueva representación nacida de los trabajadores, aunque este reconocimiento fué por via de hecho, hasta la elección legal del Comité de empresa, pues no aparece legitimada

en ningún convenio (50).

Los trabajadores de A.H. de V. llamaron "organismo unitario" u "organización de fábrica" a la representación elegida tras la huelga de marzo de 1.976 y a las fórmulas que le siguieron, porque entendían que ostentaban el mandato de todos los trabajadores de la empresa, incluyendo en su seno a todas las tendencias políticas y sindicales. Quiere decirse que en ellas confluían tanto los movimientos de oposición que, con apoyo minoritario, habían tratado de utilizar los cauces legales de la última etapa del franquismo (elecciones sindicales de 1.966 y más recientemente las de 1.975), como los mayoritarios en A.H. de V. que, por motivaciones no siempre coincidentes, los habían rechazado, pero que habían emergido de la clandestinidad y actuado, singularmente en las huelgas de 1.968-69 y 1.975. Esta confluencia no estuvo exenta de tensiones en A.H. de V., como tampoco a nivel general, pues fué el motivo de la ruptura de la C.O.S. en marzo de 1.977. De hecho CCOO utilizó su presencia en la representación oficial durante el período de la Coordinadora, hasta abandonarlo con la constitución del Comité de fábrica.

---

(50) En el septimo convenio colectivo para 1.977 y 1.978, la Comisión negociadora nacida de la representación unitaria se hizo acompañar de miembros del Jurado, principalmente miembros de la Candidatura Democrática Unitaria, para legitimar sus actuaciones. En el acta final de acuerdo de revisión del convenio para 1.978 (9 de marzo de 1.978), aparece ya el Comité de empresa como firmante (..."los miembros del Comité de empresa, representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo"...). Sin embargo, hasta el noveno Convenio Colectivo de 1.980, firmado el 27 de marzo del mismo año, es decir, después del AMI y de la LET, no son regulados ni el Comité de empresa y ni las secciones sindicales.

Las tres fórmulas de organización del período pueden dividirse en dos etapas por su significación. Las dos etapas se relacionan fuertemente con el contexto político y sindical vivido en el estado y particularmente en el Pais Vasco. Ciertamente, A.H. de V. se muestra caja de resonancia de las luchas políticas y de las estrategias de los sindicatos a lo largo de su reciente historia.

La etapa de la Coordinadora, organización basada en la representación elegida en los talleres, se explica en el contexto de lucha por las libertades y por la ammistía, de exaltación de la unidad obrera y de una cierta tendencia asamblearia. Nace en la huelga de marzo de 1.976 y dura hasta primeros de junio de 1.977, aunque entra en declive a partir de febrero, fecha en que comienza a debatirse un nuevo tipo de representación.

La segunda etapa abarca a dos fórmulas de organización de la representación: el Comité de fábrica y el Comité de empresa. El primero fué elegido el primero de junio de 1.977 y funcionó hasta la constitución legal del primer Comité de empresa en enero de 1.978. Ambos organismos han sido percibidos como organismos unitarios por los trabajadores, que los llamaban Comité de la diecinueve y Comité de los cuarenta y ocho respectivamente.

La organización del Comité de fábrica significa el inicio del control del movimiento obrero de Altos Hornos por

las centrales sindicales que en elecciones posteriores resultarán mayoritarias; control que se consolida en las elecciones al primer Comité de empresa. Se explica, en gran medida, por el contexto político y sindical, de relativa consolidación democrática, en la que asistimos al protagonismo de partidos y sindicatos con sus estrategias diferenciadas.

3.1. La Coordinadora y las Comisiones Departamentales.

Esta fórmula constituye la primera organización estable de representación auténtica de los trabajadores. Nace, como se ha indicado, en la huelga de marzo de 1.976 y funciona con altibajos hasta las elecciones al Comité de fábrica.el 1º de junio de 1.977.

3.1.1. Nacimiento. Al inciarse con el año 1.976 el segundo año de vigencia del convenio colectivo de empresa, la oposición hace campaña exigiendo la renegociación del convenio con las siguientes peticiones: jubilación a los 60 años, percepción íntegra del salario en caso de enfermedad o accidente, subida salarial lineal de seis mil pesetas y readmisión de los despedidos de épocas anteriores.

En un primer momento, los vocales jurados y enlaces asumieron las peticiones y las trasmitieron a la dirección de la empresa. El Jurado informaba de la marcha de las negociaciones en asambleas autorizadas por el sindicato vertical (fuera de la empresa) y presididas por cargos del sindicato, según la nueva regulación de las reuniones sindicales (51).

(51) Decreto de 30 de mayo de 1.975 sobre regulación de la libertad de reunión en el ámbito sindical.

Al no acceder la empresa a las demandas de los trabajadores,se registran paros parciales y se celebra una asamblea abierta en la capilla del Pilar de Baracaldo. En ella se decide iniciar una huelga el día 27 de marzo. La decisión no fué unánime. Había sectores claramente opuestos o reticentes a la huelga.

Al día siguiente,se provoca una asamblea en el interior de la fábrica (en el taller de Reparaciones mecánicas), por medio de una "culebra" que recorre los talleres. A ella asisten también los trabajadores de contratas de la empresa, quienes influyen decisivamente en la votación a favor de la huelga.

El día 27 de marzo se produjo el paro y los trabajadores se encerraron en asamblea dentro de la fábrica. Es en esta asamblea, en un ambiente de movilización, donde nace la "organización de fábrica" constituida por las Comisiones Departamentales y la Coordinadora.

Los asistentes a la asamblea son desalojados por la policía, pero la representación de los trabajadores impone a la dirección la designación de los retenes de mantenimiento. Los días siguientes vuelven a encerrarse en la fábrica,constituyéndose en asamblea permanente el domingo día 29.

En asambleas dentro de los talleres o en locales de Sestao, los trabajadores fueron organizándose. Se constituyeron Comisiones para recogida de dinero para alimentación de los encerrados, para los contactos con los medios de comunicación y para negociar con la dirección de la empresa. Se eligieron miembros sustitutos a la Coordinadora y a las Comisiones con el fin de que reemplazasen a los titulares, en el supuesto de "caida" de estos últimos. Se eligieron Comisiones de departamento o taller por los trabajadores de mantenimiento que continuaban trabajando y se estableció la conexión con ellos desde el exterior. Los trabajadores en huelga en el exterior celebraban hasta dos asambleas diarias con gran asistencia. Otro tanto ocurría con los trabajadores de mantenimiento. La Coordinadora y las Comisiones se reunieron dos veces al día: una a la mañana y otra al final del día.

El movimiento estuvo en todo momento apoyado por los organizaciones sindicales y políticas de oposición y se recibió ayuda de organizaciones internacionales.

El resultado de la huelga constituyó un éxito para los trabajadores de Altos Hornos. Se había marginado definitivamente a la representación oficial. La Comisión negociadora de los trabajadores mantuvo una negociación constante con la dirección de la empresa, llegándose a un acuerdo final, refrendado en asamblea, que había de reformar el convenio en su segundo año de vigencia. El acuerdo recogía gran parte de las demandas de los trabajadores.

3.1.2. Organización y acción.

Después de la huelga, se realizaron elecciones en los Departamentos de la empresa, de manera bastante informal (a mano alzada y en un ambiente asambleario). Las Comisiones Departamentales así elegidas, en contacto con la asamblea de trabajadores del taller o Departamento, constituirán la pieza más importante de la organización. Hasta el punto de que el Pleno de los representantes de los Departamentos se convertirá más tarde, como veremos, en la instancia más importante de decisión en los asuntos generales de la empresa, juntamente con la asamblea general.

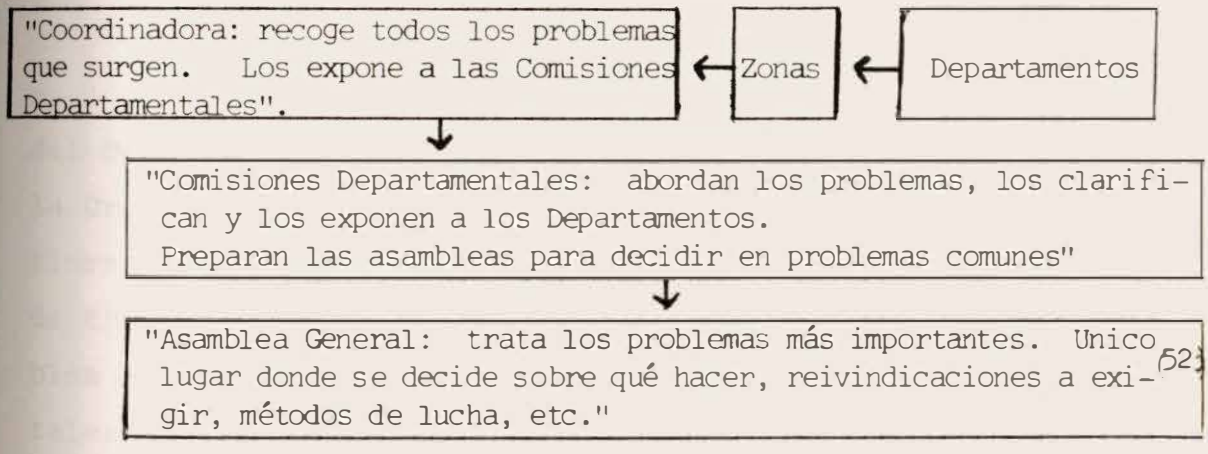
Los Departamentos o talleres fueron agrupados en diez zonas a lo largo de las fábricas, con el fin de estructurar los contactos entre Departamentos próximos. Los elegidos en los Departamentos eligieron, a su vez, a cinco representantes por zona, constituyendo estos cincuenta miembros la Coordinadora, máxima representación al nivel general de la empresa, pero con funciones exclusivamente de coordinación.

El espíritu de la organización, que privilegia la representación de base y las asambleas y parece concebida para la movilización, queda plasmado en el primer Boletin publicado por la Coordinadora en julio.

"Esta Organización, elegida de bajo arriba, responde a la necesidad de recoger todos los problemas y sintetizarlos, para tratar de dar una respuesta común".

"Una vez sintetizados los problemas por la Coordinadora, ésta los expone a las Comisiones Departamentales, las cuales informan a los Departamentos y preparan la Asamblea General que es donde se toman las decisiones, ya que ningún otro organismo puede suplantar a la Asamblea en el momento de tomar decisiones que afecten a todos los trabajadores".

"Entonces, continua el Boletín, el esquema quedaría de la siguiente manera:



(52)

(52) Boletin Informativo de Altos Hornos de Vizcaya - Nº 0 de Julio 1.976. Edita: Coordinadora. Pág. 3.

Este espiritu animará a la organización durante seis meses, hasta diciembre de 1.976, en que comienza a negociarse el convenio.

La organización se basa en la representación de los niveles inferiores (talleres, departamentos), constituyéndose así, las Comisiones de Departamentos, de composición variable según la plantilla de cada unidad.

Esta representación quizá constituya la originalidad más interesantes de estudiar en A.H. de V. Seguiremos su actuación en todo el tiempo que abarca el estudio, pues continuó aún más adelante con el Comité de empresa.

La Comisión Departamental, en contacto con la asamblea del Departamento, es responsable de las funciones generales de la Organización a su nivel; canaliza la problemática de los talleres a los niveles generales de la organización y se encarga de transmitir las decisiones de la Coordinadora y de la Asamblea General. En estas funciones, las Comisiones Departamentales participaron intensamente en la gestación de la plataforma obrera y en la posterior negociación del convenio de empresa para 1.977-1.978.

Además, los representantes elegidos en los talleres se encargaron de recoger las aportaciones dinerarias de los trabajadores al Fondo Económico organizado en la empresa y administrado por una Comisión de la Coordinadora. Aunque convencional ni reglamentariamente tuviesen asignada la función, los elegidos atendieron las quejas o reclamaciones de los tra-

bajadores del taller, tratando de solucionarlas en primera instancia con los jefes inmediatos, o transmitiendolas a la Coordinadora o al Jurado de empresa cuando requerían tramitación por vía burocrática sindical, en caso de no solución directa. Han intervenido, así mismo, en los conflictos colectivos de taller o departamento, muy frecuentes en A.H. de V., como veremos.

La reunión de los elegidos en los Departamentos constituía el Pleno de las Comisiones Departamentales. Esta instancia representativa se convirtió de hecho en la institución decisoria junto a la Asamblea General en los asuntos generales de los trabajadores en la empresa. En sus reuniones se elaboró la plataforma de los trabajadores para el convenio y se discutieron las incidencias de la negociación, con presencia de la Comisión negociadora. Intervino, además, en todos los temas de importancia: convocatoria y preparación de las Asambleas Generales, presentando iniciativas, proponiendo acciones de protesta, etc.; presentación de proyectos para una reestructuración de la "organización de fábrica" y de normas electorales; creación de comisiones de trabajo y fiscalización de la actuación de las existentes , debate de los problemas internos de fábrica: plantillas, condiciones de trabajo, sanciones, etc.; contactos con otras empresas y programación de ayudas solidarias.

En el Pleno de las Comisiones estuvieron presentes todas las corrientes sindicales de A.H. de V., además de un gran número de independientes. Por ello, en sus reuniones se acusaba la lucha de las diferentes concepciones y estrategias, que, en ocasiones, llegaron al enfrentamiento. Los plenos eran, a veces, verdadera caja de resonancia de la vida sindical y política exterior a la empresa.

Alcanzó una media de tres reuniones mensuales, superior a las de la Coordinadora. Reuniones que aumentaron en número y duración en el período de negociación del convenio.

Sin embargo, la asistencia a los Plenos fué decreciendo con el tiempo. Fué máxima al inicio del período, momento de mayor tensión movilizadora, en el que reunía a la práctica totalidad de sus componentes (unos doscientos). Durante la preparación y discusiones del convenio se estabilizó la asistencia en la mitad de los miembros, para descender a unos cincuenta en el período en que se planteaba una nueva estructura de organización de la representación,que había de desembocar en el Comité de fábrica (febrero a junio de 1.977).

La organización representativa culminaba en la Coordinadora, compuesta por cincuenta miembros elegidos por los representantes de los departamentos,agrupados en diez zonas de las fábricas. En teoría se le asignó la función de integrar los diversos intereses en una acción común, tanto hacia el in-

terior como al exterior de la empresa. Para ello creó diez comisiones (Comisión negociadora, Comisión de información, encargada de confeccionar el Boletín Informativo, Comisión de contactos con el interior de la fábrica, Comisión encargada de los contactos con las filiales de la empresa, Comisión administradora del Fondo Económico de ayuda y resistencia, Comisión de Seguridad e Higiene, Comisión de horas extraordinarias, Comisión de plantillas, Comisión de primas y Comisión de jubilación y varios) Sin embargo, fué paulatinamente desplazada por la Comisión negociadora. Esta fué asumiendo la mayoría de las funciones de las Comisiones creadas y, en contacto con el Pleno de las Comisiones, se fué convirtiendo en Comité ejecutivo de éste, hasta terminar siendo identificada como la Coordinadora por una gran parte de los trabajadores.

La Coordinadora actuó como tal desde la huelga de marzo hasta diciembre de 1.976, momento de comienzo de las negociaciones del convenio, con una media de dos reuniones por mes. Su actuación fué efectiva en los momentos de movilización, sucumbiendo después, cuando las diferentes orientaciones comenzaron a enfrentarse en su interior.

El contexto de movilización en que actuó la Coordinadora se manifiesta en la labor desarrollada por dos de sus Comisiones. La de Información editó tres Boletines en los meses de julio, agosto y octubre. Su contenido refleja el ambiente revolucionario del momento. El último número contiene un homenaje a Txiki, militante de ETA fusilado un año antes. Los Boletines informan ampliamente sobre los ingresos y destino del

Fondo Económico. Este fondo de ayuda mutua era administrado en la empresa por la Comisión del mismo nombre en contacto con el Fondo Provincial o Caja de resitencia provincial, administrado, a este nivel, por la Coordinadora General de fábricas de Vizcaya, en la que participaron representantes de A.H. de V. Desde su creación, A.H. de V. contribuyó con una aportación mensual al Fondo provincial, quedando otra cantidad en la empresa para utilización interna, según acuerdo de la Asamblea. Sin embargo, la recogida de dinero fué remitiendo con el tiempo, hasta desaparecer en el período siguiente. A ello contribuyó la propaganda contraria de las centrales sindicales en su período de afianzamiento. Estas, que en un principio habían apoyado al Fondo provincial y la Coordinadora de Vizcaya, las acusaron más tarde de pretender sustituir a los sindicatos en la representación de los trabajadores.

Análisis especial merece la composición y actuación de la Comisión Negociadora. Nacida como una Comisión más entre las creadas por la Coordinadora, aunque con funciones muy importantes, fué ocupada por personas ligadas a las centrales sindicales que más tarde habían de resultar mayoritarias. Existe una continuidad de personas en esta Comisión, en el Comité de fábrica y en el Comité de empresa, creados más tarde, que estudiaremos con detenimiento más adelante. Desde el momento de iniciarse las negociaciones del convenio hasta la constitución del Comité de fábrica, se erigió en la auténtica instancia ejecutiva a nivel general de la empresa en representación de los trabajadores, apoyada por las centrales y no sin ayuda de la dirección de la empresa. Aunque en la segunda fase de su actuación, una vez marginada la Coordinadora, actuó en contacto con el Pleno de las Comisiones Departamentales,

haciendo refrendar en Asamblea general las cuestiones mas importantes, es necesario señalar la disminución de asistencia al Pleno y a las Asambleas en ese tiempo.

La Comisión se encargó, en principio, de las relaciones con la dirección de la empresa y de la administración del convenio. Más adelante, de su seno nacería la Comisión que negoció el nuevo convenio. Fué asumiendo temas tan importantes como los relacionados con la productividad y las primas, la disciplina y sanciones, y el mantenimiento de las instalaciones durante los paros. Hizo, además, de mediador en conflictos entre departamentos.

En la mayoría de las reuniones con la dirección de la empresa la Comisión se hacía acompañar de vocales jurados de empresa, principalmente de miembros de la C.D.U., para lograr así la legitimación legal de sus actuaciones. Este tema llevó a enfrentamientos entre CCOO y USO, presentes en el Jurado, y los partidarios de la ruptura sindical y contrarios a utilizar los cauces legales, UGT principalmente. La presencia de los vocales jurados fué progresivamente abandonada, de modo que en la negociación del convenio, el papel de éstos se limitó a firmar los acuerdos con el fin de lograr la homologación legal del pacto colectivo.

Después de la firma del convenio, en el período de discusiones sobre la nueva organización que llevaría al Comité de fábrica en junio de 1.977, los componentes de la Comisión negociadora eran convocados por la dirección de la empresa para solucionar situaciones de conflicto.

3.2. El Comité de fábrica, precedente del Comité de empresa.

Desde febrero de 1.977 comenzó a plantearse la necesidad de crear una nueva organización de la representación de los trabajadores en A.H. de V. El replanteamiento fué iniciativa de las centrales sindicales que ya actuaban abiertamente en la nueva situación. La organización resultante será similar a la de la fase final del período anterior y precedente del Comité de empresa posterior.

3.2.1. Nacimiento. A principios de abril, la Comisión de Información distribuyó un Boletín en que se recogían cuatro propuestas de organización.(53). Dos de ellas, nacidas de organizaciones de extrema izquierda, propugnaban diversos grados de asambleismo. Otra de ELA-STV (a) proponía,en el extremo opuesto, un Comité compuesto de representantes de los sindicatos, con presencia de independientes. La que había de resultar vencedora, propuesta por UGT y por el sector del PCE de Comisiones Obreras, mayoritario en A.H. de V., se situaba en una posición intermedia.

Las propuestas fueron debatidas en varias asambleas, con duros enfrentamientos. Por fín resultó aprobada la propuesta presentada por UGT y CCOO en una asamblea con escasa asistencia y con la oposición de sectores significados.

---

(53) Se habían propuesto ocho, pero fueron reducidas a cuatro, "por ser varias de ellas similares".

El día uno de Junio, después de un periodo de campaña, se celebraron las elecciones para elegir los diecinueve nombres que habrían de componer el Comité de fábrica, según la propuesta vencedora. Una Comisión elegida en el Pleno de las Comisiones Departamentales se encargó de organizar la consulta, contando con la colaboración de la dirección de la empresa, la cual facilitó el censo de trabajadores y dejó tiempo para votar en horas de trabajo. Los electores (todos los trabajadores) debían señalar los diecinueve nombres de su preferencia en un impreso en el que figuraban los sesenta y un candidatos presentados sin más especificación.

La participación fué escasa: el 49 por cien de los trabajadores. Votó el 54% de los obreros, el 43% de los empleados y sólo el 6% de los directivos y técnicos. En algunos departamentos, aquellos con líderes que habían propugnado otra alternativa, no se superó el 30% de votantes. ELA-STV (a) y sectores radicales de izquierda boicotearon la elección.

Resultaron elegidos diez miembros de UGT, seis de CCOO y tres independientes.

Por estas fechas UGT confesaba tener 1.030 afiliados y CCOO unos 700. Pero más que la afiliación sindical parece que, a la hora de la elección, tuvo importancia la actuación anterior de los candidatos en los órganos representativos y en las asambleas. Ocho de los elegidos habían pertenecido a la Comisión negociadora de la Coordinadora.

Por categorías, fueron elegidos tres especialistas, nueve profesionales, dos administrativos y cinco técnicos, a pesar del gran número de la categoría inferior de los especialistas en la empresa (cerca del 50% de la plantilla).

3.2.2. Organización y actuación

La propuesta vencedora, presentada, como se ha señalado, por UGT y CCOO, presenta la organización como transitoria (54) y señala el carácter sindical de la misma, aunque se mantenga el espíritu unitario precedente, aún predicado, por convicción o por táctica, por las centrales mayoritarias. Recuérdese que, en el momento de ser presentada la alternativa, aún no se habían legalizado los sindicatos y continuaba el entendimiento en la C.O.S.

"El hecho de encontrarnos en un período de transición, determinado por la supervivencia del aparato sindical verticalista y la permanencia en la ilegalidad de las Organizaciones sindicales democráticas y de clase, crea en el terreno sindical un inevitable vacío que es preciso cubrir", afirma el escrito de presentación de la alternativa.

"La existencia en nuestra empresa de diferentes opciones sindicales, así como de trabajadores no sindicados, hace que ninguna central sindical pueda asumir, ella sóla la representación de todos los trabajadores de la misma".

(54) En el acta de la reunión celebrada por el Comité el 22 de junio se hace mención a la expectativa de "normas legales por parte del Gobierno"

"Estas son algunas razones por las que entendemos la necesidad de crear, con la participación mayoritaria de todos los trabajadores de la empresa y el apoyo de todas las centrales sindicales con presencia en la misma, un organismo representativo y unitario, que, en nuestra opinión, debe formarse en torno a la siguiente alternativa"...

"La finalidad de esta Organización (Organización de fábrica) es asumir la defensa de los intereses de todos los trabajadores en el seno de nuestra empresa y, a través de una práctica sindical unitaria, conquistar la libertad sindical e ir dando pasos firmes hacia la unidad sindical".

"Nuestro objetivo fundamental, al hacer esta propuesta, termina el escrito, es el ir dando pasos positivos en la conquista de la libertad sindical (tal vez definitivos) y, por ende, ya queda reflejado en la propuesta, crear las condiciones necesarias para que pueda darse la unidad sindical tan deseada por todos".

A la luz de estos principios, la organización que se propone refuerza el organismo representativo superior (Comité de fábrica), al ser directamente elegido por la totalidad de los trabajadores y por las funciones que se le asignan, pero respeta el protagonismo adquirido por el Pleno de Representantes de Talleres y dota de una gran autonomía a las Comisiones de Taller. La propuesta, al final, establece las normas para la elección de los distintos órganos representativos.

"El Comité de fábrica "representará a los trabajadores ante cualquier organismo"..., además de asumir "las actividades sindicales (sic) dentro de la empresa". "Convoca el Pleno de Representantes de Talleres y a la Asamblea General", pero esta última capacidad es también atribuida al Pleno de Representantes de Talleres. Este, por otra parte, es definido como "el máximo organismo de Fábrica en la representación de todos los trabajadores", Fiscaliza la actuación del Comité de fábrica,"pudiendo proponer a la Asamblea General la disolución de éste ante una actuación negativa para los intereses del conjunto de los trabajadores". Las Comisiones de Taller, por último, se definen como "el organismo representativo del taller", que resuelve los asuntos propios del Departamento con autonomía, quedando en libertad de crear cuantas comisiones de trabajo estimen necesarias.

Se establece una Secretaría Permanente en el Comité de fábrica, que se reunirá una vez cada quince días. Los miembros del Comité se turnarán en una guardia permanente para consulta de los trabajadores, permaneciendo el resto en sus Puestos de trabajo. Se fija en una vez cada dos meses la reunión ordinaria del Pleno de Representantes de Talleres.

"En el plazo de un mes, el Comité de Fábrica organizará las correspondientes votaciones en todos los Departamentos de Fábrica para la elección de las correspondientes Comisiones de Taller".

La primera actividad del Comité de Fábrica recien elegido fué presentarse a la Dirección Social de la empresa en calidad de auténtica representación de los trabajadores y sustituto del jurado y enlaces anteriores. El acta de reunión del Comité del 22 de junio relata el contenido de la entrevista. Los elegidos expusieron la necesidad de que la dirección de la empresa pusiese a disposición del Comité un local en la fábrica de Sestao y la idea de liberar del trabajo a seis miembros de la Comisión Permanente y al Secreatio del Comité, con el fin de asegurar un servicio continuo a las reclamaciones de los trabajadores, sin perjuicio de que el Comité liberara a más miembros en función de los cometidos de las distintas Comisiones que se creasen "para una mejor acción sindical". Propusieron una reunión mensual con la Dirección Social para solucionar los problemas de ámbito general de la empresa, al tiempo que daba cuenta a la Dirección del plan de elecciones en los departamentos de la empresa para elegir los miembros de las Comisiones Departamentales. Esperaban, así mismo, posturas "abiertas" en los mandos para solucionar "cantidad de problemas que no por no ser económicos dejan de ser importantes". El Director se mostró dispuesto a recibir "a las Organizaciones sindicales existentes en fábrica, comentando que tenía conocimiento de que algunos de ellos no habían participado en las últimas elecciones realizadas". Al hacer mención los representantes a los acontecimientos de 1.969, afirmó "que eran otros tiempos, otras personas y otra mentalidad; que actualmente era necesario crear otra armonía, a fin de que en la fábrica se trabajase".

El Comité creó la Comisión Permanente y siete Comisiones de trabajo: de Seguridad e Higiene, de primas, de promoción,de Economato y Previsión Social, del Fondo económico, de Mutualidad laboral y encargada del Boletín de Información. Aparte, existieron las de Jerarquización y de Reglamento de Régimen Interior creadas en el Convenio. Las Comisiones debían ser ampliadas "con compañeros de la Asamblea de Comisiones Departamentales", según el único Boletín Informativo publicado por el Comité.

Durante su corto período de vida, el Comité de Fábrica llevó a cabo una actividad intensa. Sin contar las reuniones para la renegociación del Convenio en su segundo año de vigencia, se reunió en más de cincuenta ocasiones, de ellas en más de quince reuniones con la Dirección Social de la empresa. Entre los temas principales tratados pueden señalarse: a) funcionamiento de la "organización de fábrica": preparación de elecciones a Comisiones departamentales, normas de funcionamiento del propio Comité, convocatoria de Plenos de Comisiones Departamentales y Asambleas Generales; b) negociación, reclamaciones, sanciones: establecimiento de la estrategia para la revisión del convenio, vigilancia del cumplimiento del convenio, problemas relacionados con la plantilla, standards de producción, primas, regulación de las horas extraordinarias, e intervención en sanciones colectivas; c) relaciones con el exterior: contacto con los representantes de la empresa Sefanitro, huelga en los buques de A.H. de V., contacto con el Comité de A.H. del M., etc.; d) informativos: recibió información de la situación económica y financiera de la Empresa, intervino en los planes de reestructuración de

la producción, etc.

La Ccmisión Permanente del Comité se ocupó de recibir las reclamaciones, tanto individuales como colectivas, de los trabajadores, tratando de solucionarlas con representantes de la Jefatura de personal y tramitando, según el procedimiento establecido en el Convenio, aquellas de no inmediata solución. Estableció también contactos con otras empresas.

En la labor de las Comisiones de Trabajo, cabe destacar la de la Comisión de Seguridad e Higiene, importante en A.H. de V., y la de Primas, que desarrollaron intenso trabajo, en contacto con los representantes de las Comisiones Departamentales y en relación de diálogo y reivindicación con la dirección de la empresa.

Las cuestiones que,por su importancia,recomendaban la aprobación general eran llevadas al Pleno de las Comisiones Departamentales y más tarde a la Asamblea General. Tal ocurrió con las decisiones en la renegociación del convenio y sobre plantilla de eventuales.

Tal como se había propuesto, el comité se ocupó de organizar las elecciones a Comisiones de Departamento. Uno de los acuerdos de la reunión del 22 de junio establecía que el Comité decidiera la fecha y estuviera presente en las votaciones, las cuales habrían de ser secretas, gozando de autonomía cada Departamento para decidir el número de miembros a

elegir. En reunión posterior del día 27 del mismo mes, se elaboraron las normas para las elecciones, que fueron colocadas en los tablones de anuncios de las fábricas. La normativa es menos rígida de la previamente adoptada. La presentación de las normas lo pone ya de manifiesto: "Compañeros: Como recordaréis, el día 1 de junio celebramos las elecciones generales de fábrica , conforme se había quedado en una Asamblea General. Entonces escogimos la Comisión de los diecinueve".

"Hoy debemos dar un paso más en nuestra organización. Debemos elegir las Comisiones Departamentales, que, como todos sabemos, deben ser el corazón de nuestra organización, junto con las asambleas de los respectivos departamentos y la Asamblea General, para fortalecer nuestra unidad".

"Precisamente para ayudaros a todos vosotros en esta tarea de las Comisiones Departamentales, en la reunión que celebramos el día 27, elaboramos la siguiente normativa"...

Si bien se mantiene la votación secreta y se establece el control de una Comisión de garantía elegido, "para que las elecciones sean transparentes", cada Departamento tiene libertad "para llevar a cabo las elecciones y para elegir la Comisión de Garantía", ofreciéndose los miembros del Comité en ayuda de los Departamentos que lo requiriesen. En todo caso,

las elecciones habían de celebrarse antes del día 9 de julio, debiendo hacerse públicas las listas de candidatos antes del día 4. Se señalaba el número de miembros al Pleno de Comisiones Departamentales por cada Departamento, en proporción a la plantilla respectiva, hasta sumar "unos 230".

Las elecciones se llevaron a cabo, en efecto, en los talleres. Algunos de éstos las realizaron en votación secreta, otros en votaciones asamblearias a mano alzada, sobre todo aquellos talleres con predominio de líderes de extrema izquierda. Sólo 117 nombres elegidos fueron comunicados al Comité, habiendo sido, al menos, otros tantos los elegidos. En ésto se reflejó el apoyo recibido por el Comité en las elecciones generales, pero también la autonomía de que siempre habían gozado los Departamentos o Talleres.

En el Boletín publicado por el Comité se recomendaban cuatro subcomisiones para organizar la Comisión Departamental: Comisión de reclamaciones, Comisión de primas, Comisión de Seguridad e Higiene y Comisión de Información y Fondo Económico. En el mismo se especifica la esfera de autonomía del Comité Departamental... "que los problemas departamentales que se puedan solucionar a vuestro nivel no hay que llevarlos a niveles superiores"..., pero..."que tiene que mantenerse un equilibrio en el conjunto de fábrica en todo lo que pueda repercutir en los demás. A través del Comité, que hay que contar con él, se valorarán las repercusiones globales y, si es necesario, se efectuará una Asamblea General, si el problema lo exige".

La dirección de la empresa opuso alguna resistencia a aceptar las Comisiones Departamentales y el Pleno de las mismas aduciendo la expectativa de una regulación legal de la acción sindical en la empresa. El Comité, no obstante, remitió los nombres de los elegidos a cada jefe de Taller, con el fin de que conociera los interlocutores en representación de los trabajadores. A pesar de algunas obstrucciones, hubo talleres en que se reconoció a los representantes y las relaciones fueron eficaces.

El Pleno o Asamblea de Comisiones Departamentales, como es denominado en los escritos de este período, compuesto por 230 miembros, número excesivo en opinión de la Dirección de la empresa, llegó a reunirse una decena de veces. Se reunía fuera de las horas de trabajo, como en el período precedente, excepto en situaciones de paro.

La idea de beneficiarse del tiempo libre de trabajo atribuído legalmente a la "Junta sindical de enlaces" no llegó a materializarse. Las dos primeras reuniones fueron las más concurridas, con unos doscientos asistentes, para decaer más adelante la asistencia, que, al final del período no pasó de cincuenta asistentes, excepto en las reuniones en que se trataron temas relacionados con el convenio colectivo en que la asistencia era de cien aproximadamene. Los temas tratados fueron: negociación del Convenio, plantillas de eventuales, sanciones colectivas en la fábrica de Ansio, resultados obtenidos por la Comisión de Jerar-

quización, preparación del día de huelga convocado por las centrales sindicales el día 2 de Diciembre contra el paro, Fondo Económico y Fondo Económico Provincial, relaciones entre Comité y Comisiones Departamentales y áreas de competencia respectivos.

Los componentes del Pleno elegido en este período actuaron por última vez durante la huelga de febrero de 1.978, ya con el nuevo Comité de empresa, organizando los retenes de mantenimientos.

3.3. Constitución del primer Comité de empresa.

La constitución del primer Comité de empresa supuso en A.H. de V. la actuación abierta de los sindicatos, con sus estrategias diferenciadas, y, en alguna medida, el fortalecimiento de aquellos sindicatos partidarios de controlar el movimiento asambleario y radical, reforzando para ello la instancia central de representación (el Comité). En este sentido, el Comité de empresa elegido en 1.978 continuó, en un contexto político-sindical más favorable para tal acción, la tendencia iniciada anteriormente con la elección del Comité de fábrica. Sin embargo, el período de actuación del primer Comité, que va de enero de 1.978 a junio de 1.980, puede considerarse aún de transición. Sólamente durante el mandato del segundo Comité de empresa,

elegido en 1.980, con la composición y competencias definidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se había consolidado en A.H. de V. la nueva y, por el momento, definitiva situación, calificada como reformista por los más radicales. Para que esto se consume, concurrirán a partir de finales de 1.980 tres circunstancias, aún no definidas en 1.978-1.980: la consolidación del contexto político y sindical en el estado; que CCOO haya adaptado su estrategia a la nueva situación, lo que le llevará en A.H. deV. a desprenderse de los elementos más revolucionarios; y que la reestructuración de la empresa, en un contexto de crisis económica y desempleo, incida decisivamente en las actitudes de los trabajadores y, en general, en las relaciones laborales. Un dato evidente del período es la desvinculación de las acciones en la empresa del contexto político externo, tan influyente en el período anterior, y la centración en los temas más propiamente laborales y sindicales, en los que, sin embargo, se enfrentan las estrategias de los sindicatos presentes en la empresa.

3.3.1. Nacimiento y organización.

Las primeras elecciones a Comité de empresa se celebraron en A.H. de V. el día 17 de enero de 1.978. Previamente en reunión de la dirección con representantes de las centrales sindicales (55), se habían acordado la fecha y aspectos organizativos de la elección. Según el Real-Decreto 3149/1.977, de 6 de diciembre, en A.H. de V. correspondía elegir cuarenta y ocho miembros al Comité (treinta y seis en el co-

(55) Estuvieron representados en la reunión UGT,CCOO,ELA (a),SU,CSUT,LAB, y USO, que firmaron un acta de la reunión junto con la dirección de la empresa.Es de destacar la ausencia del Comité de fábrica en la organización de las elecciones.

legio obrero y doce en el de administrativos y técnicos) sobre listas cerradas de sindicatos o de asociaciones de trabajadores avaladas por firmas.

Se presentaron siete candidaturas, cinco de ellas en ambos colegios (UGT, CCOO, ELA (a), ELA-STV y la coalición "Trabajadores por la Unidad", compuesta por USO, LAB, CSUT e independientes). El S.U. sólamente se presentó en el colegio obrero. En el colegio de administrativos y técnicos, presentó candidatura una asociación de independientes.

La propaganda difundida por las candidaturas puso de manifiesto la conceptción de los sindicatos sobre la representación y sobre la acción en la empresa. Analizaremos la de los dos grandes sindicatos estatales, que, en gran medida, reprodujo en A.H. de V. los debates de Madrid, y la de la candidatura "Trabajadores por la Unidad", que expresaba las posiciones asamblearias más radicales.

UGT fué el único sindicato que presentó su candidatura en nombre de la sección sindical de A.H. de V.. Destacaba en la propaganda el carácter socialista del sindicato (en la propaganda general pidió el voto al sindicato socialista a los votantes del PSOE), sus convicciones democráticas, mostrándose partidario del pluralismo sindical, y ofrecía un programa basado en la eficacia y en la responsabilidad, por lo cuál criticaba actuaciones anteriormente producidas en la empresa. "La Sección sindical de la Unión General de Trabajadores de Altos Hornos de Vizcaya se pre-

senta a las elecciones sindicales...". "Nosotros tenemos un programa sindical socialista".... "Afirmamos que nada se puede hacer sin que los trabajadores puedan optar por las diferentes posturas o alternativas sindicales con la más completa libertad..."..."La UGT no renuncia a cualquier lucha que haga posible lo que propugnamos, pero la plantearemos cuando haya un mínimo de condiciones para ser ganada, y, por tanto, estaremos en contra de cualquier lucha estéril, desesperada y, por tanto, inútil, de quienes por un motivo u otro pretenden que A.H. de V. sea la fábrica "martir" para desestabilizar la situación del Pais, como algunos mantienen en las Asambleas" (56).

La Confederación sindical de CCOO basó su propaganda en el eslogan de la unidad. "La clase obrera es una; unos son los intereses de todos los trabajadores. !Vota por Comisiones! !Vota por la unidad!". Unidad basada en las decisiones de la Asamblea. "...CCOO somos el sindicato de la UNIDAD y la LIBERTAD. UNIDAD porque dentro de CCOO estamos militantes de diversas ideologías. LIBERTAD porque defendemos el MOVIMIENTO ASAMBLEARIO abierto a todos los TRABAJADORES. Somos un Sindicato INDEPENDIENTE y DEMOCRATICO. En la Fábrica sólo aceptamos las decisiones de las Asambleas. En política no aceptamos más línea que la marcada por los intereses de los trabajadores. Somos el sindicato de todos... afiliados y no afiliados". Ofrecía lu-

---

(56) Folleto de propaganda de sus candidaturas en las elecciones.

chadores..."durante el fascismo en contra del capitalismo y a favor de los intereses de clase. Lucha que les ha llevado al despido, a la cárcel, etc..."; pero también responsabilidad..."porque somos fuertes, somos también responsables; movilizamos cuanto hay que movilizar y negociamos -- cuanto hay que negociar." (57)

La candidatura "Trabajadores por la Unidad", integrada por USO, LAB, CSUT y un grupo de independientes, - como ha sido señalado, ofreció las posiciones más radicales y las asamblearias más puras. "Vota hombres, no siglas. Vota Trabajadores por la Unidad". "Unidos en Asamblea, venceremos!". "!Abajo el Pacto de la Moncloa!". "!Por -- la Asamblea hacia la Unidad Obrera!". Estas fueron algu-- nas de las consignas de la Candidatura. El texto de su - escrito principal de propaganda muestra abiertamente las - posiciones de sus componentes.

... "En toda nuestra experiencia de lucha por - la conquista de nuestras reivindicaciones, siempre hemos - utilizado la Asamblea General como único marco de nuestra fuerza colectiva. En ellas elegíamos a nuestros hombres - más honrados y luchadores y tomabamos resoluciones sobre - qué hacer y deshacer".

"Hoy nos encontramos los trabajadores que las -- elecciones impuestas por la burguesía y el Gobierno que defiende sus intereses, nos las imponen ayudados por los fir

---

(57) Folleto de propaganda de la C.S. de CCOO de Euskadi en Altos Hornos de Vizcaya.

mantes del Pacto de la Moncloa, a través de un procedimiento burocrático y burgués, como son las urnas con el voto secreto y las listas cerradas que intentan bloquear para que no salgan elegidos los mejores luchadores que tenemos los obreros".

"¿Cuándo los obreros hemos necesitado del voto secreto para decidir sobre nuestros intereses?... "La Asamblea manda y ordena y el Comité obedece y trabaja. Esta es la única democracia que entendemos los trabajadores. La unidad de la clase obrera está por encima de las banderas y de las siglas"... "La negociación es parte de nuestra lucha, pero no la más importante"...

..."Ahora bien, impuestos por la fuerza, jugaremos esta baza, aunque vaya en contra de nuestros criterios sobre los principios de la democracia obrera y directa"...

Las elecciones registraron una elevada participación: votó el 82'72% del censo, que,si tenemos en cuenta la cota normal de absentismo y los trabajadores en vacaciones, supone la participación prácticamente de la totalidad de la plantilla. Esto contrasta con la escasa participación obtenida meses antes en las elecciones al Comité de fábrica, pero se explica por el carácter oficial de la segunda de las elecciones y porque a ésta concurrieron sindicatos y candidaturas que habían boicoteado las anteriores (ELA (a), los sindicatos más próximos a posiciones asamblearias y las independientes del colegio de administrativos y técnicos).

En el cuadro de la página siguiente figuran los resultados de la elección, en una plantilla de 9.384 trabajadores, de los que votaron 7.763, siendo anuladas 94 papeletas.

UGT y CCOO continuaban dominando el Comité de empresa, lo mismo que dominaron el Comité de fábrica anterior. Ni siquiera se produjo cambio importante en las personas: doce de los miembros del Comité de fábrica, pertenecientes a esos sindicatos, fueron reelegidos al Comité de empresa. Por otra parte, es de reseñar que en el colegio obrero sólo tres elegidos pertenecieron a la categoría inferior de los especialistas, la más numerosa en la empresa, siendo el resto obreros cualificados o profesionales (electricistas y ajustadores, en mayoría).

Sin embargo, la estrategia de UGT, de controlar la acción en la empresa por medio de las representaciones sindicales, se vió fortalecida tras las elecciones. En este empeño podía contar con la colaboración de ELA (a) y eventualmente con el apoyo de la dirección de la empresa. Es de notar, no obstante, el importante refrendo logrado por la candidatura asamblearia "Trabajadores por la Unidad". Aunando los votos de esta candidatura y los de CCOO, las posiciones unitarias y asamblearias conseguían el refrendo de un tercio de los trabajadores de la empresa, con diecinueve miembros en el Comité.

RESULTADO DE LAS ELECCIONES AL COMITE DE EMPRESA EN ALTOS HORNOS DE VIZCAYA ENERO DE 1.978

Candidaturas:

	UGT		CCOO		ELA (a)		Trabaj. Uni.		Independ.		ELA-STV		S.U.		Total	
	Votos	Puestos	Votos	Puestos	Votos	Puestos	Votos	Puestos	Votos	Puestos	Votos	Puestos	Votos	Puestos	Votos	Puestos
Colegio de Administrativos y Técnicos	694	4	164	1	620	4	191	1	224	2	53	-	-	-	1946	12
Colegio Obrero	2719	17	1787	11	477	3	503	3	-	-	106	1	131	1	5723	36
Total	3413	21	1951	12	1097	7	694	4	224	2	159	1	131	1	7669	48

Como muestra de la continuidad entre ambas instituciones, las Comisiones del Comité de fábrica dieron cuenta de su gestión en la etapa precedente en la reunión constitutiva del Comité de empresa. En esta primera reunión, se acordó crear una Comisión Permanente de doce miembros (5 -- por UGT, 3 por CCOO, 2 por ELA (a) y uno por cada una de las candidaturas "Trabajadores por la Unidad" y "Técnicos inde-- pendientes"), instalar tres miembros de la misma en la fábrica de ANSIO (Baracaldo), nombrar un Secretario común a am-- bos órganos y celebrar reuniones ordinarias del Pleno cada quince días.

El nuevo Comité creó diez Comisiones de trabajo muy similares a las de la etapa anterior (Consejo de Administración, Seguridad e Higiene, Primas y horas extraordinarias, Mutualidad, Reglamento de Régimen Interior, Calificaciones, Progresión-promoción, Información, Economato-previsión y Gestión). Son de señalar, sin embargo, algunas innovaciones. La Comisión llamada de Consejo de Administración estuvo formada por los tres Consejeros laborales elegidos por el Comité para representarle en el Consejo de Administración de la empresa, de acuerdo con la ley de participación del personal de 1.962, aún en vigor, de la que hizo uso el nuevo Comité.

A la Comisión de primas se encomendó la tarea de ocuparse de las horas extraordinarias, en un intento de controlar su ejecución. La Comisión de calificaciones se asignó la función de asistir a las calificaciones y recalificaciones

de los puestos de trabajo, de acuerdo con el artículo 14 - del Reglamento de Régimen Interior. A la Comisión de Progresión-promoción le fué confiada la intervención en la organización del trabajo, tema que enfrentará al Comité con la dirección de la empresa. La nueva Comisión de Gestión se habría de ocupar del estudio de los planes de reestructuración e inversones, vislumbrándose ya lacrisis del sector y de la empresa. Por último, se creó un grupo de trabajo ocupado en elaborar las normas de funcionamiento interno del Comité. Cada Comisión, por otra parte,debía contar con la presencia de un miembro de la Permanente. El interés del Comité por los temas de calificaciones y organización del trabajo fué - visto por algunos como un intento por controlar este aspecto importante en la vida de la empresa, del que se ocupaban hasta el momento primordialmente las comisiones departamentales.

Estas, las Comisiones departamentales, fueron renovadas en octubre de 1.978 por convocatoria de elecciones realizada por el Comité, que elaboró unas normas para la elección, sin que en ellas se estableciesen las competencias de este órgano, ni se previese la existencia del Pleno de las Comisiones. De hecho, durante la actuación del primer Comité de empresa, la vida de las comisiones dependió de la dinámica de cada departamento. Normalmente, miembros del Comité acudieron a ellas para informarse o para informar sobre problemas del taller o departamento; otras veces fueron las mismas Comisiones las que acudieron al Comité a exponer sus problemas, buscando soluciones en colaboración armónica. Ejemplos de este

tipo de colaboración fueron las reuniones para estudiar - los standards de producción en los talleres principales, el tratamiento de las sanciones habidas en Acería y Ansio o del problema de calificaciones surgido en el departamento de --- Sintering. Como ha sido señalado, el Pleno de las Comisiones actuó durante la huelga de febrero, antes de producirse las nuevas elecciones departamentales. En la documentación del período figura también acta de una Asamblea de las Comisiones departamentales del día 13 de junio de 1.979, en la que se trató sobre la plantilla de la empresa y sobre la jubilación, con sesenta y siete asistentes. Durante el conflicto de los primeros meses de 1.980, como consecuencia de la negociación del convenio para 1.980, las Comisiones departamentales volvieron a ocuparse del mantenimiento de las instalaciones.

3.3.2 Actuación del comité de empresa

El primer problema al que hubo de enfrentarse el nuevo Comité fué el de la renegociación del convenio para - 1.978, iniciada en diciembre de 1.977 porla representación anterior, con los Pactos de la Moncloa como telón de fondo. Ello habría de llevar a una huelga de nueve días de dura-- ción, iniciada el 20 de febrero por decisión de una Asam-- blea realizada en el interior de la fábrica.

El relato de los hechos más significativos del conflicto, destacando la relación órganos de representación- trabajadores, parece más útil que una descripción abstracta de las relaciones, en este momento de tránsito de un tipo

de representación a otro.

El día 27 de Diciembre, el Comité convocó asamblea general en la fábrica, parando las instalaciones. Esta acción no obtuvo la aprobación de la dirección. En la Asamblea, con una asistencia de 1.500 a 2.000 trabajadores, se atacaron losPactos de la Moncloa,decidiéndose defender el Convenio sin alteración. El Comité de fábrica y la Comisión negociadora del Convenio recabaron información sobre las nuevas bases de cotización a la Seguridad Social. Entre tanto, se realizaron las elecciones legales a Comité de Empresa y, como consecuencia , se amplió la composición de la Comisión Negociadora del convenio hasta 12 miembros, dando entrada a miembros de candidaturas que, habiendo obtenido puestos en el Comité de empresa, no estaban presentes en la Comisión hasta el momento.

El día 20 de Febrero se celebró asamblea en la empresa, parando las instalaciones, con asistencia aproximada de 2.300 trabajadores, acordándose mantener los dos puntos más importantes del convenio: las 42 horas dejornada y las tablas salariales. La propuesta mayoritariamente aprobada por el Comité de parar dos horas cada relevo y realizar una nueva asamblea a los tres días y la propuesta de CCOO de parar durante un día fueron desbordadas por la asamblea, que acordó paro indefinido. La Asamblea decidió, asímismo,quela Comisión Negociadora prosiguiese la negociación con la dirección de la empresa y que el Comité de empresa se constituyese en Comité de huelga, ocupándose de su dirección y del mantenimiento de las instalaciones.

Durante los días de huelga, el Comité de empresa mantuvo varias reuniones con las Comisiones Departamentales. El día 25 el Comité convocó asamblea para exponer los resultados de la negociación, proponiendo la vuelta al trabajo. La dirección de la empresa aceptaba el mantenimiento de la jornada de 42 horas y señalaba el total de millones a repartir para la confección de la tabla salarial. La asamblea decidió continuar la huelga, hasta tanto la dirección no presentase una propuesta escrita y firmada.

La dirección de la empresa, que se quejaba de que "la responsabilidad se hubiese trasladado a la asamblea, saltándose los principios del sindicalismo", entregó un escrito titulado "Criterios para la confección de las tablas salariales", con unas tablas orientativas. El pleno del Comité de empresa aprobó, por mayoría de treinta y cinco miembros contra trece, proponer a la asamblea la vuelta al trabajo, aceptando la oferta de la empresa, y seguir negociando la mejora de la tabla salarial propuesta.

La asamblea, que se celebró el día 27, resultó polémica y agitada. Los sectores radicales recibieron con gritos y abucheos la propuesta del Comité, exigiendo unas tablas salariales definidas. Los trabajadores acordaron Proseguir la huelga.

Conseguida la presentación de una tabla salarial concreta por la dirección y obtenido el compromiso de acudir a la Administración conjuntamente con el Comité para lograr

la homologación del convenio en su vigencia para 1.978, el Comité organizó, esta vez con detalle, la decisión final de la Asamblea: distribuyó información escrita entre los trabajadores y realizó asambleas informativas en los departamentos, antes de convocar la asamblea general. Después de ser atacadas las centrales mayoritarias de connivencia con el Gobierno y la patronal, los sectores radicales abogaron por proseguir la huelga hasta conseguir la aplicación del Convenio en su redacción literal de 1.977. No obstante, la asamblea acordó por mayoría aceptar la propuesta del Comité e iniciar el trabajo el uno de Marzo.

El Comité de empresa negoció otros dos convenios (el de 1.979 y 1.980) durante su mandato, acompañados de veintitres y dieciocho días de paro general de presión respectivamente, que constituyeron sus acciones más importantes. La negociación y las acciones de presión del primero fueron conducidas por el Comité, apoyado por los sindicatos mayoritarios, con recurso ordenado a la Asamblea. Se celebraron tres asambleas generales en fábrica, a pesar de la duración del coflicto: una para la iniciación de la huelga y dos, al final, para aprobar el convenio y volver a trabajar. Quizás convenga señalar que coincidió su negociación, en los primeros meses de 1.979, con el acuerdo de unidad de acción de CCOO y UGT.(58). Es de notar, principalmente, la resistencia de los trabajdores en la negociación y el consiguiente enfrentamiento con la dirección de la empresa, manifiesto en la duración de la huelga.

(58) Este acuerdo fué firmado el 27 de diciembre de 1.978 entre ambos sindicatos a nivel estatal.

Aunque el problema de la reestructuración será un tema que afectará más directamente a la actuación del segundo Comité, elegido en junio de 1.980, la mala situación de la empresa fué utilizada desde 1.978 por la dirección, al tiempo que se anunciaba la intención del Gobierno de proceder a reestructurar el sector de la siderurgia integral. Alegando la situación de crisis y la escasa productividad en la empresa, la dirección endureció su postura en las negociaciones y en materia de organización del trabajo, procediendo a traslados de puestos.

Esta actitud originó protestas y malestar en amplios sectores de la empresa, que derivaron en conflictos abiertos y dieron lugar a que el Comité hiciese pública una dura nota justificando las asambleas y paros en fábrica. Aparte motivaciones económicas, la dirección intentaba recuperar su autoridad en materia de organización del trabajo, atribuida a ella por la Ordenanza y por el Reglamento de Regimen Interior y en parte perdida en el período anterior, por ejemplo en la organización de los retenes de mantenimiento. El enfrentamiento entre Comité y Dirección derivó en una polémica sobre las competencias del primero, no clarificadas legalmente en el momento.

Un escrito dirigido por la Jefatura de Relaciones Laborales al Comité de empresa el 10 de agosto de 1.978 y la réplica de éste expresan la dimensión del enfrentamiento.

..."Cuando se constituyó el actual Comité de empresa, a raiz y como consecuencia de las elecciones celebradas en base al Decreto del 6-12-1.977, entre las garantías y funciones que transitoriamente establecía el citado Decreto, se mantuvieron con el beneplácito de la Dirección de Asuntos Sociales determinados usos y costumbres que eran propios de las actividades de los vocales del Jurado de Empresa, por entender que la nueva Ley de representación de los trabajadores, que se está discutiendo en el Parlamento, pondría fín a la transitoriedad o provisionalidad con que venían discurriendo las relaciones Comité y Empresa... - Entre las facultades figuraba la posibilidad de colocar anuncios y comunicados en los tablones oficiales... En esta - ocasión se han producido hechos de extrema gravedad, ya que se ha actuado en un área que no es competencia del Comité, sino de la exclusiva competencia de la Empresa... Se ha publicado un anuncio vulnerando todos los condicionantes establecidos. Se ha creado un serio confusionismo, que ha alterado la natural disciplina de las relaciones laborales.... En evitación de que puedan repetirse situaciones análogas, esperamos que esa Secretaría adoptará las medidas conducentes a tal fín. Entre ellas, debe figurar el que todos los vocales de ese Comité conozcan que los comunicados oficiales del mismo deberán versar, en cualquier caso, única y exclusivamente sobre funciones que le sean propias (sin que lo sean las relacionadas con la organización del trabajo) y que, además de llevar, en señal de autenticidad, la firma del Secretario y el correspondiente sello del Comité, deberá imprescindiblemente contar con el enterado de esta Jefatura o la de Asuntos Sociales de las fábricas"...

No parece sólo coincidencia el que esta actitud de la Dirección siguiese a la ofensiva de las organizaciones patronales en contra del Proyecto de Ley de representación, mencionado en el escrito, después de su paso por la Comisión de Trabajo; ofensiva motivada en gran medida por las competencias en él atribuidas a los órganos representativos precisamente en materia de organización del trabajo.

Hé aquí, en contrapartida, la réplica del Comité de empresa: ..."No sabemos hasta dónde alcanzan los condicionantes que el señor Jefe de Relaciones Sindicales tiene en su mente establecidos para este Comité; pero si entre ellos está, como quiere dar a entender, el que este Comité no pueda informar y orientar a los trabajadores de todo cuanto les concierne, sea de la materia que sea, tendrá siempre la lógica respuesta de este Comité a tan desfasadas ideas. -- Una cosa es que el Comité tenga que cumplir unas normas para poner anuncios, y otra que se quiera imponer sus funciones desde la Jefatura de Relaciones Sindicales de la Empresa... Entre tanto, en las motivaciones del anuncio nos vemos obligados a manifestar que el único que ha vulnerado las normas establecidas en materia de retenes ha sido el mando, ampliando la composición de las mismas sin ninguna razón que lo justifique. Por tanto, el confusionismo y la alteración de la "disciplina de las relaciones laborales" que haya podido haber es de entera culpabilidad del mando. Por esta razón, - consideramos que está en la obligación de dar una explicación a los trabajadores"...

El planteamiento de la reestructuración del sector hacía necesario que representantes de los trabajadores de la empresa participasen en la Comisión creada a nivel estatal para seguir el tema. El Pleno del Comité decidió que dos de sus miembros, uno por UGT y otro por CCOO, representasen a los trabajadores de la empresa. La decisión resultó polémica, pues no quedó claro si los comisionados iban a título de miembros del Comité o de las centrales sindicales o de ambos a la vez. Este incidente plantea la relación entre el Comité y los sindicatos en A.H. de V. en esta etapa. Si -- bien este punto será tratado más adelante, conviene señalar ahora que en 1.978 se dió en A.H. de V. el nivel más elevado de afiliación sindical. El proceso de afiliación a los sindicatos había comenzado en 1.977, para alcanzar en 1.978 al 65% de la plantilla de la empresa. En los años siguientes, descendió ligeramente, hasta situarse en torno al 60% de los trabajadores. UGT afirmaba tener 2.800 afiliados en la empesa, CCOO 1.800 y 650 ELA(a), en septiembre de 1978.

Precisamente la crisis económica de la empresa y la reestructuración del sector constituyen el escenario en el que se desenvolvió la negociación del convenio para 1.980, en los primeros meses de este año, ya en las postrimerías del mandato del primer Comité de empresa. La negociación de este convenio y el conflicto que le acompañó constituyen, en cierta manera, el canto de cisne del asambleismo. La negociación fué acompañada de dieciocho días de huelga, en los que se celebraron otras tantas asambleas generales en el taller de Reparaciones Mecánicas, a las que hay que añadir tres asambleas más en el mismo lugar, días antes de iniciarse la huelga, y dos asambleas en el Colegio del Pilar. El conflicto registró

el protagonismo de los sindicatos, los cuales actuaron en calidad de tales en las asambleas generales, movilizando a sus afiliados y relegando al Comité de empresa. Los sindicatos realizaron diecisiete asambleas de afiliados (siete UGT, cinco CCOO, tres ELA (a) y uno cada uno ELA-STV y LAB), preparatorias de la posición a adoptar ante las asambleas generales más importantes. La dimensión sectorial de los grandes sindicatos apareció abiertamente en el transcurso del conflicto y negociación.

El conflicto, por último, significó la última resistencia de los trabajadores a los rigores de la reestructuración, aún no evidente ni asumida, que se manifestaron, por el momento únicamente, en la resistencia patronal a los aumentos salariales. Pero la movilización creemos que fué posible en gran medida, debido a la actitud de CCOO, en una coyuntura de nuevo enfrentamiento a UGT, después de los acuerdos UGT-CEOE (acuerdo sobre el título III del proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores y Acuerdo Marco Interconfederal) y de la discusion en el Parlamento de la L.E.T. Era el momento en que CCOO acusaba a UGT, coincidiendo en la crítica ELA-STV en el Pais Vasco, de pretender construir un sindicalismo centralizado y burocrático.

Hé aquí, el relato "in vivo" de los acontecimientos sobresalientes de la negociación y del conflicto.

El Convenio colectivo para 1.980 comenzó a ser - negociado el 4 de enero de 1.980. En la primera reunión de

las partes,la empresa manifestó la imposibilidad de ofrecer aumento salarial alguno, debido a la crisis de la empresa y ante la perspectiva de una ayuda económica del Gobierno, supuesto en el que las condiciones vendrían impuestas por él. La representación de Trabajadores por la Unidad (LAB) en la Comisión negociadora abandonó ésta por diferencias de planteamiento de la negociación. Del 4 al 16 de enero continuó la negociación sobre vacaciones y primas, tema éste en el que la comisión negociadora del Comité se reunió con representantes de los Departamentos afectados. La Dirección, manteniendo la postura anterior en el tema salarial, prometió realizar una oferta el día 22.

El día 17 del mismo mes tuvo lugar una Asamblea en el Colegio del Pilar para informar sobre el curso de la negociación, con asistencia de unos 770 trabajadores. Después de información y debate, el Comité propuso esperar hasta conocer la oferta de la empresa. CCOO y LAB proponían realizar una Asamblea en la fábrica parando las instalaciones, siendo aprobada esta alternativa. La Asamblea se celebró el día 23, con asistencia de unos mil trabajadores, una vez recibida la oferta económica de la empresa, que consistía en un aumento salarial del 4'5% para 1.980, respecto de la tabla de 1.979, y de un 6% en 1.981. Después de información y debate ,se presentaron dos alternativas: la del Comité de seguir negociando y de celebrar nueva asamblea en el Colegio del Pilar y la de CCOO y LAB,que fué aceptada, de celebrar una asamblea el día 31 en la fábrica, parando las instalaciones..

El día 30 de enero UGT, CCOO y ELA (a) realizaron asambleas de afiliados para tratar del convenio. La Asamblea del día 31, a la que asistieron de 1.500 a 2.000 trabajdores, fué polémica, con denuncia por los sindicatos minoritarios y elementos de CCOO de los planes del Gobierno y de los pactos sociales. La propuesta de LAB de exigir del Comité la elaboración de un plan de presión más contundente fué aprobada por la asamblea.

El primero de febrero la dirección de la empresa distribuyó un comunicado a los trabajadores, en el que exponía la situación económica de la empresa y dudaba de que pudiese pagar la nómina del mes de enero. Tal como se había acordado en asamblea del 31 de enero, el día 4 de febrero paró el total de la plantilla. En asamblea general en la empresa, conla asistencia de unos 3.500 trabajadores, fué aceptada la propuesta del comité de realizar huelga los días 7, 11 y 12, si la dirección de la empresa no cambiaba su oferta económica. Este día ENSIDESA comenzaba una huelga de nueve días de duración. El día 5 se reunieron los representantes de las Comisiones departamentales con el fín de preparar un plan de mantenimiento de las instalaciones en los paros. El día 6 hubo reunión de la Mesa de Negociación, sin que la Dirección variase su oferta. Se reunieron los Comités de empresa del Grupo Altos HOrnos; UGT realizó asamblea de afiliados. A la asamblea general en el taller de Reparaciones Mecánicas del día 7, durante el paro con ocupación de fábrica, asistieron unos cuatro mil trabajadores, organizándose,al final, una manifestación por las calles de Sestao.

Se trató de la extensión del paro a todos los talleres y a las oficinas y de contrarrestar las notas de la empresa a la prensa. Este día paró todo el sector de la siderurgia integral.

Los días 8, vienes, y 11, lunes, UGT y CCOO realizaron asambleas de afiliados. Los días 11 y 12 hubo paro con asambleas. El día 11 se reunían en Madrid representantes de los Comités de las empresas del sector. Se acordó que el Comité de Gestión, con ayuda de las Comisiones departamentales, se encargara del mantenimiento de las instalaciones. El segundo día se reunió el Pleno del Comité, que posteriormente informó a la Asamblea (unos cinco mil asistentes) de la reunión de la Comisión de Comités en Madrid. Se acordó realizar un nuevo paro el lunes próximo, si los trabajadores no cobraban las nóminas de enero para el viernes.

El día 14 de febrero, jueves, se reunió en Madrid de nuevo la Comisión social de la siderurgia. Se hizo público que se trataba de una reunión de los Sindicatos, a la que se invitaba a los Comités. El día 15 la Dirección de la empresa garantizó al Comité el pago de la nómina de enero, por lo que éste desconvocaba la huelga del lunes, manteniendo la convocatoria de Asamblea General en el lugar de trabajo. El mismo día registramos asamblea de afiliados de UGT con el convenio y la reestructuración del sector como temas del orden del día.

A la asamblea acudieron aproximadamente tres mil quinientos trabajadores. En ella se atacó duramente a los sindicatos mayoritarios por el carácter de la reunión

de Madrid y la marginación de la representación unitaria. Se aprobó el paro de nueve días de duración, a iniciar el jueves, día 21, que, en principio, había sido acordado realizar en todas las empresas del sector.

El día 20, la Dirección de la empresa ofertó una subida del 10% en los salarios, a condición de desconvocar la huelga y sujeto a reducciones en 1.981 y aumento de la productividad. Este día se reunió el Pleno de las Comisiones Departamentales.

El día 21, primer día de paro, el Pleno del Comité acordaba proponer a la Asamblea la desconvocatoria de la huelga. Ensidesa la había desconvocado, y UGT y CCOO distribuyeron hojas entre los trabajadores anunciándolo. Este día hubo reunión de los Comités del Grupo y asambleas de afiliados de CCOO,ELA (a) y ELA-STV. Previamente, a las diez de la mañana, se celebró asamblea general en el Taller de Reparaciones Mecánicas, con asistencia de unos cinco mil trabajadores. El Comité, tras información, propuso, con el apoyo de UGT y ELA (a), suspender la huelga y seguir negociando. Fué aprobada, sin embargo, la propuesta de CCOO, apoyada por LAB, S. U. y ELA-STV, de aplazar la decisión hasta la reunión con los Comités del grupo y conocer la situación de las empresas del sector. El día 22 ENSIDESA trabajaba y Altos HOrnos del MEditerráneo desconvocaba la huelga. La empresa ofreció una subida salarial del 10%, en convenio de un año de duración, condicionando estas ofertas a que se desconvocase la huelga. Se reunen las

Comisiones Departamentales (con 40 asistentes de 250 miembros) y la Asamblea General, en la que se infoma sobre la situación en las empresas del Grupo y del sector. Intervienen todos los sindicatos, excepto UGT, con argumentos en pro y en contra de proseguir el conflicto. Al final, se ratifica continuar la huelga. Los días 24 y 25 celebran asamblea de afiliados UGT y CCOO. La de UGT registró, al parecer, posturas enfrentadas.

La huelga duró hasta el día 10 de Marzo, lunes. Se celebraron asambleas todos los días laborables, la mayoría en Reparaciones Mecánicas con gran asistencia de trabajadores. Los días 25 y 27 tuvieron lugar manifestaciones en Baracaldo, el primer día, y en Bilbao, el segundo. El día 26, en Asamblea de más de cinco mil trabajadores, UGT, con el apoyo de ELA (a), propuso volver al trabajo, por creer que las posibilidades de presión estaban agotadas. La opinión contraria de proseguir la huelga, patrocinada por CCOO y los sindicatos minoritarios, fué, sin embargo, la que prevaleció en la Asamblea.

El jueves, día 28, la Comisión negociadora del Convenio por parte del Comité hizo público un resumen de los puntos de acuerdo logrados en la negociación. Al día siguiente, en Asamblea, vuelven a plantearse las mismas propuestas por los mismos colectivos. UGT valora entre las conquistas el reconocimiento de las secciones sindicales, insiste en lo estéril de proseguir el conflicto y propone que se decida en referendum la firma o el rechazo del convenio. La votación final se centró únicamente en volver al trabajo o proseguir la lucha, y resultó bastante igualada, aunque

ligeramente favorable a proseguir la huelga. Este día se reunieron los afiliados de UGT, ELA (a) y LAB en locales fuera de la empresa. La oferta de la Dirección no variará ya hasta la firma del convenio. Los días siguientes siguen los debates en Asamblea. Con abucheos y gritos se interrumpen las intervenciones de los representantes de UGT.

El día 6 de febrero, jueves, celebran asamblea de afiliados UGT y CCOO. El segundo sindicato decide proseguir la huelga. UGT propone volver al trabajo el día 10, lunes.

El lunes volvió a plantearse la vuelta al trabajo en la Asamblea del Taller de Reparaciones Mecánicas, asistiendo alrededor de cuatro mil trabajadores. Después de un duro debate, en el que los representantes de UGT se volcaron en intervenciones y argumentos y uno de los representantes de CCOO se pronunció a favor de la vuelta al trabajo, la votación a mano alzada volvió a registrar una situación de igualdad tal que los que moderaban la asamblea no estuvieron en posición de asegurar cuál era la propuesta aceptada. Se discutió sobre el modo de votar, proponiéndose el voto secreto y la votación por departamentos. Se aceptó votar por departamentos, decidiéndose volver al trabajo. Fueron 1.567 votos los favorables a abandonar la lucha y aceptar el convenio y 1.440 los que se pronunciaron por proseguir la huelga.

Las tensiones y divisiones aparecidas en este conflicto, en concurrencia con otras causas internas a la empresa y ex-

ternas a la misma, que analizaremos en el próximo capítulo, van a influir en el cambio de actitudes de los trabajadores en el período siguiente.

3.4. Las Asambleas de trabajadores.

1. La Asamblea ha constituido históricamente y constituye hoy en día la forma de participación más genuina de los trabajadores en la empresa. Las encuestas muestran el apego de los trabajadores a la asamblea (59). Aunque no fué este el caso de A.H. de Vizcaya, en algunas grandes empresas con jurado representativo, las asambleas se celebraron corrientemente ya desde 1.966, pudiendo considerarse un derecho conquistado por los trabajadores.

En A.H. de Vizcaya es preciso que distingamos tres tipos de asamblea en el período que examinamos. Las asambleas generales, a las que eran convocados todos los trabajadores de la empresa; las asambleas de los Departamentos o asambleas departamentales; y las asambleas de afiliados de los sindicatos, a partir del momento en que éstos actuaron abiertamente y lograron una implantación.

2. Las primeras asambleas generales estables de A.H. de V. (aparte las de las huelgas de 1.969 y 1.975 en el

(59(En encuesta realizada por Victor Perez Díaz entre los obreros industriales en 1.978, el 94% opinó que "las asambleas tienen una importancia fundamental para los obreros". "Clase obrera, partidos y sindicatos". Fundación del INI Madrid 1.979. Pag. 112. Más adelante, tendremos ocasión de comprobar la apreciación de la asamblea por los trabajadores de Euskadi.

período franquista) se celebraron en 1.975, tras las últimas elecciones del sindicato vertical. Tuvieron lugar en el Colegio del Pilar, un centro cercano a las fábricas y perteneciente a la empresa, con arreglo al Decreto regulador de la libertad de reunión en el ámbito sindical, de mayo de - 1.975. Estas asambleas, con asistencia reducida en un principio, fueron provocadas por los miembros de las Candidaturas Democráticas Unitarias que habían logrado puestos en el Jurado. Estuvieron presididas por autoridades del sindicato vertical y tuvieron carácter informativo, aunque estas formalidades fueron rebasadas por los asistentes en algunos casos.

Un nuevo ciclo fué inaugurado en marzo de 1.976, al encerrarse en las fábricas la plantilla activa en aquellos momentos, con motivo del conflicto originado en la renegociación del convenio aquel año. En este conflicto se realizaron las primeras asambleas en el Taller de Reparaciones Mecánicas de la fábrica de Sestao. Se trata de una nave amplia y céntrica en el conjunto de los talleres, que posee un balconcillo en el que pueden acomodarse los que presiden la asamblea. Inicialmente se utilizó un equipo de magafonía portátil, que más adelante ha sido mejorado.

Característica de estas asambleas es que se realizan en horas de trabajo, interrumpiendo la producción. La asistencia a ellas ha sido elevada, y la convocatoria ha

correspondido a los sucesivos órganos de la representación unitaria y a las comisiones departamentales en los primeros momentos. Todas las asambleas de la primera etapa que tuvieron una motivación socio-política se celebraron en este lugar y de esta forma. También han tenido lugar en este centro las asambleas de los períodos de huelga por negociación de convenios, normalmente con ocupación de las fábricas. Las grandes decisiones se han reservado siempre para la asamblea general en Reparaciones Mecánicas. En algunos casos, los trabajadores de la fábrica de Ansio en Baracaldo se reunían en asamblea propia, mientras las del complejo de Sestao lo hacían en Reparaciones Mecánicas.

Junto a las asambleas de Reparaciones Mecánicas, han subsistido las que se celebran el Colegio del Pilar, después de las horas de trabajo.

3. A continuación, vamos a describir algunas características de las asambleas generales, deducidas de las notas recogidas en cuarenta y nueve de ellas en el período que va de enero de 1.976 a septiembre de 1.978, es decir, la etapa álgida de los organismos unitarios. Entre ellas, no están las asambleas de la huelga de 1.976.

Las diecisiete asambleas con una motivación político-social tuvieron lugar en la fábrica y en horas de trabajo y fueron convocadas por órganos de la representación unitaria. Doce asambleas celebradas en el mismo lugar

tuvieron una motivación socio-laboral y se celebraon a iniciativa de los mismos órganos. De las veinte asambleas celebradas en el Colegio del Pilar, fuera de las horas de trabajo, catorce fueron convocadas por el Jurado de empresa o por el Jurado y el Organismo Unitario conjuntamente, en los años 1.976 (12) y 1.977 (2), y en todas ellas se trataron asuntos económico-laborales.

La asistencia a las asambleas de Reparaciones Mecánicas ha sido siempre apreciablemente mayor que la de las celebradas en el Colegio del Pilar. En todo caso, en el año 1978 se dió un descenso de asistentes en ambos lugares La media de asistentes a las asambleas generales en fábrica fué de 3.300 trabajadores en 1.976 y de 3.200 en 1.978. En los dos primeros años asistió la práctica totalidad de los que trabajaban en los talleres u oficinas en el turno de la mañana,que es el momento en que se celebraban las asambleas de Reparaciones Mecánicas (60). En cambio, en las asambleas del Pilar la media de asistencia fué de unos mil trabajadores en 1.976, de ochocientos en 1.977 y de cuatrocientos cincuenta en 1.978, cuando teóricamente podían asistir a las mismas más de cuatro mil trabajdores.

En los años 1.976 y 1.977 las asambleas por motivos político-sociales (amnistia, protesta por muertes en manifestaciones, etc) fueron las que registraban mayor concu--

(60) Se puede considerar que son 3.400 los trabajadores "de convenio" los que trabajan en las factorías por la mañana. En las asambleas de conflictos con ocupación de las fábricas, el número teórico de asistentes es mayor.

rrencia. Sin embargo, en 1.978 descendió sensiblemente la asistencia a este tipo de asambleas, coincidiendo con un cambio en el contexto político y con las consignas de los sindicatos mayoritarios. A partir de 1.977 y, sobre todo, en 1.978, aumentó el número de asistentes a las asambleas en que el tema a tratar fué la negociación del convenio de empresa (61).

La duración media de las asambleas era de dos horas aproximadamente en un principio, hasta llegar a ser una hora y media la duración normal de una asamblea en Reparaciones Mecánicas a partir de 1.978.

Las intervenciones han oscilado entre trece y dieciocho, pero lo importante de señalar es que los intervientes han sido constantemente los mismos: personas ya significadas desde la época de la clandestinidad, la mayoría líderes de sindicatos o afiliados más tarde a ellos, y activos en los organismos unitarios o en las Comisiones departamentales. Las intervenciones de los pertenecientes a los sindicatos luego monoritarios han sido tan frecuentes como las de los sindicatos que resultaron mayoritarios. En el año 1.978, militantes de LAB, CSUT, SU y CNT utilizaron el 37% de las intervenciones (14% LAB), cuando los de UGT consumieron el 16% de las mismas y el 28% los de CCOO.

(60) La media de asistentes a las asambleas generales por motivos políticos fué de 3.400 en 1.976, de 2.600 en 1.977 y descendió a 1.000 en 1.978. Las asambleas en relación con la negociación dieron una media de 2.400 asistentes en 1.977 y de 3.100 en 1.978

El desarrollo normal de una asamblea, presidida por miembros del organismo unitario, entre los que alguno ejercía de moderador, consistía en información, debate, presentación de propuestas o alternativas y decisión final, que, en muchos casos, adoptaba la forma de orientaciones para la actuación futura de los representantes en un tema.

La votación se ha realizado siempre a "mano alzada" en este período. Sólamente ELA(a), o sus militantes antes de que se manifestasen como sindicato, ha defendido abiertamente el voto secreto, siendo abucheada la propuesta, cuando era planteada. Todavía en el conflicto de los primeros meses de 1.980, ya al final del período de transición que analizamos, cuando en la conclusión del mismo se planteó la forma de votación, por resultar equilibradas las posiciones, los líderes de UGT no se atrevieron a proponer abiertamente la votación secreta, a pesar de ser partidarios de tal fórmula.

ELA(a) volvió a plantear la votación secreta en una de las últimas asambleas, de las cuarenta y nueve que analizamos, en diciembre de 1.978. Los argumentos de los portavoces de LAB y de CCOO, que habían de prevalecer, fueron éstos: ha sido el sistema de "mano alzada" el que históricamente la clase obrera en general y la de A.H. de V. en particular se ha dado como parte de su democracía directa;

"la clase obrera se manifiesta como un todo y no caben posturas individualistas".

Las manifestaciones de apoyo (aplausos) o de protesta (gritos, abucheos, etc.) han sido constantes en las asambleas, aunque han variado de signo, según las coyunturas. En los primeros tiempos, se aplaudían las intervenciones contrarias al sindicato vertical y las acusaciones a la dirección de la empresa. Más adelante, estas manifestaciones reflejaron las tensiones entre los que apoyaban las Candidaturas Democráticas Unitarias, que habían ocupado puestos en el Jurado (CCOO, USO, y algunos independientes), y los que mantenían la estrategia opuesta (UGT preferentemente). Últimamente, tras la elección del Comité de empresa, la oposición entre sindicatos minoritarios revolucionarios y mayoritarios se refleja en protestas y abucheos por partidarios de los primeros. También se han producido abandonos de las reuniones y resistencia a acudir a las asambleas por parte de algún taller.

De las decisiones adoptadas en las cuarenta y nueve asambleas, el 26% versaron sobre paros por motivaciones diversas, un 16% estuvieron relacionadas con la negociación del convenio (aprobación de plataformas y estrategia, firma del convenio) o con problemas laborales de las fábricas. El resto fueron decisiones sobre organización de la representación unitaria y actuación de la misma (delegación, aproba-

ción de líneas de actuación, ratificación de actuaciones, etc)

4. Las asambleas departamentales mostraron gran vitalidad en la etapa de la Coordinadora y han declinado posteriormente, aunque siempre han existido diferencias entre los departamentos. En los primeros momentos, en la huelga de 1.976 con ocupación de las fábricas, se realizaron diariamente, adoptándose la postura del Departamento para la Asamblea general. Siempre se han ocupado de los problemas específicos de los talleres, pero, en los últimos años, éste ha sido su quehacer casi único. En 1.976, hubo asambleas generales en Reparaciones Mecánicas, en las que los trabajadores de los Departamentos se reunieron separadamente, en interrupciones de la asamblea general, para tomar postura departamental en cuestiones litigiosas.

La Asamblea Departamental se reune generalmente en la fábrica, normalmente aprovechando los tiempos libres de trabajo (intercambio de relevos, tiempo del bocadillo). Ante problemas importantes, se ha paralizado la producción. Otras asambleas han tenido lugar en períodos de huelga con ocupación de los talleres, y se han celebrado algunas asambleas de departamento fuera de la fábrica, en la Capilla del Pilar.

La Comisión departamental es la que convoca y preside la reunión, pudiendo contarse con la presencia de

miembros del Organismo Unitario (Coordinadora, Comité). Los temas tratados han sido los generales de la empresa y los particulares del Departamento, especializándose la asamblea departamental en éstos últimamente, como ha sido señalado. La participación en estas asambleas ha sido elevada, no sólo en asistentes (ha acudido la práctica totalidad de los trabajadores), sino también en intervenciones, pues, al tratarse de colectivos reducidos (61), que, además, se conocen, desaparecen los motivos de inhibición de asambleas más numerosas.

5. A partir de la consolidación de los sindicatos en la empresa, es preciso también mencionar las asambleas de afiliados de los sindicatos. Hemos tenido ocasión de comprobar cómo estas reuniones se multiplicaron en el conflicto de los primeros meses de 1.980, en el que los sindicatos se erigieron en protagonistas.

Estas reuniones se vienen celebrando generalmente en el Colegio del Pilar, fuera de horas de trabajo, y son convocadas por las secciones sindicales en las ocasiones en que se plantean importantes temas laborales en la empresa o con motivo de elecciones sindicales. La asistencia a estas reuniones nunca ha sido elevada (del 10 al 20% de los afiliados), pero ha descendido alarmantemente a partir de 1980, como tendremos ocasión de señalar en el capítulo siguiente.

---

(61) La mayoría de los departamentos o talleres oscila en su composición de un mínimo de 100 trabajadores a un máximo de 400

6. Todos los sindicatos que actuan en la empresa son partidarios de-la asamblea de trabajadores, aunque en lo tocante a la organización y frecuencia de las asambleas difieren las opiniones. Para los más radicales, la asamblea constituye el eje de actuación del movimiento obrero. Sin embargo, tanto UGT, como CCOO, en sus publicaciones de 1.978 concebían la asamblea dentro de un orden y postulaban el voto secreto para las decisiones importantes (62). Aunque nunca se atrevieron a plantear esto último abiertamente.

La etapa de la Coordinadora fué el período de máxima proliferación de las asambleas. La misma organización del Organismo Unitario se inspira en la concepción asamblearia. En los períodos siguientes del Comité de Fábrica y del Comité de Empresa, las fases de entendimiento UGT-CCOO llevaron a una utilización espaciada y ordenada de las asambleas, si bien no siempre lo lograron en períodos de movilización. Sin embargo, CCOO tuvo en este período una corriente en su seno muy próxima a las posiciones más radicales, que actuó en libertad en momentos de enfrentamiento a UGT, como en la huelga de principios de 1.980

Las asambleas generales en el Taller de Reparaciones Mecánicas han sido el lugar preferido de actuación de los sindicatos minoritarios y radicales. En ellas podían actuar en las mismas condiciones que los líderes de los sindicatos mayoritarios y en numerosas ocasiones consiguieron -

(62) "Manual de Formación Sindical". Secretaría de Formación Federal de la UGT. Madrid 1.978, pags. 64 y siguientes. "La Acción sindical de CCOO". Secretaría de información y publicaciones de la C.S. de CCOO. Madrid 1.978. Pags. 17-19.

"tumbar", como dicen ellos, las propuestas "reformistas" de los mayoritarios y del Comité, sobre todo en momentos de movilización. Esto hizo que los mayoritarios prefiriesen celebrar las asambleas en el Colegio del Pilar, fuera de las horas de trabajo, o se vieran obligados a organizar cuidadosamente las de Reparaciones Mecánicas, cuando era posible, distribuyendo previamente la información y adoctrinando a sus afiliados. En todo caso, la actitud de CCOO ha sido decisiva en el desarrollo de las asambleas.

3.5. Los sindicatos en A.H. de V.

1. En 1.978 se dió en A.H. de V. el nivel más elevado de afiliación (65% de la plantilla). Sin embargo, en 1.976 apenas había comenzado aún el proceso, que se produjo entre 1.977 y 1.978,una vez legalizados los sindicatos. A partir de este último año, la afiliación ha descendido ligeramente en años sucesivos, para estabilizarse en cotas algo inferiores a las de 1.978, en torno al 60% de la plantilla.

En el cuadro siguiente figuran las cifras aportadas por los responsables de los sindicatos y contrastadas con la apreciación de directivos de sindicatos rivales, en encuesta que hemos llevado a cabo en años sucesivos.

AFILIACION SINDICAL EN A.H. de V. DURANTE LA TRANSICION (NUMERO DE AFILIADOS)

	Marzo de 1976	Julio de 1977	Septiembre de 1978	Marzo de 1980
U.G.T.	383	1.023	2.800	2.500
CC.OO.	100	700	1.800	1.700
ELA(a)	105	375	650	1.000
LAB	2	30	147	150
ELA-STV	-	50	200	200
USO	7	60	200	- (1)
S.U.	-	25	55	55
CSUT	-	-	141	-
CNT	-	-	40	-
Total afiliados	597	2.263	6.033	5.605
% afiliados sobre plantilla	6	24	65 (2)	62 (3)

(1) USO dejó de funcionar como tal sindicato en la empresa después de 1.978

(2) Los porcentajes de 1.976, 1.977 y 1.978 se han hallado en relación a la plantilla del último año (9.346 trabajadores).

(3) Sobre la plantilla real de 8.985 trabajadores.

Como puede observarse, en el momento de constituirse el organismo unitario por antonomasia que fué la Coordinadora (marzo de 1.976), los sindicatos sólo actuaban por medio de un

AFILIACION SINDICAL EN A.H. de V. DURANTE LA TRANSICION (NUMERO DE AFILIADOS)

	Marzo de 1976	Julio de 1977	Septiembre de 1978	Marzo de 1980
U.G.T.	383	1.023	2.800	2.500
CC.OO.	100	700	1.800	1.700
ELA(a)	105	375	650	1.000
LAB	2	30	147	150
ELA-STV	-	50	200	200
USO	7	60	200	- (1)
S.U.	-	25	55	55
CSUT	-	-	141	-
CNT	-	-	40	-
Total afiliados	597	2.263	6.033	5.605
% afiliados sobre plantilla	6	24	65 (2)	62 (3)

(1) USO dejó de funcionar como tal sindicato en la empresa después de 1.978

(2) Los porcentajes de 1.976, 1.977 y 1.978 se han hallado en relación a la plantilla del último año (9.346 trabajadores).

(3) Sobre la plantilla real de 8.985 trabajadores.

Como puede observarse, en el momento de constituirse el organismo unitario por antonomasia que fué la Coordinadora (marzo de 1.976), los sindicatos sólo actuaban por medio de un

núcleo reducido de militantes. Sin embargo, al crearse el Comité de Fábrica, en el verano de 1.977, la influencia de los sindicatos mayoritarios era ya apreciable. En la etapa del Comité de empresa su implantación entre los trabajadores fué ya extensa.

2. Fué el convenio colectivo de empresa para 1.980 el que reconoció las secciones sindicales en A.H.V., en términos similares a los del Acuerdo Marco Interconfederal. Sin embargo, desde 1.978 su actuación estuvo tolerada por la dirección, estándoles permitido colocar anuncios, realizar propaganda, cobrar cuotas a los afiliados, convocar asambleas, fuera de las horas de trabajo, en locales cedidos por la empresa, y asistir a los afiliados en casos de sanción. Las actividades anteriores han sido toleradas por la empresa a aquellos sindicatos que no llegan al diez por ciento de afiliados respecto del total de la plantilla, aún después de firmado el convenio. Desde la firma del convenio citado, algunos sindicatos han hecho uso del cobro de las cuotas por descuento mensual de la nómina.

3. UGT, CCOO y ELA(a) son los tres sindicatos de mayor implantación en la empresa, no sólo por los votos, sino también por el número de afiliados, destacando UGT. CCOO recogió el 92% de sus votos en el colegio obrero en las elecciones de 1.978 y es el sindicato mejor instalado en la categoría de los especialistas. Por contra, ELA(a) fundamenta

su implantación en la empresa en las categorías más altas de trabajadores. UGT reparte equilibradamente sus afiliados entre todos los estratos de la empresa. Los sindicatos minoritarios han tenido una afiliación reducida en este período, pero muy activa y concentrada en algunos departamentos

CCOO es el único sindicato que se ha preocupado, desde los primeros momentos, de organizarse en la empresa siguiendo la estructura de las Comisiones departamentales y de relacionar la actividad de sus miembros en los órganos centrales con sus representantes en los talleres. UGT ha conducido preferentemente su accción al control de la organización central (Comités y Comisiones), aunque, dada la extensión de sus afiliados, ha estado presente en todos los talleres y departamentos.

4. Los líderes de los sindicatos son básicamente los mismos que ya actuaron en épocas anteriores, aunque se ha dado algún caso significativo de quien, habiendo actuado anteriormente como independiente , se ha afiliado más tarde a un sindicato mayoritario. Ha existido una gran continuidad de personas en la composición de los órganos de la representación central desde el comité de fábrica, sobre todo en los que pertenecen a los dos sindicatos mayoritarios. Se trata de personas actualmente maduras, de treinta a cuarenta años, extraídas de los estratos más elevados, es decir, técnicos o profesionales de oficio. Desde un comienzo, las

posiciones más radicales han movilizado preferentemente a los trabajadores más jóvenes.

5. El Comité de empresa ha funcionado como un pequeño Parlamento, con mayoría y minoría, diferente según los casos. Desde que los sindicatos se han organizado, las secciones sindicales o sus ejecutivas, según la importancia del tema a debatir, se han venido reuniendo previamente a las sesiones del Comité. Ante la celebración de asambleas generales importantes, como hemos señalado anteriormente, suele reunirse la Asamblea de afiliados. Desde que comenzó a plantearse la reestructuración del sector, se hizo sentir en el Comité y en la empresa la dimensión estatal de UGT y de CCOO.

3,6. La dinámica reivindicativa y el conflicto. Influencia del contexto político.

1. La apertura política constituyó una libera-- ción para los trabajadores de A.H. de V., de modo que comen zaron a plantear abiertamente las reivindicaciones, tanto laborales, como sindicales y políticas. Sin embargo, la mo tivación del conflicto manifiesto, expresado en paros de la producción, registró variaciones significativas en las dos etapas de la transición.

En la etapa de la Coordinadora fueron numerosas

las asambleas y los paros generales por motivación político-social, que remitieron en las etapas siguientes del Comité de fábrica y del Comité de empresa. En los años 1.979 y 1.980 pasaron a ocupar el primer plano las reivindicaciones salariales, ante la dureza de la dirección en ceder en este punto, en plena situación de crisis de la empresa. Las reivindicaciones y conflictos de los talleres y departamentos se mantuvieron en todo el período, aunque no se manifiestan debidamente en las horas de paro, más que cuando una reivindicación departamental deriva en paro general.

El cuadro siguiente y los datos que manejamos en este apartado han sido extraidos de los "partes" facilitados a la Dirección por la Jefatura de personal de la empresa. Los paros de presión en la negociación de convenios comenzaron a ser de larga duración. Sin embargo, la negociación del convenio para 1.977 fué pacífica y sólo registró dos asambleas en horas de trabajo. Los paros por motivos político-sociales, en cambio, sólo duraban normalmente un día, con celebración de asamblea .

HORAS PERDIDAS POR PAROS Y MOTIVACION EN A.H. DE V.

	1976	1977	1978	1979	1980
Por motivos político-sociales	212.100	137.594	52.400	42.854	1.420
Por negociación del convenio	384.000	12.600	239.575	627.800	752.000
Por problemas internos de las fábricas	87.091	37.733	203.946	87.650	229.382
Total horas de paro	683.191	187.927	495.921	758.304	9 82.802

Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa

2. La etapa de la primera organización unitaria, la Coordinadora, coincide con un contexto de presión política y de movilización permanente en Euskadi, que afectó grandemente al movimiento obrero. Se sucedieron las manifestaciones y la represión, creando en muchos la ilusión de un ambiente cuasirevolucionario. El estrenode la libertad y de la democracia en un contexto externo de estas características explican, en gran medida, la Coordinadora y su actuación. Haremos mención de los acontecimientos más importantes y de su repercusión en A.H. de V.

- Sucesos de Vitoria y Basauri en marzo de 1976. Los paros se sucedieron en Euskadi los días 5,6,8 y 9 del mismo mes, alcanzando el día ocho a 150.000 trabajadores en

Vizcaya, según "El Correo Español-El Pueblo Vasco", diario de Bilbao. En A. H. de V., hubo huelga del 28 de febrero al 16 de Marzo. Provocada inicialmente por un motivo laboral (desacuerdo sobre las primas de producción en la fábrica de ANSIO en Baracaldo), la huelga se mezcló con la motivación político-social aludida hasta su conclusión.

- Muerte de J. M. Zabala en una manifestación en Fuenterrabía y jornada pro-amnistía en septiembre de 1.976. Los paros en protesta por la muerte de J.M. Zabala se sucedieron del 10 al 17 de septiembre, llegando a parar de 75.000 a 80.000 trabajadores en Vizcaya el día 13, según "El Correo". El día27 se convocó una jornada de lucha por la amnistía, con motivo de celebrarse el aniversario de los fusilamientos de Txiki, Otaegui y de militantes del FRAP. "El Correo" estimó que había parado el 83% de la población laboral de Vizcaya. "La Gaceta del Norte", otro diario de Bilbao, hablaba de 290.000 parados. En A.H. de V. hubo paro general los días 10, 13, 14 y 15 por el primer motivo. Se reprodujo el paro el día 20, en solidaridad con los detenidos. El día 27 se registró paro total durante las veinticuatro horas por el segundo motivo.

- Jornada de movilización convocada por la COS, en noviembre del mismo año. La convocatoria fué seguida por 47.561 trabajadores en Vizcaya, según "El Correo", de los que 38.048 pertenecían al sector del metal. "La Gaceta" daba la cifra de 51.000 trabajadores en huelga. En A.H. de V. hubo paro total el día 12 de noviembre.

- Protesta por la muerte de J.M. Iglesias en una manifestación en Sestao y jornada de protesta por los sucesos de Atocha, en enero de 1.977. Los paros por el primer motivo se produjeron los días 10 y 11, afectando principalmente a las empresas de la margen izquierda del Nervión, lugar del hecho. Treinta mil obreros pararon el día 10 y cuarenta mil al día siguiente según "El Correo". Por los asesinatos de los abogados laboralistas, en jornada de protesta convocada por la COS, pararon alrededor de 60.000 trabajadores en Vizcaya el día 26, según "El Correo" del día siguiente. El paro fué de seis horas y media (asamblea) el día 9, en A.H. de V., y afectó a toda la plantilla los días 10 y 11. Los trabajadores participaron masivamente en una manifestación de protesta organizada en Sestao. El paro fué también total en la empresa el día 26.

- Aniversario de los sucesos de Vitoria y Basauri; sucesos de Itxaso; jornada de lucha en solidaridad con los trabajadores de Aurrera S.A., en marzo de 1.977. Estos acontecimientos no provocaron una protesta tan extensa. "El Corre cifraba entre 40.000 y 50.000 los que habían participado en paros, en Euskadi, los días 10 y 11. El día 21, el paro en solidaridad con los trabajadores de Aurrera S.A. movilizó entre 8.000 y 25.000 trabajadores, según "El Correo". Sin embargo, dada la vecindad de la empresa, en A.H. de V. paró la totalidad de los trabajadores el día 11 de marzo.

- Semana pro-amnistía, en mayo del mismo año. El paro fué general los días 13, 14y 16, según la prensa, afectando, de modo especial, a ambas márgenes de la Ría y a la zona de Basauri, en Vizcaya. La semana pro-amnistía y sus

incidentes dieron lugar a paros en A.H. de V. los días 10,13 y 16 de mayo, y a paros parciales, para celebrar asambleas, los días 14, 17, 18 y 23.

Por último, señalaremos que, del 11 de octubre al 22 de noviembre de 1.976, se desarrolló en Vizcaya la huelga de la construcción, en un clima asambleario, y que parte de las asambleas se celebraron en Sestao, en una plaza cercana a la principal fábrica de Altos Hornos de Vizcaya.

3. Desde el verano de 1.977, las llamadas al paro, por acontecimientos como los señalados, dejaron de tener el efecto de la etapa anterior en A.H. de V. El día 2 de diciembre de 1.977 registramos un paro general, siguiendo la convocatoria de los sindicatos contra las medidas tomadas ante la crisis y el desempleo. Los días 11 y 12 de julio de 1.978 hubo paro en la empresa, en protesta por la represión de una manifestación en Pamplona con un muerto; y en 1.979 (5 de junio), paró la fábrica, en señal de rechazo de acontecimiento similar acaecido en Tudela. Sin embargo, las numerosas convocatorias de los grupos radicales ante otros acontecimientos sólo fueron secundadas, durante esta segunda etapa, por grupos reducidos de trabajadores en algún taller. Así, la invitación a abandonar el trabajo en solidaridad con los trabajadores de Olarra S.A., que llevaban una larga lucha, sólo fué secundada por un grupo muy reducido de trabajadores (menos de cien), en noviembre y diciembre de 1.980. Algunas convocatorias de los sindicatos mayoritaios no recibieron mayor apoyo. Así, la realizada el 20 de marzo de 1.978 contra el terrorismo sólo fué seguida en ANSIO por 750 trabajadores con una hora de paro. La convocada por

la muerte de un militante de UGT en Guipuzcoa, el 29 de octubre de 1.979, recibió una respuesta parecida, y en la de presión ante la negociación del convenio del metal de Vizcaya sólo pararon de cien a doscientos trabajadores durante dos horas, después de una asamblea.

En cambio, en los años de actuación del Comité de empresa, aumentaron los paros por motivación laboral, ante todo las relacionados con la negociación del convenio de empresa. Las producidas por este motivo en 1.979 fueron ordenadamente conducidas por el Comité, como hemos señalado, las de 1.980, en cambio, registraron asambleas diarias y enfrentamientos.

4. Un tipo de aconflicto que se hizo manifiesto con paros, desde el año 1.976, fué el conflicto de los talleres. Sin embargo, sólo en contadas ocasiones estos problemas localizados derivaron en paro general de la fábrica (63)

Normalmente el paro suele durar varias horas, aunque ha habido de varios días de duración, y suele ir precedido de asamblea formal o informal de los trabajadores del taller.

Este tipo de conflictos se han sucedido a lo largo de todo el período y muestran la autonomía de los talleres o departamentos. En ocasiones, durante el tiempo de actuación del Comité de empresa, se han generado fricciones entre el Comité y los talleres por causa de este tipo de paros.

---

(63) No obstante, en los accidentes con muerte de un trabajador, es costumbre en A.H. de V. que paren todas las instalaciones durante un día completo. En el período que va de 1.976 a 1.980, ocurrieron seis accidentes mortales (uno cada año y dos en 1.980) y tres accidentes graves.

En 1.976 hemos registrado diecinueve conflictos departa-- mentales, afectando los paros a veinticuatro días; en 1.978 trece conflictos y veintiocho días con horas de paro; en 1979 los conflictos manifiestos con paro fueron nueve, pero la interrupción del trabajo afectó a veinticinco días; por fín, en el último año que estudiamos hubo dieciseis conflictos de este tipo y veintiun días con paro.

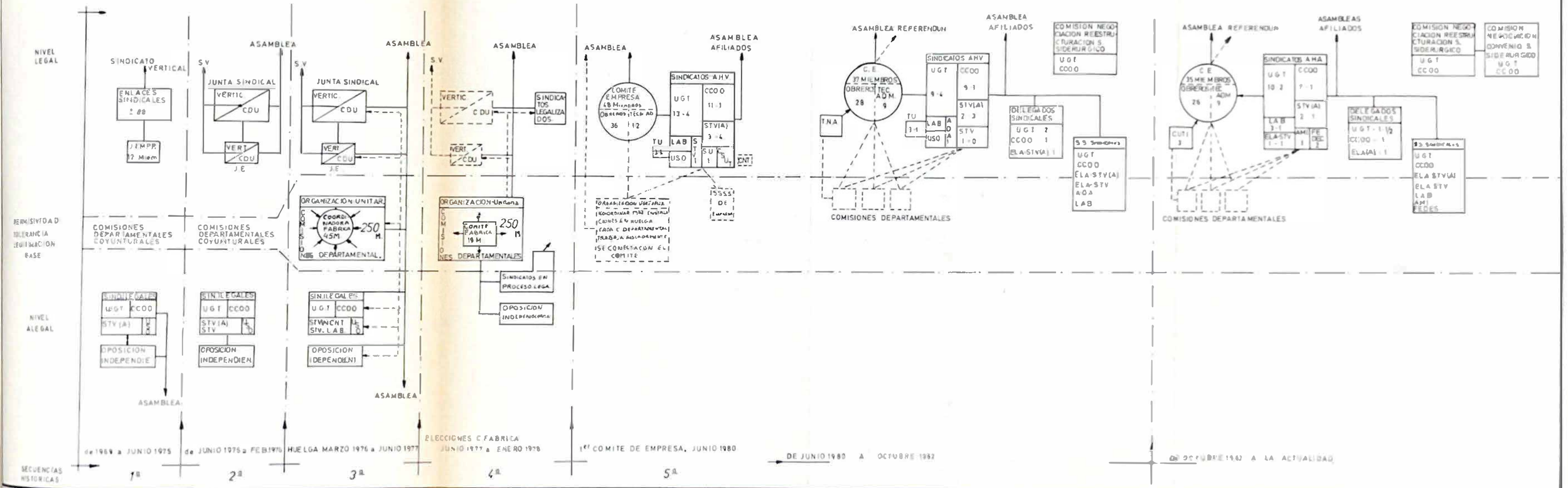
Los motivos de los paros, por orden de importancia, han sido las diferencias en la aplicación de la prima de producción, las calificaciones, la solidaridad ante las sanciones, y las condiciones de trabajo. La solución del conflicto ha sido diversa. En la mayoría de los casos interviene algún miembro del Comité en la solución.

4. Conclusión

Los trabajadores de Altos Hornos de Vizcaya ensayaron nuevas formas de representación en el período de la transición. Los llamados Organismos Unitarios adquirieron un fuerte arraigo con la democratización del contexto político. El gráfico adjunto resume el proceso de constitución y el período de vigencia de las fórmulas que se sucedieron en la empresa desde la época franquista.

La experiencia de la Coordinadora y de las Comisiones Departamentales revela similitudes con otras experiencias producidas en Europa en los años sesenta. El espíritu de unidad, la representación desde el taller, e,incluso, la influencia del contexto de movilización política externa, señalados en aquellos casos, concurren , así mismo, en A.H.V.

GRAFICO DE LA EVOLUCION DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CASO AHV



Aquellas experiencias fueron interpretadas como reveladoras de un cambio de valores en el movimiento obrero y, sobre todo, indicadoras de la importancia de la base ("poder de la base") y de los problemas del lugar de trabajo en las relaciones laborales (64)

Aunque las causas y las circunstancias no hayan sido exactamente las mismas, ¿hasta qué punto no se ha vivido también en España un período "caliente"?. ¿Qué influencias pueden tener estas experiencias, que en alguna medida prolongaron el último período del franquismo, en el que la representación en la empresa constituyó la única experiencia para muchos trabajadores, en el futuro de las relaciones laborales en España? Sobre estas interrogantes volveremos a tratar en el capítulo siguiente. Ahora, para terminar este capítulo, debemos plantearnos la cuestión de hasta qué punto el caso de A.H. de V. constituye un caso particular o es expresión de una experiencia más general.

5.2.- Las experiencias de representación obrera en Vizcaya

Al iniciar este apartado, hicimos mención de la extensión de los conflictos manifiestos con el inicio de la transición política. Los limitados datos estadísticos disponibles revelan que los trabajadores se manifestaron y ejercitaron su poder de presión, una vez liberados de la opresión

(64) Una evaluación de las experiencias de los años sesenta en Europa en "Les conflits sociaux en Europe". Guy Spitaels. Marabout Service Verviers. 1.971

del sistema político. Sin embargo, no existen estudios sobre sus formas de manifestación, más allá de las referencias de observadores.

En un intento limitado de aproximación al tema, nosotros hemos realizado un sondeo que ha abarcado a las dieciocho empresas más importantes de Vizcaya, en las que hemos tratado de reconstruir los acontecimientos y las formas de representación durante la transición, por medio de entrevistas semidirigidas a líderes del movimiento obrero, actuales y de aquel momento, en cada empresa. Al mismo tiempo, intentamos verificar la hipótesis que formulamos al iniciar este apartado.

Las empresas seleccionadas son todas las de Vizcaya que emplean a más de mil trabajadores (65). Catorce de ellas son empresas industriales y las cuatro restantes de servicios. En total, ocupan a más de cuarenta mil trabajadores. (Cincuenta mil, si incluimos Altos Hornos de Vizcaya).

La historia de la representación en cada una de las empresas, que se ofrece a continuación en forma de ficha, destaca cuatro aspectos: el grado de representatividad del Jurado de empresa en la última etapa del franquismo, las características del órgano central de representación durante la transición, la importancia de la asamblea y de la representación departamental, y la influencia del contexto de movilización política en la vida de la empresa.

(65) En realidad, faltan algunas empresas de esta dimensión, pero se trata de sociedades con múltiples centros de trabajo dispersos y de tamaño más reducido, que, en conjunto, suman más de mil trabajadores. (Iberduero S.A., Compañía Telefónica, empresas de construcción). No incluimos Altos Hornos de Vizcaya en Sestao y Baracaldo, ya examinada.

Astilleros Españoles S.A. - Euskalduna (Construcción naval. Fábrica en Bilbao. 2.360 trabajadores)

En el capítulo precedente nos hemos referido a la representación obrera de esta empresa desde 1.966, calificándola de modelo de representación auténtica y funcionamiento democrático. En el Jurado participaron USO, CCOO, y ELA-STV, desde 1.966.

El Jurado y enlaces continuaron funcionando hasta la elección del Comité de Empresa.

Ya antes de 1.975 funcionaron comisiones departamentales en las fábricas, elegidas a mano alzada, para solucionar problemas concretos de los talleres.

Durante la transición política, se han realizado unas quince asambleas anuales, para tratar temas socio-laborales de la empresa y con motivo de movilizaciones políticas (solidaridad, amnistía, etc.). Pero también anteriormente la asamblea era convocada para decidir en temas importantes. Las asambleas se han realizado a la salida del trabajo en fábrica.

Echevarría S.A. (Empresa de aceros especiales. Fábricas en Basauri y Castrejana.4.500 trabajadores).

El Jurado de empresa fué representativo desde 1.966, habiendo participado en él USO, CCOO y ELA-STV.

No se dió Organismo Unitario en la empresa, continuando el Jurado, apoyado por los sindicatos, hasta la elección del Comité de empresa. Los departamentos o talleres estuvieron representados en el Jurado, a través de los enlaces sindicales anteriores.

Las asambleas fueron frecuentes en el período de la transición, con gran participación, celebrándose en la fábrica, parando el trabajo. Los trabajadores participaron en todos los acontecimientos políticos y sociales del momento.

EDESA-FABRELEC (Electrodomésticos. Fábrica en Basauri. 1.600 trabajadores)

Jurado y enlaces altamente representativos desde 1.966. En ellos participaron USO, CCOO y ELA-STV. No se creó ningún Organismo Unitario, continuando los elegidos a Jurado y enlaces en 1.975, hasta la elección de Comité de empresa.

De 1.975 a 1.977, las asambleas fueron frecuentes y en horas de trabajo, dentro de la fábrica. La asamblea ha sido siempre la instancia última de decisión. Los trabajadores participaron en todos los acontecimientos políticos del momento, con asambleas y paros.

S.E. Babcock and Wilcox S.A. (Metal. Fábrica en San Salvador del Valle. 4.300 trabajadores).

Desde 1.966 el Jurado estuvo dominado por CCOO. Sin embargo, la participación en las elecciones nunca superó el 50%.

En 1.976 se eligió un Organismo Unitario, denominado Consejo de Delegados. Apoyado por todos los sindicatos, duró hasta la elección del Comité de empresa. El Consejo se compuso de cuarenta y nueve delegados elegidos en los talleres y de una Comisión Permanente de dieciseis miembros. Miembros del Jurado, integrados en el Consejo, refrendaron legalmente las acciones del Consejo que requerían su firma, hasta la constitución del Comité de empresa.

Las Asambleas fueron frecuentes y con asistencia masiva de trabajadores. Las motivaciones de asambleas y paros fueron sociopolíticas y laborales. Estas últimas fueron importantes en 1.976, con motivo de la crisis y regulación

de empleo en la empresa. Se celebraban en horas de trabajo y en la fábrica.

Laminación de Bandas en frío (Altos Hornos de Vizcaya S.A.) (Fábrica de laminación en Etxebarri. 1.236 trabajadores)

El Jurado elegido en 1.966 fué altamente representativo y compuesto en mayoría por personas relacionadas con el compromiso católico (HCAC, USO). Protagonizó la famosa huelga de Bandas en 1.966-1.967. Tras la represión, se produjo un vacío representativo, que alcanzó a las elecciones de 1.975.

A imitación de Altos Hornos de Vizcaya en Sestao y Baracaldo, en junio de 1.976 se creó una Coordinadora de doce miembros, elegidos en los Departamentos. A este organismo sustituyó, en junio del año siguiente, el llamado Organismo Representativo, compuesto por veinticuatro miembros, elegidos en votación secreta por todos los trabajadores sobre una lista de cien candidatos. Estos órganos fueron los interlocutores de la Dirección en el período, hasta la constitución del Comité de empresa.

Las asambleas, convocadas por estos órganos, fueron frecuentes en 1.976 y 1.977. En el primer año tuvo lugar una

huelga, que duró el mes de junio, con asamblea diaria. Los motivos político-sociales externos tuvieron eco en la fábrica. Las asambleas se celebraron en la fábrica y en horas de trabajo.

Tarabusi S.A. (Metal. Fábrica en Yurre. 1.000 trabajadores aproximadamente).

Escasa representatividad del Jurado y enlaces, sobre todo del salido de las elecciones de 1.975.

En Junio de 1.976, fué elegido un llamado Comité de representantes de los trabajadores, compuesto de veinte miembros. De él nació una Comisión negociadora, que llevó el peso de las relaciones con la Dirección. El espíritu fué unitario, aunque los sindicatos clandestinos apoyasen al Comité.

Las asambleas fueron concurridas y frecuentes, y se celebraban en la fábrica, en horas de trabajo. En 1.976, hubo una huelga de veinte días de duración, con asamblea diaria. En otra huelga, de tres meses de duración, en 1.977, se celebraron setenta asambleas. Las asambleas y paros por motivación extralaboral (amnistía, etc) fueron frecuentes en este período.

Unión Explosivos Riotinto S.A. (Química. Fábrica en Galdácano. 1.418 trabajadores).

Los Jurados y enlaces elegidos en 1.966 y 1.975 fueron bastante representativos.

De enero de 1.976 a junio de 1.978, fecha de elección del Comité de empresa, funcionó un Organismo Unitario, llamado Comisión Negociadora. Estuvo compuesta esta Comisión por veintidós miembros, elegidos en los departamentos.

Las asambleas, concurridas, se celebraron en la fábrica, en el tiempo del bocadillo, sin detener la producción. Se celebraron, sobre todo, en 1.976, para remitir en 1.977, excepto las de motivación política (amnistía, protestas por muertes, etc.)

Pradera Hermanos S.A. (Metal. Fábrica en Zarátamo. 1.194 trabajadores).

Jurados escasa o nulamente representativos.

A comienzos de 1.976 se creó un Organismo Unitario, inspirado en el de Altos Hornos de Vizcaya en Sestao y Baracaldo. Se llamó Comisiones Amplias Representativas, y

estuvo compuesto por treinta miembros, elegidos en los talleres (tres o cuatro por taller). De él nació una Comisión negociadora de doce miembros, revocables en asamblea. La organización funcionó hasta la elección del Comité de empresa y desbancó al Jurado.

En 1.976 y 1.977 se celebraron unas veinte asambleas cada año, en horas de trabajo y en la fábrica. La movilización por motivos políticos fué intensa.

General Eléctrica Española S.A. (Construcciones eléctricas. Fábricas en Trápaga y Galindo. San Salvador del Valle. 4.043 trabajadores).

Los Jurados elegidos en 1.966 y 1.975 fueron bastante representativos, participando CCOO y ELA-STV. La oposición a la utilización de la institución fué, sin embargo, también fuerte.

En Junio de 1.977, dimitió el Jurado y fué elegido un Organismo Unitario de treinta miembros sobre lista de candidatos de las dos fábricas. En febrero de 1.978 se celebraron las elecciones al primer Comité de empresa.

No hubo organización formal de los talleres, aunque se celebraron asambleas en los mismos, con ocasión de

conflictos internos.

Desde 1.975 se sucedieron las asambleas en las fábricas, parando la producción. Eran convocadas por el Jurado y por el Organismo Unitario, desde su creación. La movilización fué intensa en 1.976, con una huelga de cuarenta días de duración y asamblea diaria, motivada por una regulación de empleo. En ese año se registran sesenta asambleas y veinte en 1.977. Motivaciones socio-laborales y sociopolíticas (amnistía, protesta por muertes en manifestaciones, etc)

Firestone Hispania S.A. (Química. Fábrica en Basauri. 3.456 trabajadores).

Jurado representativo y dominado por CCOO desde 1.966.

Hasta julio de 1.977 funcionó democráticamente el Jurado. El día 12 de julio se creó un Organismo Unitario, inspirado en la experiencia de Altos Hornos de Vizcaya. Se eligieron 125 delegados en los talleres, un delegado por cada veinticinco trabajadores. Estos, a su vez, eligieron un Comité de fábrica de veinte miembros.

Las asambleas vinieron celebrándose desde 1.975, año en que hubo una huelga que duró de enero a mayo, convocadas por el Jurado, primero, y por el Organismo Unitario, más

tarde. La empresa participó, con asambleas y paros, en todas las movilizaciones de la época, por motivos políticos y laborales. La asistencia a las asambleas fué elevada y se celebraban en la empresa, en horas de trabajo. Los trabajadores consiguieron que la Dirección les abonase el tiempo de una asamblea al trimestre.

Dow-Chemical Ibérica S.A. (Empresa química. Fábrica en Axpe-Erandio. 1.000 trabajadores).

En 1.966 predominó el boicot a las elecciones. Sin embargo, el Jurado nacido en 1.975 resultó representativo, participando en él todos los sindicatos luego mayoritarios (UGT, ELA-STV y CCOO)

Hasta junio de 1.977 actuó el Jurado. En esta fecha, se eligió una Coordinadora, con la finalidad de que estuviesen representados todos los talleres, dimitiendo el Jurado anterior. La Coordinadora llevó la representación de los trabajadores hasta la Constitución del primer Comité de empresa.

En 1.976 y 1.977 se celebraron dieciocho asambleas generales en la fábrica, parando el trabajo y con elevada asistencia de trabajadores. La mayoría de ellas fueron motivadas por la negociación de los convenios y la reestructura-

ción de la plantilla de la empresa, temas en los que la asamblea adoptaba la decisión final. En 1.976 los trabajadores de la empresa participaron, con asambleas y paros, en las movilizaciones con motivo de la reivindicación de amnistía y en protesta por muertes en manifestaciones.

Industrias Domésticas S.A. (Indoca-Magefesa). (Fábrica de electrodomésticos en Erandio. 1.000 trabajadores).

Jurado adicto a la Dirección en 1.966 y 1.975.

En 1.976 hubo una huelga que duró veintiseis días con asamblea diaria. En ella se eligió un Comité de huelga. En este año, las asambleas y paros por motivación política (Vitoria, Rentería, amnistía etc.) fueron frecuentes, lo mismo que al año siguiente. Las asambleas se celebraban en horas de trabajo, en la fábrica, con gran asistencia.

A mediados de 1.977, se creó el Organismo Unitario INDOSA, que llevó la representación hasta la elección del Comité, desplazando al Jurado. Su organización fué bastante informal y de carácter asambleario. Las relaciones con la Dirección, de talante autoritario, no eran buenas. La empresa se rige por el convenio provincial del metal.

Astilleros Españoles S.A. (Fábrica de La Naval. Sestao. Empresa de astilleros. 4.060 trabajadores)

Desde 1.966, miembros de CCOO formaron parte del Jurado, aunque éste resultó escasamente representativo, registrándose una fuerte oposición a la utilización de la vía institucional durante la dictadura.

En abril de 1.976, fué creado un llamado Comité coyuntural de doce miembros, por acuerdo de los sindicatos, con una Permanente de tres miembros, en el que se alternaron los representantes de los sindicatos. Este órgano de representación sustituyó al Jurado y fué el interlocutor de la Dirección y negoció los convenios, en contacto con la asamblea, aunque fuese el Jurado quien los firmase, hasta la constitución del Comité de empresa.

Se celebraron pocas asambleas (unas cinco cada año), y todas en torno a temas económico-laborales. Se celebraron, con asistencia de dos tercios de los trabajadores, en la fábrica y en horas de trabajo. Apenas hubo movilización por causas externas políticas.

En las elecciones del primer Comité de empresa, UGT consiguió quince de los treinta y dos miembros del Comité.

Olarra S.A. (Empresa de aceros especiales. Fábricas en Larrando y Asua. 2.000 trabajadores).

Empresa autoritaria por antonomasia. Las relaciones del período franquista han sido descritas en el capítulo anterior. Ninguna representatividad en el Jurado. En la etapa de transición, se intentó crear un Organismo Unitario, pero fué imposible, por la confluencia del autoritarismo del patrono y de la escasa organización de los trabajadores. El Jurado, adicto a la Dirección, siguió hasta la elección del primer Comité de empresa.

Una minoría de trabajdores participó en las movilizaciones de la época, realizando asambleas fuera de las fábricas y de horas de trabajo,o participando en asambleas y manifestaciones de la zona.

Banco de Bilbao (Banca. Bilbao. 1.875 trabajadores).

El Jurado fué escasamente representativo en 1966. En 1.975, sin embargo, las candidaturas unitarias lograron un buen número de puestos de enlaces y algunos del Jurado.

Desde el otoño de 1.976 hasta las elecciones al Comité de empresa, representó a los trabajadores el llamado

Grupo Unitario, compuesto por treinta miembros, elegidos en los departamentos, que se organizó en Comisiones de trabajo. Junto a él, siguió actuando el Jurado, en rivalidad con el Grupo Unitario. Tal Jurado estuvo integrado por componentes verticalistaas o adictos a la Dirección, pues los de las Candidaturas unitarias habían dimitido al crearse el Organismo Unitario.

De 1.975 a 1.978 se celebraron unas diez asambleas al año, en horas de trabajo. A partir de 1.976, la mayoría de ellas versaron sobre los acontecimientos políticos. La asistencia nunca fué elevada (unas doscientas personas) y descendió en 1.977.

Banco de Vizcaya (Banca. Bilbao. 1.929 trabajadores).

Las elecciones al Jurado y enlaces de 1.966 lograron una escasa representatividad de los empleados. En las de 1.975, la participación no fué elevada. La mayoría de los enlaces elegidos, sin embargo, perteneció a las candidaturas unitarias.

Desde comienzos de 1.976 a marzo de 1.978, en que se eligió el Comité, la representación real fué llevada por la Junta Sindical de enlaces, que se amplió a cincuenta y dos miembros Se organizó con un Secretario y en Comisiones de Trabajo. El Jurado, adicto a la dirección, fué marginado.

En el período que analizamos se celebraron de 15 a 20 asambleas generales, en horas de trabajo, por motivos

socio-políticos (amnistía, muertes en manifestacions,etc.) En un comienzo, asistieron hasta mil empleados, pero con el tiempo fué disminuyendo la asistencia, hasta que hubo de abandonarse la convocatoria. Las asambleas con motivo de la negociación del convenio estatal llegaron a ser unas diez en el período.

El Corte Inglés (Comercio. Bilbao. 1.639 trabajadores).

En 1.966 no existió la empresa en Bilbao. En - 1.975 fué elegido un Jurado adicto a la dirección.

Desde 1.976, los sindicatos trataron de sensibilizar a los trabajadores con temas socio-laborales (trabajo de los sábados, horarios, dietas, convenio del sector), organizando reuniones y asambleas. Las movilizaciones políticas arrastraron a grupos reducidos de trabajadores, normalmente jóvenes.

Tres meses antes de celebrarse las elecciones al Comité, se creó un organismo unitario, denominado Comité de empresa. Antes habían funcionado esporádicamente coordinadoras para movilizaciones concretas. El Comité estuvo compuesto por veintiocho miembros y se organizó en Comisiones.

Residencia Sanitaria Enrique Sotomayor-Cruces.

(Sanidad. Cruces-Baracaldo. 3.014 trabajadores)

Jurados escasamente representativos en la época de la dictadura.

A finales de 1.975 comenzó a actuar un organismo unitario denominado Comisión de delegados de la asamblea, que duró hasta la elección del Comité de empresa. En realidad, no se trató de un órgano permanente, sino de comisiones elegidas en las asambleas para cuestiones concretas, que eran tanto laborales como de movilización por el contexto político. La asistencia a las asambleas, que se celebraban en horas de trabajo, era, sin embargo, reducida (unas doscientas personas) y movilizaban a los más inquietos, normalmente jóvenes.

Excepto en cuatro, en todas las grandes empresas de Vizcaya se constituyó algún tipo de organismo unitario de representación, en los años 1.976 y 1.977. Sin embargo, tres de las empresas que no vieron nacer una fórmula de este tipo fueron aquellas que ya funcionaban con un Jurado plenamente representativo (Euskalduna, Echevarría S.A. y EDESA). En ellas, el Jurado continuó representando a los trabajadores hasta la constitución del Comité de empresa. La única empresa que no tuvo representación auténtica durante el período, hasta

la constitución del Comité, fué Olarra S.A., ya analizada en el capítulo precedente como tipo de empresa autoritaria.

Astilleros Españoles S.A., en su factoría de LA NAVAL de Sestao, constituye una experiencia atípica y, a la vez, interesante. En ella se constituyó en 1.976, ya antes de la legalización de los sindicatos, un Comité estrictamente sindical, aunque unitario, y la acción de los trabajadores se mantuvo dentro de los límites de lo laboral. Expresa, con toda probabilidad, la actividad más cercana al modelo de acción sindical en la empresa de UGT.(66)

En el resto de las empresas, los organismos unitarios creados adoptaron fórmulas diferentes, pero similares en el espíritu: fueron órganos elegidos por todos los trabajadores entre candidatos que, aunque perteneciesen a sindicatos, no figuraron con este carácter.

Es apreciable una relación entre el grado de representatividad del Jurado y la época de constitución del organismo unitario. En la mayoría de los casos, cuando el Jurado fué más representativo, más tardó en constituirse la nueva representación, aunque en algunas empresas intervinieron otros factores, como la oposición patronal (INDOSA) y la escasa conciencia de los trabajadores, o las dos cincunstancias conjuntamente (EL CORTE INGLES).

(66) En la empresa trabajó Nicolás Redondo y, en las elecciones al Comité, UGT obtuvo mayoría de votos y de representantes.

La organización de la representación en o desde los departamentos constituye, así mismo, una nota general a todas las grandes empresas que poseyeron un organismo unitario, incluidos los que continuaron con el Jurado representativo. En las empresas de menor dimensión (EDESA, TARABUSI, INDOSA) la representación de los talleres se hace menos necesaria.

La práctica de la democracia directa en la asamblea de trabajadores se extendió a la generalidad de las grandes empresas, a las que afectó, en alto grado, el contexto de movilización política que caracterizó la vida pública de Euskadi aquellos años.

Sin embargo, en las grandes empresas de servicios las acciones movieron a un número de trabajadores más escaso que en las empresas industriales. Los trabajadores de la Ciudad Sanitaria de Cruces (Baracaldo) constituyeron un caso especial. El número de los que participaron en el movimiento fué reducido, pero éste respondió a la concepción asamblearia más pura.

En suma, la experiencia de la participación en Vizcaya, durante los primeros años de la transición, induce a pensar que los organismos unitarios fueron extensamente practicados en las empresas de cierta dimensión. Al menos en las grandes empresas de Vizcaya, se comprueba nuestra -

hipótesis de que existió una relación inversa entre presencia de un Jurado representativo y creación de organismos alternativos de representación.

El cuadro final resume la tipología de empresas que hemos descrito.

CARACTERISTICAS DE LA REPRESENTACION EN LAS GRANDES EMPRESAS DE VIZCAYA (1.975-1.978)

EMPRESAS	Representatividad del Jurado				Organismo Unitario			Representación Departamental		Movilización política	
					Sí		NO				
	Grande	Mediana	Escasa	Nula	Inicial	Tardío		Sí	No	Sí	No
Euskalduna (AESA)	X						X	X		X	
Echevarría S.A.	X						X	X		X	
EDESA-FABRELEC	X						X		X	X	
Babcok-Wilcox S.A.			X		X			X		X	
Bandas (Etxebarri)				X	X			X		X	
Tarabusi S.A.			X		X				X	X	
U.E.R.T. S.A.		X			X			X		X	
Pradera Hnos. S. A.			X		X			X		X	
General Eléctrica S.A.		X				X		X(1)		X	
Firestone S.A.		X				X		X		X	
Dow-Chemical S.A.		X				X		X		X	
INDOSA				X		X			X	X	
La Naval (AESA)			X		X(2)				X		X
Olarra S.A.				X			X		X		X
Banco de Bilbao		X			X			X		X(débil)	
Banco de Vizcaya			X		X			X		X(débil)	
El Corte Inglés				X		X			X	X(débil)	
Cruces (Baracaldo)			X		X				X	X	

(1) De las dos fábricas
(2) Comité con representantes de sindicatos.

Capítulo cuarto

Participación y representación obrera en la empresa en España. III Los Delegados de personal, el Comité de empresa y las secciones sindicales.

1. Cronología de la reforma y de la historia social del período.
2. El contexto político-social y la reforma.
3. Los órganos de representación en la empresa del Estatuto de los Trabajadores. Las secciones sindicales.
   - 3.1. Los delegados de personal. El Comité de empresa.
   - 3.2. Las secciones sindicales.
4. Implantación y características de la representación.
   - 4.1. Implantación.
   - 4.2. Participación.
   - 4.3. Carácter sindical de los órganos.
   - 4.4. El grado de concentración de los comités de empresa.

5. El Comité de empresa y las secciones sindicales en Altos Hornos de Vizcaya.
   5.1. Constitución del nuevo Comité.
   5.2. Las secciones sindicales.
   5.3. La dinámica reivindicativa y el conflicto. Las asambleas.
   5.4. Actuación de los sindicatos y del Comité de empresa.
   5.5. Conclusión.
6. Participación en la empresa y relaciones laborale en España. Perspectivas.

Participación y representación obrera en la empresa en España. III Los Delegados de personal, el Comité de empresa y las secciones sindicales.

Después de años de indefinición, las innovaciones más importantes producidas hasta el momento en la configuración del modelo de relaciones laborales de la democracia se prepararon en 1.979 y vieron la luz en 1.980, afectando de modo especial a la participación en la empresa. El diez de marzo fué promulgada la Ley 8/1.980, aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores, "un auténtico cambio de sistema jurídico-laboral", en palabras del Ministro de Trabajo, Sr. Calvo Ortega, en la presentación del proyecto al Senado (1). El Estatuto de los Trabajadores dedica el título segundo a la representación de los trabajadores en las empresas y centros del sector privado, estableciendo el estatuto de los Delegados de personal y de los Comités de empresa, y el título tercero a la regulación de la negociación colectiva. Antes, el cinco de enero, se firmaba el Acuerdo Marco Interconfederal por la CEOE y el sindicato U.G.T., que inauguraba un ciclo de acuerdos-marco e incluía en su contenido el compromiso de organizar secciones sindicales en las empresas. Por último, en los últimos meses del año se celebraron las segundas elecciones en las empresas, en realidad, las primeras a unos órganos regularmente definidos y con una reglamentación precisa del

(1) Diario de sesiones del Senado. Sesión plenaria número 40, celebrada el martes, 5 de febrero de 1.980.

proceso electoral.

1. Cronología de la reforma y de la historia social del período.

Una vez celebradas las segundas elecciones generales políticas de la democracia, el uno de marzo de 1.979, y constituido el nuevo Gobierno de UCD, el grupo parlamentario comunista presentó en el Congreso de los Diputados una proposición de ley de Estatuto de los Trabajadores, el día 19 de abril, respondiendo al mandato del art. 35-2 de la Constitución ("La Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores"). Poco más tarde, el Gobierno aprobaba un proyecto con el mismo título en sesión del Consejo de Ministros del primero de junio y lo remitía al Congreso (B.O.C.G. del 4 de julio). La proposición de ley comunista no fué tomada en consideración por el Congreso de los Diputados, en sesión celebrada el 12 de septiembre, en un momento en que la Comisión de Trabajo del Congreso debatía el nuevo proyecto gubernamental.

Tanto la proposición del grupo comunista, como el proyecto gubernamental rebasaban el contenido que los promotores de la inclusión del mandato en la Constitución habían tenido en mente, que no era otro que el del Estatuto italiano, como señalaría el Diputado socialista y profesor Vida Soria en la discusión del texto en el Congreso (2). El proyecto

(2) Diario de sesiones del Congreso de los Diputados. Sesión plenaria número 51, celebrada el martes 11 de diciembre de 1.979.

gubernamental constaba de cuatro títulos, que en opinión del Sr. Vida deberían haber sido objeto de otras tantas leyes (3), (Título I, De la relación individual de Trabajo; Título II, De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa; Título III,De la negociación y de los convenios colectivos de trabajo; y Título IV, De los conflictos colectivos de trabajo, en el que se incluía el cierre empresarial). El tratamiento de la acción sindical hubiese requerido el marco de una ley orgánica. Al ser el proyecto gubernamental ley ordinaria, la circunstancia fué alegada para no incluir el tema en el proyecto.

En el verano de 1.979 se produjo una aproximación entre la CEOE y el sindicato socialista, que llevó al acuerdo entre ambas organizaciones, firmado el 10 de julio, en el que se contenía una propuesta de reforma del proyecto gubernamental, fundamentalmente en su título tercero sobre la negociación colectiva. El contenido del acuerdo fué defendido por los grupos parlamentarios de UCD y del PSOE en la discusión del proyecto en las Cortes y fué incluido en el texto definitivo en su práctica totalidad. Como consecuencia del pacto, así mismo, el Gobierno retiraba del proyecto el título cuarto sobre conflictos colectivos.

Coincidiendo con el final de los debates del proyecto gubernamental en la Comisión de Trabajo del Congreso,

---

(3) Ibidem.

comenzaban, el 22 de noviembre, las negociaciones que habían de conducir a la firma por la CEOE y UGT del Acuerdo Marco Interconfederal, el 5 de enero de 1.980 (4). También en este momento, cuando era discutido el art. 81 del proyecto, se retiraba de las sesiones el representante de la Minoría Vasca, que expresaba los intereses del sindicato vasco ELA-STV, y anunciaba su renuncia a votar el Diputado del Grupo Comunista y Secretario General de la C.S. de CCOO, Marcelino Camacho. A estas acciones se unieron las movilizaciones convocadas por CCOO a nivel estatal (29 de noviembre) y por ELA-STV y CCOO en Euskadi (7 de diciembre), ésta extensamente seguida, denunciando el pacto CEOE-UGT (UCD-PSOE) y la construcción de un "sindicalismo burocrático", de un "sindicalismo por arriba". Un último intento de aprobar el Estatuto por consenso, promovido por el portavoz del grupo comunista al iniciarse la discusión del proyecto en el Congreso de los Diputados, fracasó, por lo que el Estatuto de los trabajadores nacía con la oposición del sindicato más importante a nivel estatal y del sindicato de mayor implantación en Euskadi.

Después de algunas tensiones entre UGT y CCOO sobre la oportunidad de convocar nuevas elecciones en las empresas, ambos sindicatos llegaron, en junio de 1.980, al acuerdo de convocarlas en el período del 15 de octubre al 30 de noviembre. Una orden ministerial de 26 de septiembre completó el procedimiento electoral de la L.E.T. En la Comunidad Autónoma del

(4) Todavía el 17 de octubre, el Presidente de la CEOE manifestaba la negativa de la Organización patronal a participar en la negociación de acuerdos-marco, en tanto no hubiera un marco legal de relaciones laborales. (EL PAIS, 18 de octubre de 1.979.)

País Vasco, los tres sindicatos mayoritarios llegaron al acuerdo de crear una Comisión de Seguimiento de las elecciones. Estas dieron como resultado un avance de UGT respecto de las primeras celebradas en 1.978, con lo que el sindicato socialista acortaba su diferencia respecto de CCOO a nivel estatal. USO no consiguió el diez por ciento de los representantes en las elecciones, a pesar del apoyo aparente del Gobierno y de la CEOE para que accediera a ser el tercer sindicato representativo a nivel estatal. ELA-STV, por último, era proclamado como el sindicato de mayor implantación en Euskadi.

Desde el verano de 1.979 y a lo largo de 1.980 la tensión y enfrentamiento entre los dos sindicatos de mayor implantación a nivel estatal dominó las relaciones en las empresas y se manifestó en la negociación colectiva, al contestar CCOO -y ELA-STV en el País Vasco- la aplicación del AMI. Sin embargo, el 9 de junio de 1.981 se firmaba el Acuerdo Nacional de Empleo, con la participación de UGT, CCOO, CEOE y el Gobierno. En Julio de 1.982, la Secretaría de Acción Sindical de la C.S. de CCOO valoraba de esta manera las relaciones entre los dos sindicatos: "Ha habido una recomposición importante de las relaciones entre CCOO y UGT. De hecho, la mayoría de las firmas de los convenios (3.897.934 trabajadores afectados, 81'6% sobre el total) y de las huelgas se han realizado conjuntamente. Esto ha tenido efectos positivos en la participación en las movilizaciones y en los propios resultados de los convenios" (5). En diciembre de 1.982 comen

(5) Informe de la Secretaría de Acción Sindical sobre la negociación colectiva de 1.982. Julio de 1.982. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

zaron las negociaciones que condujeron a la firma del Acuerdo Interconfederal, firmado el 15 de febrero de 1.983 por la CEOE, CCOO y UGT, con lo que CCOO venía a aceptar el nuevo marco de relaciones laborales. Sólamente ELA-STV en el Pais Vasco se ha mantenido firme en el rechazo de los pactos sociales y se ha negado a participar en los acuerdos estatales hasta el momento.

2. El contexto político-sindical y la reforma.

Aparte la crisis económica, con crecimiento disparado del paro a partir,sobre todo, de 1.980, la estrecha vinculación entre los sindicatos mayoritarios a nivel estatal y los partidos de la izquierda, unido a la debilidad organizativa y de implantación de los sindicatos, fué factor condicionante de la polémica en torno al modelo de relaciones laborales, y, en cierta medida, del contenido de la reforma.

La situación de crisis y paro debió jugar en favor de las posiciones patronales, pero sobre todo influyó en las actitudes de los trabajadores. El crecimiento de la economía en 1.980 se situó entre el 0'8 y el 1% del P.N.B., y la inversión privada creció sólamente un 1'4%. El déficit comercial y el déficit por cuenta corriente exterior alcanzaron cifras elevadas. Junto al estancamiento general de la economía se planteaba la necesidad de reestructurar importantes sectores

industriales de alto consumo de empleo. Las tasas de paro, que se habían situado entre el 5 y el 10% en el período de la transición, aumentaron a 12'6% en 1.980, a 15'9% en 1.981 y a 16'4% en 1.983 en el conjunto del estado, tal como hemos indicado en el capítulo anterior. Pero, sobre todo, la crisis del empleo comenzó a afectar a los poseedores de trabajo. Los trabajadores afectados por resoluciones de contrato, suspensiones de empleo y reducción de jornada llegaron, en 1.980, a la cifra de 64.674, es decir, el 20'5% aproximadamente de la población asalariada ocupada, en una región industrializada como Vizcaya (6). Esta situación, unida a otros datos del contexto político, llevó a los trabajadores a unas actitudes de retraimiento y de moderación, según se desprendía de una segunda encuesta llevada a cabo entre los trabajadores industriales por la Fundación del INI en 1.980. La tasa de sindicación descendió en 23 puntos (del 57'4% en 1.978 pasó al 33'8% en 1.980) entre los trabajadores industriales, según la encuesta. Sólamente un 12'1% de los trabajadores se mostraba partidario de las movilizaciones y una mayoría del 77'3% opinaba que la huelga sólo habría de utilizarse como último recurso, manifestando un 47% de los que habían participado en huelgas que no volverían a hacerlo, si de nuevo se plantease la situación (7).

Los resultados de las elecciones generales, celebradas el primero de marzo de 1.979, no aportaron cambios im

(6) Boletín de coyuntura y estadística de Vizcaya. 1.980. Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Bilbao. Ver pag. del capítulo precedente.
(7) V. Pérez Díaz, "Los obreros españoles ante el sindicato y la acción colectiva en 1.980". Papeles de Economía Española. Número 6. 1.981. Pags. 256-265.

portantes en la audiencia de los partidos, excepto el ascenso de los partidos nacionalistas. Sin embargo, la competición socialismo/comunismo enfrentó, en la campaña, al PSOE y al PCE por el voto de los seguidores de CCOO, en un momento en que se pensaba que el mapa electoral político de 1.977 no era aún definitivo en la democracia. Según la primera de las encuestas realizada por la Fundación del INI en 1.978 entre los trabajadores industriales, el 45% de los simpatizantes de CCOO había votado al PSOE en las elecciones políticas de 1.977 (8). Dirigentes de CCOO engrosaron las listas del PCE para las elecciones y el Secretariado Confederal de CCOO solicitó el voto al Partido Comunista, en un intento de conseguir para el Partido el voto de los simpatizantes del sindicato. Por otro lado, el PSOE daba especial énfasis a la política sindical y a la actividad de sus militantes en la UGT (9). La competición había de continuar, en el terreno sindical, en las elecciones de finales de 1.980 en las empresas.

El Partido Comunista experimentó un ligero avance, al conseguir el 10'9% de los votos en las elecciones, aumentandolos en un 1'6% respecto de las elecciones anteriores,y pasando a ocupar veintitrés escaños en el Congreso de los Diputados (10). Pero también el PSOE aumentó ligeramente sus votos y la representación parlamentaria. Las elecciones muni

(8) Victor Pérez Días. "Clase obrera, Partidos y Sindicatos". Madrid. Fundación del INI. 1.980. Pag. 109.
(9) José María Maravall. "La política de la transición. 1.975-1.980". Taurus. Madrid. 1.981. Pag. 179. El autor cita el Documento sobre estrategia sindical del Comité Federal del PSOE, de octubre de 1.978. (PSOE. Memoria. I Gestión de la Comisión Ejecutiva Federal).
(10) En 1.977 había conseguido el 9'3% de los votos y veinte escaños.

cipales, celebradas en abril del mismo año, supusieron un mayor éxito para la izquierda, y los pactos posteriores pudieron ser interpretados por el Partido Comunista como un signo de afianzamiento y avance electoral. Lo cierto es que el PCE siguió insistiendo en la constitución de un gobierno de concentración, tras las elecciones, y CCOO en la necesidad de un pacto social, con participación del Gobierno, para superar la crisis económica y las dificultades de la democracia. El PCE hacía valer, explícita o implícitamente, su vinculación con CCOO, el primer sindicato tras las elecciones sindicales de 1.978, a la hora de exigir su presencia y protagonismo en la negociación de los temas sociales y laborales.

El Partido Socialista, en cambio, varió su orientación política y comenzó a actuar como alternativa de gobierno, una vez superada la etapa de compromisos que caracterizó al período constituyente anterior. Para ello, entre su 28 Congreso de mayo y el Congreso extraordinario que celebró en septiembre, se definió "como partido socialista moderno", en expresión de José María Maravall, importante ideólogo del Partido, y adoptó "un programa de reformismo radical en materia de política económica y de política social", marginando a las posiciones más "izquierdistas"(11).

---

(11) José María Maravall. Ibidem. La idea del socialismo como reformismo radical es discutida por el autor en el último capítulo del libro (pags. 261 a 277), que aplicada al PSOE sintetiza de esta manera... "A partir del supuesto de que la necesidad de superar la crisis del capital es una exigencia nacional, la política socialista pasa por incrementar no sólo la productividad, sino también los consumos sociales, pasa por la austeridad de los presupuestos del Estado, pero también por la maximización de sus componentes de dinamización económica y de redistribución social"... Pag. 276.

El sindicato socialista, la UGT, experimentó una orientación del mismo signo, a partir del verano de 1.979, que fué refrendada en su Congreso extraordinario de diciembre. Citando, de nuevo, a Maravall, la UGT abandonó "la estrategia de movilización que habían seguido conjuntamente CCOO y UGT desde 1.976 a 1.978"..., y, "a partir de junio-julio de 1.979, se reorientó hacia una estrategia de negociación y presión", que condujo a la firma del Acuerdo Marco Interconfederal y a la aprobación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (12).

Aunque cabe poner en duda que fuera únicamente el cambio de orientación estratégica del sindicato socialista el que condujo a la aprobación de la LET y a la firma del AMI, lo cierto es que el nuevo Gobierno de UCD, quizás presionado por la CEOE, se mostró decidido a crear un marco legal para las relaciones laborales. El entendimiento CEOE-UGT, que tuvo su correlato parlamentario en el entendimiento UCD-PSOE en la discusión del proyecto, significó, desde el verano de 1.979, una alteración de las relaciones anteriores y la marginación de CCOO-PCE. Precisamente esta marginación, reproducción de la disputa socialismo-comunismo, creemos que explica, más que el contenido de la ley, la oposición de CCOO a la reforma. La CEOE, por

---

(12) José María Maravall. Ibidem. Pag. 66.

su parte, al apoyar el proyecto gubernamental en materia de relaciones colectivas y representación y al firmar el AMI, se mantenía consecuente con el programa que se había trazado en abril de 1.978: evitar la regulación legal de la sección sindical, incluir el tema en los acuerdos colectivos y consentir el fortalecimiento externo a la empresa de los sindicatos (13).

La discusión parlamentaria del proyecto de ley enfrentó a los partidos de la izquierda con el partido gubernamental en las materias contenidas en el título primero, y a PCE-CCOO con el partido del Gobierno y PSOE-UGT en los títulos siguientes sobre representación en la empresa y negociación colectiva. La minoría vasca se sumó a la oposición en el título tercero.

Atendiendo al contenido, el rasgo más destacable de la reforma es la filosofía o ideología de las relaciones laborales de la ley. Las relaciones laborales, en una economía de libre mercado, en la que la responsabilidad de la dirección de la empresa corresponde al empresario, se admite que revelan una contraposición de intereses entre trabajadores y empresarios.

Esta filosofía, así como su fundamentación en el

---

(13) Conferencia de José María Cuevas en acto organizado por la A.P.D. en Madrid. (EL PAIS, 12 de abril de 1.978. Ver pag.179 del capítulo anterior).

realismo (14), fué subrayada por el Ministro de Trabajo en los discursos de presentación del proyecto en el Congreso y en el Senado. Supuesto que "al empresario le corresponde el poder de dirección de la empresa, como un correlato lógico del riesgo y la responsabilidad que se le exige"..., "el principio real con que nos encontramos en las relaciones laborales no es un principio comunitario; es un principio de contraposición de intereses"... "Hecha la salvedad del objetivo común en la existencia, en la sobrevivencia de las empresas, lo cierto es, y la práctica diaria lo ratifica, que la contraposición de intereses y su necesaria conciliación es el principio que subyace en las relaciones industriales. Nada, por tanto, más acorde con un Estatuto que quiere ser realista que otorgar a esos interlocutores sociales, a los trabajadores y empresarios, los procedimientos, los métodos y la libertad necesarios para que sean ellos mismos los que, a través de esos procedimientos, de esos métodos y esa libertad, busquen la armonía social"... "Hemos pensado también que los trabajadores tienen tres armas importantes, tres eslabones íntimamente interrelacionados entre sí, que son: la

(14) La apelación al realismo fué nota común de las intervenaciones de los diputados centristas en la discusión del proyecto en el Congreso. Así, el portavoz centrista Sr. Pérez Miyares: ..."Claro es que al elaborar el Estatuto se ha partido de los condicionantes que impone nuestra realidad socio-laboral, y ello porque las leyes pueden hacer tabla rasa de otras leyes, pero no de la realidad social que subyace en ellas"... Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados. Sesión plenaria, número 51, celebrada el martes, 11 de diciembre de 1.979.

información, la negociación y la presión institucionalizada"... (15).

Precisamente debido a esta contraposición de intereses y a la ausencia del principio comunitario, la participación en la empresa instaurada en la ley desvincula la representación de los trabajadores de la dirección de la empresa, tanto en la composición como en el funcionamiento de los órganos, y atribuye a delegados y comités la negociación del convenio de empresa. Sin duda, estas características de la participación, que se apartan de las instituciones unitarias de este tipo de la mayoría de los paises europeos, creadas en el contexto ideológico y político de la postguerra, se adaptan al realismo, es decir, a la práctica de las relaciones en las empresas en la última fase del franquismo y durante la transición (16).

La representación en la empresa y la articulación de la negociación colectiva constituyen, a nuestro entender, los dos puntos más importantes y singulares de la definición del modelo de relaciones laborales de la ley. Fueron también éstos los temas, sobre todo el primero, en los que fué más agudo el enfrentamiento de las posiciones de UGT y CCOO,

---

(15) Diario de sesiones del Congreso de los Diputados. Sesión plenaria número 51, celebrada el martes, 11 de diciembre de 1.979.

(16) Sin embargo, en la primera encuesta de la Fundación del INI en 1.978, sólamente el 44'2% de los trabajadores industriales opinaba que en su empresa existiera "una oposición fundamental entre los intereses de los empresarios y de los asalariados", cuando el 52'1% pensaba que su empresa era "como un equipo donde hay un interés común de producir más y mejor en beneficio de todos". V. Pérez Díaz. "Clase obrera, orden social y conciencia de clase". Fundación del INI. Madrid. 1.980. Pag. 121.

expresadas en el Parlamento por los Grupos parlamentarios del PSOE y del PCE (17).

El PSOE reivindicó para las secciones sindicales en exclusiva la legitimación para negociar el convenio de empresa, mientras el Grupo comunista defendía esta facultad para los órganos de representación unitaria y pedía la vuelta al proyecto inicial del Gobierno. A pesar del éxito del Grupo socialista, al conseguir que las secciones sindicales figurasen legitimadas en la ley para negociar convenios que afectasen a la totalidad de los trabajadores de la empresa, siempre que la sección o secciones ocupasen la mayoría de los puestos del comité o de delegados (art. 87.1), puede decirse que el sistema de participación establecido en la ley satisfacía más la concepción de CCOO que la de UGT. La oposición de PCE-CCOO a la ley en este punto se centró en las garantías de los elegidos, inferiores, según el portavoz del grupo comunista, a las que poseyeron enlaces y vocales jurados durante el franquismo.

El portavoz del Grupo Socialista valoraba de este modo el proyecto, tras su paso por la Comisión de Trabajo del Congreso: ..."Nosotros tenemos que decir, afirmando que éste no es nuestro Estatuto, que los títulos II y III los conside

---

(17) ..."Nosotros hemos puesto nuestro Grupo parlamentario íntegro al servicio del sindicato al que pertenecemos, Unión General de Trabajadores, y nunca hemos intentado poner a nuestro sindicato al servicio de las finalidades políticas de nuestro Grupo parlamentario"..., afirmaba el Diputado Sr. Vida Soria, portavoz socialista en el Congreso, clarificando la relación UGT-PSOE y aludiendo, de paso, a la relación PCE-CCOO. (Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados. Sesión plenaria número 51, 11 de diciembre de 1.979).

ramos perfectamente válidos, porque han sido cambiados radi calmente a virtud de las enmiendas delPartido Socialista Obrero Español"... El título primero era calificado como "el más flojo, el peor técnicamente, y quizás el más regre sivo". ..."Del título III tenemos que decir que es nuestro, porque incorpora nuestra filosofía de potenciación de las centrales sindicales"... (18).

Como es sabido, el acuerdo CEOE-UGT afectó casi exclusivamente al título tercero sobre la negociación colec tiva, alterando sustancialmente el proyecto inicial del Go- bierno. Particularmente el artículo 83 del texto final del Estatuto, sobre unidades de negociación y articulación de las negociaciones, de ser extensamente utilizado, y utili- zado con éxito, creemos que puede incidir fuertemente en el nuevo modelo de relaciones laborales, afectando también a la participación en la empresa.

El precepto legal establece, en su apartado se- gundo, que "mediante acuerdos interprofesionales o por conve nios colectivos, las organizaciones sindicales y asociaciones profesionales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer la estructura de la ne gociación colectiva, así como fijar las reglas que han de re solver los conflictos de concurrencia entre convenios de dis

(18) Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados. Sesión plena- ria número 51, 11 de diciembre de 1.979.

tinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores". En el apartado tercero añade que "los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el apartado dos de este artículo, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos".

La estructura de una negociación articulada de arriba a abajo, protegida en la ley, ha podido estar dictada por la situación de crisis económica, pero tendrá efectos sobre las características organizativas de los sindicatos y limitará la capacidad negociadora de los órganos representativos en las empresas.

Una de las consecuencias de la crisis económica y del desempleo ha sido la importancia que han adquirido los pactos sociales o los acuerdos interprofesionales en los países europeos (19). Sin embargo, en la mayoría de ellos no ha sido necesaria la protección legal de su cumplimiento, debido a que la fortaleza y disciplina de las organizaciones pactantes, unido a la debilidad de la base en una situación de desempleo y crisis económica, garantizan la aplicación. Esto, sin embargo, no sucede en España, donde los sindicatos son débiles en su organización e implantación.

---

(19) J.D. Reynaud, "Problemas y perspectivas de la negociación colectiva en los paises miembros de la Comunidad". I.E.S. Madrid. 1.981. Pags. 190-192.

Ahora bien, en un sindicalismo en proceso de organización como el español, el que la negociación colectiva, que constituye el quehacer fundamental de los sindicatos en las sociedades modernas, se centralice de este modo fortalecerá el nivel confederal de las organizaciones en detrimento de los niveles inferiores (20), reforzando el componente político-formal de los sindicatos (21). Esto se une en España a que ya desde su legalización, debido al vacío sindical anterior, los sindicatos, y sobre todo UGT por no haber utilizado las instituciones de la dictadura en las empresas (22), se proyectaron de arriba a abajo, cuando la constitución del sindicalismo en los paises con continuidad democrática obedece a las características contrarias.

Es interesante advertir, por último, cómo la centralización de la negociación en el vértice se corresponde con la política reformista diseñada por el PSOE; un reformis

(20) El profesor John P. Windmuller, en su estudio comparativo de la autoridad de las Confederaciones sindicales nacionales, utiliza la centralización de la negociación colectiva como un indicador de potenciación de la instancia confederal de los sindicatos. ("The Authority of National Trade Union Confederations: A Comparative Analysis". En "Union Power and Public Policy", edited by David b. Lipsky. 1.975. Capítulo V. Pags. 91-107.)

(21) Decimos político-formal, es decir político en el sentido de relación con los partidos y actuación en relación al poder estatal, pues consideramos que toda actuación sindical es política en el sentido material de relación social de poder, sea cual fuere el nivel en que se ejerza.

(22) La debilidad del sindicato socialista respecto de CCOO en las empresas por esta razón es reconocida por José María Maravall, aunque afirma que UGT se había afianzado para 1.980. ("La política de la transición 1.975-1.980" pags. 67-68). La UGT utilizó desde un principio su relación con el PSOE como medio de arrastre electoral.

mo justificado en una solidaridad diseñada y forzada desde el centro y apoyada en el poder político. La función de los sindicatos, y particularmente la de la UGT, sería, en este supuesto, la de concertar elementos de la política económica y social del poder socialista. Esta orientación viene posibilitada actualmente por la situación de crisis económica. El portavoz socialista en el Senado, Sr. Rodriguez de la Borbolla, lo expresaba de este modo, un tanto confuso, al fijar la posición de los socialistas ante el proyecto de ley en la Cámara:..."pensamos que el Estatuto, tal como se presenta, constituye una buena base para avanzar en un camino de mayor justicia y mayor equidad social, teniendo en cuenta que el Estatuto se produce en un momento en que existe una variable que, naturalmente, tiene que incidir en el texto: la crisis económica por la que atraviesa el país se refleja, quizá, en un excesivo proteccionismo para las empresas, en detrimento de los derechos individuales de los trabajadores. Sin embargo, esta variable de la crisis económica pensamos que está compensada en el texto por el reforzamiento del protagonismo sindical e incluso por la aparición de un nuevo tipo de leyes -esas leyes negociadas o leyes-marco que van decisivamente a configurar-la experiencia lo está demostrando, lo ha demostrado en el Estatuto y lo está demostrando en la realidad social- la realidad futura" (23).

---

(23) Diario de sesiones del Senado. Sesión plenaria número 40, celebrada el martes, 5 de febrero de 1.980.

Los Diputados socialistas, expertos en relaciones laborales, que actuaron de portavoces en el Parlamento (Vida, Saavedra, Chaves) adujeron en numerosas ocasiones la experiencia italiana para justificar el modelo que defendían (24). Para ello se valieron de una de las dos lecturas de aquella experiencia; de aquella, actualmente dominante, que, favorecida por la crisis económica, ve renacer la diferenciación de los sindicatos y la negociación centralizada, superando así el movimiento hacia la base y a la unidad que caracterizó a las relaciones laborales en Italia en los últimos años de la década de los sesenta. Sin embargo, cabe otra lectura de la experiencia italiana, y en general de los movimientos de contestación de los años sesenta en los paises europeos, que aprecia la situación actual como coyuntural -en tanto la crisis económica tenga este carácter- y encuentra en el poder de la base y en la exigencia de la unidad la expresión de las actitudes básicas de los trabajadores en las sociedades desarrolladas (25). El tema remite a la polémica sobre el lugar y funciones de la clase obrera y del sin-

(24) La experiencia italiana es la más citada en España, singularmente entre los juristas, sin duda por la formación en aquel país de muchos de ellos. Sin embargo, creemos que el modelo español tiene mayores similtudes con el francés que con el italiano.

(25) A. Ojeda explica la experiencia italiana del otoño caliente como una reacción a un período previo de centralización de la acción sindical por medio de la contratación articulada. (A. Ojeda AVilés, "El control sindical de las empresas en Italia". I.E.S. Madrid. 1.981. Pag. 24. Ver también capítulo 1º de este trabajo, Pag. 21 y 46-47).

dicalismo en las sociedades modernas, que no abordaremos nosotros en este momento (26).

La centralización de la negociación, por último, tendrá el efecto de reducir la capacidad negociadora de delegados , comités y secciones sindicales, en su caso, en las empresas, acercando, en este punto de la negociación, el sistema español de participación al de la Alemania Federal.

3. Los órganos de representación en la empresa del Estatuto de los Trabajadores. Las secciones sindicales.

El propósito de este trabajo es el de indagar la participación realmente practicada en las empresas y su significación en el contexto de las relaciones laborales, en un enfoque preferentemente sociológico. Por ello, no vamos a extendernos en analizar pormenorizadamente los órganos de participación instaurados. Sólamente tratamos de describir los rasgos fundamentales de los mismos que hagan posible el obje

---

(26) La segunda de las lecturas de la experiencia italiana fué, en alguna medida, aludida por el grupo andalucista en la discusión del proyecto en el Congreso. Sobre la tendencia de los trabajadores de los paises desarrollados a conducir la acción obrera preferente a la empresa y sobre la exigencia de la unidad: Serge Mallet: "La nouvelle classe ouvrière" Ed. du Seuil. Paris. 1.963; J.H. Goldthorpe et al., "The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour". Cambridge University Press. 1.968; Guy Spitaels, "Les conflits sociaux en Europe". Marabout Service. Verviers. 1.971.

tivo que nos hemos propuesto (27). Nos detendremos en describir la composición de los órganos y el sistema electoral por afectar estos puntos al análisis de los resultados de las elecciones de las partes segunda y tercera del trabajo.

La Constitución de 1.978, como recuerda L.E. de la Villa (28), no explicita las fórmulas de representación obrera en la empresa, encomendando tan sólo a los poderes públicos la promoción de las "diversas formas de participación en la empresa" (art. 129,2). La LET determina, por el momento, el nivel general de participación, correspondiendo a la negociación colectiva el establecimiento de los niveles efectivos, bien por creación de órganos nuevos, no incompatibles con los legales, bien por introducción de mejoras en el funcionamiento de éstos, (normalmente en el crédito de horas liberadas y en las garantías de los elegidos).

---

(27) Por otra parte, nada añadiríamos a lo ya publicado sobre el tema. Para el conocimiento de la participación en la L.E.T., la obra fundamental es la de Luis Enrique de la Villa, "La participación de los trabajadores en la empresa". Publicación del Instituto de Estudios Económicos. Madrid. 1.980. En ella nos hemos basado para redactar este apartado. También, los comentarios generales al Estatuto de los Trabajadores: Manuel Alonso Olea, "El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve". Editorial Civitas S.A. Madrid 1.980; Albiol Montesinos y otros, "El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la ley 8/1.980, de 10 de marzo". Editoriales de Derecho reunidas. Madrid 1.981; Efrén Borrajo y otros, "El estatuto de los trabajadores". Madrid. Edit. de Derecho Financiero. 1.980.

En lo que se refiere a la sección sindical en el Acuerdo Marco Interconfederal: Fernando Valdés Dal-Re, "Representación y acción sindical en la empresa en el A.M.I.", en "Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal" J.A.Sagardoy y otros. I.E.S. Ministerio de Trabajo. Madrid 1980

(28) L.E. de villa "La participación de los Trabajadores en la empresa". Instituto de Estudios Económicos. Madrid. 1.980. Pag. 106

3.1. Los delegados de personal. El Comité de empresa.

Los órganos creados por el Estatuto para representar a los trabajadores en las empresas o centros de trabajo, exceptuados los de la Administración pública, son los delegados de personal y el comité de empresa. Los primeros en las empresas de seis a cuarenta y nueve trabajadores fijos y el comité de empresa en las empresas con censo igual o superior a cincuenta trabajadores. La Ley prevé la constitución de comités intercentro por convenio colectivo. La composición y forma de elección de los órganos, con pequeñas variaciones, es la misma del Real Decreto de 6 de diciembre de 1.977, que llevó a las primeras elecciones sindicales de la democracia. El Estatuto regula, asímismo, las asambleas de trabajadores. Las secciones sindicales, como es sabido, han quedado fuera de la ley, aunque son mencionadas al tratar la legitimación para negociar convenios de empresa. Sin embargo, han sido establecidas en las empresas por medio de la negociación colectiva.

En las empresas menores, los trabajadores eligen, en colegio único, un delegado en los centros de hasta treinta trabajadores y tres delegados en los que superan esta cifra hasta cuarenta y nueve. Cada elector puede dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir.

La presentación de candidatos a delegados o al Comité corresponde a los sindicatos y a los trabajadores que avalen sus candidatos o candidatura con un número de firmas de electores de su centro (o del colegio en el caso del comité) equivalente, al menos, a tres veces el número de puestos a cubrir.

Los comités de empresa se constituyen en las empresas o centros con cincuenta o más trabajadores fijos. En las empresas de cincuenta a cien trabajadores se eligen cinco miembros para formar el comité, nueve miembros en las de ciento uno a doscientos cincuenta, trece miembros en las de doscientos cincuenta y uno a quinientos, diecisiete miembros en las de quinientos uno a setecientos cicuenta, veintiuno en las de setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, y, de mil en adelante, dos miembros más por cada mil o fracción, estableciéndose un máximo de setenta y cinco miembros como composición del comité más numeroso.

En las empresas que eligen comité, tanto los electores como los elegibles se dividen en dos colegios: uno integrado por los administrativos y técnicos y otro por los obreros (por los trabajadores especialistas y no cualificados, dice la ley). Los puestos del comité a elegir en cada colegio se reparten proporcionalmente al número de trabajadores de cada uno.

El Estatuto cuida la representación proporcional de los administrativos y cuadros y de los obreros en las empresas de una cierta dimensión. Sin embargo, nada establece sobre la descentralización de la representación en los departamentos y talleres, importante en las grandes empresas. En éstas puede producirse una burocratización del comité, con lejanía de los elegidos respecto de los electores, a no ser que los sindicatos subsanen esta laguna en la práctica, distribuyendo sus candidatos en los departamentos.

El sistema electoral difiere según el tamaño de la empresa o centro que elige comité de empresa. En las empresas de cincuenta a doscientos cincuenta trabajadores, los candidatos figuran en cada colegio ordenados alfabéticamente en una lista, en la que, junto al nombre y apellidos del candidato, deberá constar la sigla del sindicato a que pertenezca o su calidad de no afiliado. Cada elector podrá dar su voto a un máximo de aspirantes hasta un setenta y cinco por ciento de los puestos a cubrir.

En las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, se ha establecido el sistema de listas cerradas, pero no bloqueadas, de candidaturas sindicales y de asociaciones de votantes. Cada elector dispone de un sólo voto a una lista, pero podrá elegir a los candidatos dentro de ella, tachando nombres. La atribución de puestos a las lis

tas se realiza mediante el sistema de representación proporcional, de acuerdo con el cociente que resulte de dividir el número de votantes por el de puestos a cubrir, atribuyendose los puestos sobrantes a la lista o listas con mayor resto. Dentro de cada lista son elegidos los que obtienen más votos, repetándose el orden de la candidatura en caso de empate.

Como es sabido, la disputa entre los sindicatos sobre la preferencia de listas abiertas o cerradas fué resuelta por el Gobierno de UCD, desde 1.977, con una decisión salomónica, pero tiene un fundamento en la realidad de la vida de las empresas. Las relaciones interpersonales en las empresas de menor dimensión obedecen a reglas particularistas, en las que el conocimiento personal adquiere mayor importancia que en las grandes. En éstas prevalecen las relaciones fundadas en el universalismo. El sistema de presentación de candidatos y candidaturas, aunque no concede exclusividad a los sindicatos, permite a éstos controlar la representación, si realmente están implantados en las empresas.

La ley regula también el proceso electoral (constitución y funciones de la Mesa electoral, votaciones, acta de resultados y reclamaciones electorales), que en algunos puntos fué completado por la Orden del Ministerio de Traba-

jo de 26 de septiembre sobre elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (B.O.E. del 29 de septiembre y del 15 de octubre), previa a las elecciones de finales de 1.980. A los efectos de nuestro estudio, cabe señalar que establece un modelo de acta de resultados, uniforme y completo, que, al menos en la Comunidad Autónoma del País Vasco, ha permitido analizar estadísticamente los resultados generales de las elecciones.

El comité de empresa es el "órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses", en definición del art. 63,1. L.E. de la Villa interpreta que la ley reconoce personalidad jurídica al Comité (29).

Los delegados de personal representan a los trabajadores mancomunadamente,sin poseer la significación institucional o de órgano del comité. Aunque el único artículo de la ley dedicado específicamente a los delegados se refiere expresamente a su intervención en materia de condiciones de trabajo e higiene y seguridad y a la función de canalizar las quejas o reclamaciones (art. 62,2), la doctrina entiende que corresponden a los delegados todas las atribuciones reco

(29) L.E. de la Villa. Ibidem. Pag. 11.

nocidas a los comités de empresa (30). La negociación del convenio de empresa les es reconocida explícitamente por el art. 87,1.

Tanto en su composición como en su funcionamiento, los delegados de personal y el comité se configuran como estrictamente obreros, es decir, se componen de representantes elegidos por los trabajadores y actuan con independencia respecto del patrono o de la dirección de la empresa. Así, el presidente y secretario del comité son elegidos por y entre sus miembros. Las asambleas de trabajadores son presididas, así mismo, por los delegados o comité. Esta característica y la legitimación para negociar el convenio de empresa les distingue de las instituciones unitarias de algunos paises, y es congruente con la filosofía de la ley de fundar las relaciones laborales en la contraposición de intereses y no en el espíritu comunitario. Por la misma razón, no se incluye entre sus funciones ninguna relacionada con la gestión directa de la empresa.

Aunque la negociación y administración del convenio de empresa pueden llegar a constituir la labor fundamental del comité y de los delegados y a configurar el tipo de participación de estos órganos en la empresa, dada la amplitud de las materias que pueden ser objeto de negociación (art. 85,1), sin embargo, en la práctica, el ejercicio de

(30) L.E. de la Villa. Ibidem. Pag. 163. J.M. Ramirez Martinez, en "El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios". Albiol Montesinos y otros. Pag. 480.

esta competencia dependerá, en unos casos, de la conciencia de los trabajadores y de sus representantes, y de la relación de fuerzas en la empresa, en otros. Aparte este condicionamiento interno, existe la limitación externa al contenido de la capacidad negociadora de los representantes, derivada de la articulación de la negociación en la empresa con los convenios o acuerdos de ámbito superior (art. 83).

La realización práctica de la capacidad negociadora del comité vendrá anulada, aunque sea temporalmente, en el supuesto de que una sección sindical o varias, que detenten la mayoría de sus miembros, ejerzan la legitimación que la ley les reconoce para negociar convenios de empresa de aplicación general a los trabajadores (art. 87,1). Aunque, en este supuesto, la sección o secciones dominen el comité, éste se ve suplantado en esta importante competencia como organismo unitario, lo cual puede llevar a alterar el sentido de la participación.

Además de esta función de negociación del convenio de empresa y de la natural de ser el cauce de las reclamaciones y quejas de los trabajadores, los delegados y comités participan en la gestión de las obras sociales de la empresa y tienen reconocidos una competencia de vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales y de los pactos aplicables a la empresa, y los derechos de infor

mación sobre la situación económica y laboral de la empresa y de consulta previa en relación a determinadas decisiones del empresario que afectan al empleo y a las condiciones de trabajo. En materia de seguridad e higiene, el Estatuto les reconoce la capacidad de requerir por escrito al empresario ante una probabilidad seria y grave de accidente y de paralizar la producción, cuando el riesgo de accidente sea inminente.

El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los trabajadores a reunirse en asamblea y regula las asambleas en los centros de trabajo (capítulo 2º del título II). Sin embargo, debido a los requisitos formales exigidos para la adopción de decisiones, será difícil que las asambleas reales en los centros de trabajo discurran por el cauce legal.

3.2. Las secciones sindicales.

La sección sindical, como ha sido indicado, no viene regulada en el Estatuto, aunque sí mencionada e implícitamente reconocida como forma de representación. A la espera de una ley orgánica de acción sindical que trate el tema ,las secciones sindicales se han introducido en algunas

empresas por vía convencional, ya desde los primeros momentos de la transición (31). Nos referimos al contenido del Acuerdo Marco Interconfederal sobre secciones sindicales (32), pues, aparte de la plasmación en la práctica durante su vigencia, su regulación influirá, sin duda, en futuros acuerdos, convenios y normas (33).

Según la reglamentación del AMI, los derechos de organización y acción del sindicato son graduales en relación al tamaño de la empresa.

---

(31) El caso más citado es el del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Guipuzcoa para 1.978.

(32) Valdés Dal-Re observa que el AMI elude las secciones sindicales, para regular sólo derechos de los afiliados y la figura del delegado sindical. ("Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva". J.A. Sagardoy. I.E.S. Madrid. 1.980. Pag. 189). Aunque es cierto que el acuerdo evita utilizar el concepto sección sindical, en realidad se refiere a derechos del mismo. Los convenios a que se refiere Valdés DAl-Re utilizan la expresión, pero se atienen generalmente a la regulación del AMI. Es dudoso que los sindicatos admitan fácilmente que otros intervengan en cómo deben organizarse en la empresa. Esto no obsta a la opinión de que los derechos del sindicato estén insuficientemente reconocidos en el AMI.

(33) De hecho, el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE, firmado el 9 de junio de 1.981) ha reproducido el apartado del AMI referente a la recaudación de la cuota sindical por las empresas. El Acuerdo Interconfederal (AI, firmado el 15 de febrero de 1.983) prorroga, durante su vigencia, las estipulaciones del AMI y ANE en materia de derechos sindicales, "salvo que en este período medie una ley reguladora de este tema" (A.I. art. 17).

En las empresas de menos de cien trabajadores, los afiliados pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de horas de trabajo. En las de cien a doscientos cincuenta trabajadores, además de lo anterior, los sindicatos podrán disponer de tablón de anuncios para insertar comunicaciones, debiendo remitir copia a la dirección de la empresa. En las empresas de censo superior a doscientos cincuenta trabajadores, la representación de los sindicatos, que acrediten una afiliación superior al quince por ciento de la plantilla, estará a cargo de un delegado, designado por el sindicato, que habrá de ser trabajador activo de la empresa y, a poder ser, miembro del comité de empresa. Las garantías de los delegados serán las reconocidas a los miembros del comité, figurando, por lo tanto, entre ellas el crédito de horas liberadas. En las empresas de más de mil trabajadores, se añade que la dirección de la empresa habrá de facilitar un local para que el delegado pueda ejercer su función.

El Acuerdo establece las funciones de los delegados, que consisten genéricamente en representar y defender los intereses del sindicato y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de comunicación entre el sindicato y la dirección de la empresa.

Específicamente, podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo. A requerimiento escrito de los afiliados, la dirección de la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

Los delegados sindicales podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comités de seguridad e higiene y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia, y tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo en los mismos casos que los miembros de éste. Deberán ser oidos por la empresa, con carácter previo, acerca de los despidos y sanciones a los afiliados al sindicato y en los casos de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado colectivo de trabajadores e implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

4. Implantación y características de la representación.

Descrita la representación creada, es obvio preguntarse hasta qué punto la misma ha sido instaurada en las empresas, cuáles son las características de los órganos constituidos y cómo funcionan. Dedicamos este apartado a estudiar los dos primeros puntos, en tanto lo permitan los datos estadísticos disponibles. Es decir, a conocer la implantación y las características de los delegados y comités tras las elecciones sindicales de 1.980, en la Comunidad Autónoma del País Vasco, preferentemente (34). En el apartado siguiente analizaremos el funcionamiento del comité de empresa y de las secciones sindicales en Altos Hornos de Vizcaya S.A.

4.1. Implantación.

El 41'7% de las empresas de más de seis trabaja-

(34) Utilizamos en este apartado las conclusiones de los capítulos de la parte segunda del trabajo. El estudio se refiere a las empresas y centros de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Las estadísticas disponibles del resto del estado sólo permiten un conocimiento global, que, sin embargo, utilizaremos.

dores se dotó de representación en la Comunidad Autónoma del País Vasco en las elecciones de finales de 1.980. En el conjunto del estado, excluyendo a la Comunidad Autónoma vasca y a Cataluña, las elecciones alcanzaron al 37'4% de las empresas del mismo tamaño. En la Comunidad, las elecciones afectaron al 58'5% del total de trabajadores asalariados y al 46'5% en el resto del estado sin Cataluña. Sin embargo, la elección implicó al 72'2% de los trabajadores industriales de la Comunidad y al 56'6% de los del resto del estado, mientras las cifras descendieron en lo que respecta a los trabajadores del sector servicios (42'5% en la Comunidad Autónoma y 37'4% en el resto).

Estos son los únicos datos disponibles sobre implantación a nivel estatal y los únicos, así mismo, que permiten la comparación Comunidad Autónoma-Estado. Los siguientes se refieren exclusivamente a la Comunidad Autónoma.

En ésta, organizó la representación el 42'7% de las empresas o centros de más de seis trabajadores que podían hacerlo según el Estatuto de los Trabajdores, implicando al 70'8% de los trabajadores de las empresas autorizadas a realizar elecciones. Las elecciones alcanzaron al 45'4% de las empresas industriales y al 36'6% de las de servicios, afectando al 72'2% de los trabajadores industriales en el pri

mer caso y al 68'3% de los de servicios. La implantación de la representación en las empresas del sector primario, poco importante en el País Vasco y casi exclusivamente reducido a la pesca, ha sido menor: sólo el 27'9% de los mismos se ha dotado de representación, implicando al 37'6% de los trabajadores.

Si bien la constitución de los órganos de representación ha sido mayor en las empresas industriales que en las de los otros dos sectores, el dato discriminante es el del tamaño de la empresa. El interés por la representación, manifestado en la constitución de los órganos representativos, aumenta con el tamaño de la empresa, de modo que las empresas más grandes (mayores de quinientos trabajadores) han realizado elecciones en la práctica totalidad. Existe, no obstante, un límite, que se situa en las empresas o centros de veinticinco trabajadores, a partir del cual los porcentajes de implantación de la representación aumentan significativamente. El 34'3% de las empresas de 6 a 25 trabajadores han elegido representantes,mientras el porcentaje llega al 58'6% en las de 26 a 49 trabajadores, al 82'2% en las de 50 a 250 y al 90'2% en las empresas de censo superior a 250 trabajadores.

Refiriendo los porcentajes a la implantación de delegados de personal y comités de empresa, ha elegido delegado o delegados el 36'5% de las empresas o centros de la

Comunidad Autónoma autorizados (incluidas las empresas de 6 a 11 trabajadores), implicando al 46'5% de los trabajadores; en cambio, se han celebrado elecciones a comité en el 83'5% de las empresas, involucrando en la elección al 84'4% de los trabajadores en empresas que podían elegirlo legalmente. El que las empresas sean industriales o de servicios no afecta al porcentaje de las que han elegido comité, pero es mayor el porcentaje de empresas industriales que han elegido delegado o delegados (37'9% industriales y 34'9% de servicios).

En suma, el comité de empresa ha sido constituido en la mayoría de las empresas de la Comunidad Autónoma y en la práctica totalidad de las grandes empresas o centros. Los delegados de personal, sin embargo, sólo se han constituido en porcentaje apreciable en las empresas del tamaño mayor y escasamente en las empresas menores. Esto demuestra que los sindicatos, que son normalmente los que promueven la representación, se han introducido escasamente en las empresas pequeñas.

Sobre implantación de las secciones sindicales en las empresas existen pocos datos. Según un estudio realizado por la Fundación Largo Caballero sobre una muestra de convenios de empresa y de sector pactados durante el primer semestre de 1.980, durante la vigencia del AMI por lo tanto,

el 56% de los convenios trataban el tema de la sección sindical (62% de los convenios de sector y 47'6% de los de empresa). De ellos, el 89'2% reconocían al sindicato en la empresa, 60'7% igualaban lo reglamentado en el AMI sobre derecho de renunión, recaudación de cuotas y distribución de información, y el 67'8% igualaban o superaban al AMI en lo que se refiere a la facilitación de tablones de anuncios y locales (35). Sin embargo, el Informe de la Secretaría de acción sindical de la C.S. de CCOO sobre la negociación colectiva en el primer semestre de 1.982 da unas cifras muy bajas de implantación de los derechos sindicales: los trabajadores beneficiados por el reconocimiento de la sección sindical serían sólamente el 5'86% de los afectados por la negociación en el período (7'96% de los afectados por convenios de empresas y 5'43 de los implicados en convenios de sector) (36).

4.2. Participación

La participación de los trabajadores en la elección, en aquellas empresas o centros que la han realizado, es otro indicador del interés de los trabajadores por la representación. En la Comunidad Autónoma se ha situado en el 79'2% en las elecciones de 1.980. Parece un porcentaje elevado, teniendo en cuenta el absentismo laboral y los trabajadores en desplazamiento, y comparable al de otros paises

(35) "La negociación colectiva en España. Estudio comparatiavo 1.979-1.980". Carlos Atienza y otros. Madrid 1.979. Pags. 83-84 y 87.
(36) Informe de la Secretaría de acción sindical sobre la negociación colectiva de 1.982. C.S. de CCOO. Julio 1.982.

(79% en Francia).

Ha sido superior en las empresas industriales (81'1%) que en las de servicios (73'9%); en las empresas que elegían delegados (81'5%) que en las que elegían comité (78'6% en el colegio obrero (80'3%) que en el de administrativos y técnicos (74'8%).

Aunque las empresas menores que han elegido representantes han sido pocas, en las que lo han hecho la participación ha sido elevada. La participación ha sido decreciente a medida que aumentaba el tamaño de la empresa (empresas de 6 a 49 trabajadores, 81'5%; de 50 a 250 trabajadores, 80'5%; de 251 a 500 trabajadores, 80%; de más de 500 trabajadores, 76'4%). El hecho se explica, aparte otros factores (aumento de directivos y técnicos en las mayores,absentismo, etc.), por las relaciones particularistas que caracterizan a las empresas menores; de modo que, promovida la elección, la participación se hace general.

La elevada participación de los trabajadores industriales y de los obreros, en comparación con la más reducida de los trabajadores de los servicios y de los administrativos y técnicos, demuestra que la representación (y el sindicalismo conexamente) moviliza en mayor medida a los trabajadores de buzo que a los denominados "de cuello blanco".

De todas formas, los administrativos y técnicos de la industria y, sobre todo, de las grandes empresas industriales han mostrado un mayor interés por la elección, aproximándose a la actitud de los obreros (participaron con su voto el 77% de los que trabajan en la industria y el 78'3% de los que trabajan en las grandes empresas industriales de más de quinientos trabajadores).

4.3. Carácter sindical de los órganos.

Los órganos de represenación creados en las elecciones de 1.980 han tenido una composición fuertemente sindical. El 77'7% de los representantes elegidos en la Comunidad Autónoma y el 74'1% de los elegidos en el resto del estado pertenecen a un sindicato.

El carácter sindical de los órganos creados es mayor en el sector industrial que en el de servicios. En la Comunidad Autónoma la diferencia no es pronunciada, pero sí en el resto del estado, excluidos Euskadi y Cataluña. (Organos de empresas industriales: 79'4% de representaneș sindicales en la Comunidad Autónoma, 79'1% en el resto del estado; representantes con adscripción sindical en las empresas de servicios: 75'5% en la Comunidad Autónoma, 68'7% en el resto del estado). La penetración de los sindicatos en las empresas de servicios es mayor en la Comunidad Autónoma que en el resto del estado.

El grado de sindicación de los delegados de personal es netamente mayor que el de los comités de empresa en la Comunidad Autónoma. El 81'5% de los delegados ha sido presentado por un sindicato, mientras en los comités pertenece a un sindicato el 75'7% de los miembros.

Son las empresas medianas de 50 a 250 trabajadores las que han constituido los órganos con menor presencia sindical, o donde la presencia de no afiliados es más importante. El 71'6% de los miembros de sus comités pertenecen a los sindicatos y el 28'4% son no sindicados en la Comunidad Autónoma. Este fenómeno es común a las empresas industriales y de servicios. En los comités de las empresas de los tamaños superiores, las candidaturas sindicales han copado el 82'4% de los puestos en las empresas de 251 a 500 trabajadores y el 82'7% en las empresas de más de 500 trabajadores.

En la composición de los comités de empresa, los miembros elegidos en el colegio obrero pertenecen a sindicatos en el 81'6% de los casos, mientras que en el colegio de administrativos y técnicos sólamente en el 64'1%. El último porcentaje asciende al 75'6%,sin embargo, en las grandes empresas.

4.4. El grado de concentración de los comités de empresa.

La última característica de la representación

que es posible conocer por medio de la manipulación estadística de los datos electorales se refiere al grado de concentración o de dispersión de los órganos constituidos. Es decir, ha sido posible conocer el número de candidaturas que concurren a la composición de la institución y los casos en que una candidatura obtiene la mayoría absoluta. El tema tiene interés referido a los comités de empresa y se relaciona, en el último punto, con la legitimación de las secciones sindicales para negociar convenios de empresa de aplicación general (art. 87,1 de la LET).

Los resultados corresponden a la Comunidad Autónoma del País Vasco y constituyen, como ha sido indicado, una aproximación estadística.

Comencemos por observar que del 77'7% de elegidos sindicales en la Comunidad Autónoma, 62'5% pertenece a alguno de los tres sindicatos mayoritarios (ELA-STV, UGT y CCOO). En el resto del estado, los dos sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT) han acaparado el mismo porcentaje (62'5%) del total de elegidos,habiendo obtenido los sindicatos en conjunto el 74'1% de los puestos de representación. Los porcentajes se refieren a delegados y miembros de comité.

La dispersión de la representación debe lógicamente ser mayor en la Comunidad Autónoma que en el resto del es

tado y menor el número de comités dominados por una candidatura, por ser mayor el número de sindicatos actuantes en la Comunidad (a los de ámbito estatal se añaden ELA-STV, LAB y ELA(a)) y ser tres los sindicatos mayoritarios (a UGT y CCOO se añade ELA-STV).

Hecha esta observación, la media de candidaturas presentes en los comités de empresa de la Comunidad Autónoma es de 2'58. Lógicamente la media es más alta en los comités de las grandes empresas (de mayor número de miembros) que en las menores. En los comités de empresas de más de 500 trabajadores es de 4'17, de 3'24 en los de las empresas de 251 a 500 trabajadores y de 2'34 en los comités de las empresas menores de la escala (empresas de 50 a 250 trabajadores).

A pesar de la pluralidad de candidaturas presentes, en el 69'9% de los comités de la Comunidad Autónoma (843 de los 1.206 constituidos) una candidatura detenta más de la mitad de los miembros, dominando el comité. Esto ocurre más frecuentemente en las empresas de menor dimensión que en las grandes. Concretamente, el 76'1% de los comités de las empresas de 50 a 250 trabajadores registra mayoría absoluta de una candidatura y el 51'2% de los comités de las de 251 a 500 trabajadores, en tanto que tan sólo el 31'3% de los comités de las empresas grandes de más de 500 trabaja

dores está dominado por una candidatura.

Las candidaturas sindicales dominan el 53% de los comités constituidos (18'2% ELA-STV, 13% UGT y 11'8% CCOO) y las candidaturas no sindicadas o independientes el 16'9%.

A pesar de lo que podía hacer suponer el número de candidaturas presentes en el País Vasco, el grado de concentración de los comités es elevado, sobre todo en las empresas de menor dimensión. Es decir, es alto el número de comités en que un sindicato o candidatura independiente detenta la mayoría absoluta de los miembros.

5. El comité de empresa y las secciones sindicales en Altos Hornos de Vizcaya.

Las elecciones a comité de empresa se adelantaron en A.H. de V. a las fechas acordadas por los sindicatos mayoritarios para la generalidad de las empresas. Se celebraron el día 24 de junio de 1.980, por acuerdo de los sindicatos y la dirección de la empresa, ratificado por el Comité saliente. Las negociaciones de la reestructuración de la siderurgia integral en curso y su aplicación a la empresa explican el adelantamiento.

El convenio colectivo para 1.980 había introducido una reglamentación de las secciones sindicales en la em-

presa acorde con la fijada en el AMI. A lo largo del mandato del segundo comité de empresa, fué ésta la regulación vigente, pues el convenio colectivo para 1.981 y 1.982 (art. 23) prorrogó la vigencia de los artículos 17 y 18 del convenio de 1.980 en esta materia.

Las relaciones laborales en A.H. de V. en el período 1.980-1.982 han estado dominadas por la crisis y reestructuración del sector y de la empresa. Por una parte, la situación influyó fuertemente en las actitudes de los trabajadores. Por otra, la forma adoptada para resolver la crisis desplazó las decisiones fundamentales a un ámbito externo a la empresa, limitando las atribuciones del comité en una de sus funciones más importantes en la práctica anterior y en la LET: la negociación del convenio de empresa.

Como es sabido, el día 6 de mayo de 1.981 eran firmados en Madrid los Acuerdos sobre saneamiento y reconversión del sector de la siderurgia integral por la administración, las empresas del sector y los sindicatos UGT y CCOO. A un primer Acuerdo general, siguieron otros dos pactos complementarios sobre "Desarrollo del programa de reducción de costes y de política técnico-comercial" y sobre "Condiciones de jubilación e incapacidad laboral". Los acuerdos tomaron como base el documento producido en octubre de 1.980 por el Ministerio de Industria y Energía, titulado "Programa de saneamiento y reconversión de la industria siderúrgica integral española".Los fines perseguidos por los acuerdos y

el contenido de los mismos han sido expuestos anteriormente. Recordemos, no obstante, que, en el aspecto laboral, establecían la reducción de la plantilla de las empresas en 5.800 trabajadores y la fijación de las subidas salariales para 1.981 en el 9% sobre las tablas salariales de 1.980 y en el equivalente al 70% del aumento del I.P.C. en 1.982.

El segundo de los Acuerdos creaba una Comisión de Seguimiento de la Siderurgia Integral, compuesta por representantes de las empresas y de las Centrales Sindicales, con presencia de la Administración en los temas que le afectasen. En la claúsula final del mismo se establecía que "los convenios colectivos que se firmen se enmarcarán en el contenido de los presentes acuerdos". Para mayor garantía, el Real-Decreto 878/1.981, de 8 de mayo (B.O.E. nº 120, de 20 de mayo de 1.981), sobre medidas de reconversión de la siderurgia integral, por el que la Administración asumía sus compromisos en el acuerdo, establecía (art. 14) que la obtención de los beneficios establecidos en la norma "queda condicionada a que los Convenios Colectivos que se pacten en cada empresa no superen el contenido de los pactos laborales firmados"..., siendo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el encargado de comprobar el cumplimiento de esta condición.

En cuanto al procedimiento a seguir en la reducción de plantilla, se establecía lo siguiente: "Las partes

consideran que existen excedentes de personal en las empresas y acuerdan que éstas, una vez firmado este documento, y en el plazo máximo de diez días, presentarán a las Centrales Sindicales firmantes los excedentes de plantillas y los planes de movilidad y reconversión que de ellos se deriven con el fín de negociarlos y acordarlos con las mismas, comprometiéndose ambas partes a presentarlos a la Administración en el plazo de un mes,a partir de la presentación por las Empresas de los referidos planes. ... El estudio y puesta en práctica de estos acuerdos en cada Empresa se llevará a cabo con la participación de los respectivos Comités".

La "adecuación" de las plantillas había de realizarse, primeramente mediante jubilación anticipada de los trabajadores que cumpliesen 60 o más años durante 1.981; segundo por reducciones voluntarias o vegetativas; y, por último, en virtud de bajas por incapacidad total o absoluta. Se establecían, en anexo, las condiciones de jubilación e incapacidad, asegurándose, en todos los casos, el ciento por cien del salario real de los últimos doce meses, y se añadía: "las Empresas y Centrales firmantes, fijarán a finales de 1.981, de mutuo acuerdo, la edad de jubilación para los años 1.982 y 1.983".

El convenio colectivo de empresa fué firmado por la Comisión negociadora del Comité el 5 de junio de 1.981, para

una duración de dos años, a partir del primero de enero de 1.981. El convenio establece las tablas salariales, aplicando los aumentos establecidos en los Acuerdos. En el tema de representación colectiva de personal, mantiene, como hemos indicado, las normas del convenio de 1.980. El convenio reproduce, en anexo, los acuerdos del sector. Por lo demás, incide en los temas propios de convenios anteriores sobre tiempo de trabajo, sobre incentivos y ventajas sociales y sobre procedimiento de reclamaciones en el escalafón jerárquico de la empresa. El 14 de enero de 1.982 se reunían representantes de la Dirección y del Comité, "con el fín de dar cumplimiento el año 1.982 a lo previsto en los apartados 1 y 3 del artículo 3º del vigente Convenio Colectivo suscrito el 5 de junio de 1.981, en su relación, a su vez, con el Acuerdo sobre reestructuración de la Siderurgia Integral en los aspectos referentes a la jornada de trabajo el año 1.982 y al incremento salarial a apartir de primero de enero", y firmar el correspondiente acuerdo.

La Dirección de la empresa hacía público , también en Junio, el plan de " amortización de excedentes" de plantilla, que en el conjunto de la empresa alcanzaba a 1.507 puestos, de los que 84 correspondían a las fábricas de Etxebarri y Lesaka y el resto (1.423) a las de Sestao y Baracaldo (incluidos Agruminsa y Maderas y Alquitranes). Novecientos noventa y tres de estos puestos (847 en las fábricas de

Sestao y Baracaldo) habrían de amortizarse por jubilación en los seis primeros meses del año.

5.1. Constitución del nuevo Comité.

Como ha sido señalado, las elecciones se celebraron el día 24 de junio. A ellas concurrieron listas de los mismos sindicatos que en 1.978 (UGT, ELA(a), ELA-STV, LAB, SU). La anterior lista "Trabajadores por la Unidad" se presentó, en esta ocasión, como "LAB-Trabajadores por la Unidad". No hubo candidatura de Independientes. Un intento de presentar una lista de este tipo, promovida por un grupo de administrativos, que criticaban la actuación de los elegidos en calidad de no sindicados en el anteriro comité, fracasó a última hora. Sin embargo, presentó candidatura en el colegio obrero una agrupación de electores titulada "Trabajadores no afiliados", que llevaría tres miembros al comité, con 488 votos. En la propaganda de la candidatura se criticaba la actuación de los sindicatos, acusándoles de "discriminación" entre afiliados y no afiliados. ..." A los trabajadores no afiliados a centrales sindicales no nos convencen sus actuaciones para con nosotros"...; ..."los problemas que tenemos planteados en nuestra empresa..., los tenemos que solucionar por nosotros mismos..."; ..."son nuestros problemas los que más nos preocupan, aunque apoyaremos todo tipo de Movimiento Obrero en general".

Fué novedad, así mismo, la presentación de una nueva candidatura de extrema izquierda en el colegio obrero,la

"Asociación Obrera Asamblearia", apoyada por el PCE-M.L. (marxista-leninista), que sólamente obtuvo 47 votos en la elección.

Las elecciones registraron un descenso notable de la participación, en comparación con las de 1.978. En éstas, había participado el 82'72% del censo, mientras que en las de 1.980 la participación descendió al 71'36%, registrándose descenso en los dos colegios.

Participación en las elecciones de 1978 y de 1980 en A.H. de V.

	Colegio Técnicos y Administrativos	Colegio Obrero	Total
Enero 1.978	87'10	81'21	82'72
Junio 1.980	73'6	70'6	71'36
Diferencia	-13'4	-10'6	-11'36

Fuente: Datos oficiales de la Mesa Electoral Central.

Los cuadros de las páginas siguientes analizan los resultados de la elección. El primero muestra los resultados en votos y en representantes en los dos colegios. El segundo de los cuadros compara los votos de ambas elecciones en los colegios y en el total, señalando, en votos y porcentajes, la diferencia de los resultados en 1.978 y 1.980. Los porcentajes se refieren, en horizontal, a los votos válidos (6.084=100 en el total). Por último, en el tercer cuadro, los porcentajes se refieren al censo de trabajadores en ambas elecciones, con lo que se anula el descenso de la plantilla.

UGT, aunque seguía siendo el sindicato más votado y con mayor número de miembros en el Comité, experimentó un fuerte descenso de votos, sobre todo en el colegio obrero. En este colegio perdía 1.165 votos, una parte de los cuales es atribuible al descenso de la plantilla. Los demás sindicatos mantenían prácticamente sus votos. La candidatura "Trabajadores no afiliados" obtenía 488 votos y tres miembros en el colegio obrero.

Como puede apreciarse en el tercer cuadro, UGT había obtenido el apoyo del 36'37% de los trabajadores de la empresa en 1.978 (del 38'13% de los trabajadores de buzo), para descender al refrendo del 24'53% de ellos en 1.980 (23'3% de los trabajadores del colegio obrero). Los demás sindicatos mantenían, con ligeras desviaciones, el apoyo anterior.

Veinticuatro de los elegidos para el Comité habían pertenecido ya al anterior. La continuidad de personas fué to-

RESULTADO DE LAS ELECCIONES A COMITE DE EMPRESA EN A.H. DE V. (24 DE JUNIO DE 1.980)

Candidaturas:

	UGT		CCOO		ELA-STV(a)		LAB-T.U.		ELA-STV		TNA		A.O.A.		Total	
	Votos	Puestos	Votos	Puestos	Votos	Puestos	Votos	Puestos	Votos	Puestos	Votos	Puestos	Votos	Puestos	Votos	Puestos
Colegio de Administrativos y Técnicos	620	4	175	1	565	3	141	1	59	-	-	-	-	-	1.560	9
Colegio Obrero	1.554	9	1.503	9	320	2	481	3	131	1	488	3	47	1	4.524	28
Total	2.174	13	1.678	10	885	5	622	4	190	1	488	3	47	1	6.084	37

Fuente: Datos oficiales de la Mesa electoral central.

ELECCIONES 1.978/1.980 EN A.H. DE V. COMPARACION.

		UGT		CCOO		STV(A)		ELA-STV		LAB-TU		SU		TEC. IND.		T.N.A.		AOA		
		Votos	%	Votos	%	Votos	%	Votos	%	Votos	%	Votos	%	Votos	%	Votos	%	Votos	%	Total
Col. Obrero C. Admvo. Tec.	1978	694	35'17	164	8'31	620	31'42	53	2'68	191	9'68	-		224	11'35	-		-		1973(100)
	1980	620	38'3	175	10'80	565	34'94	59	3'27	141	8'71	-		-		-		-		1617(100)
	Dif.	-74	+3'13	+11	+2'51	+55	+3'52	+6	+0'59	-50	-0'97									-356
	1978	2719	46'96	1787	30'86	477	8'23	106	1'83	503	8'68	131	2'26	-		-		-		5790(100)
	1980	1554	33'01	1503	31'93	320	6'79	131	2'78	481	10'21	-		-		488	10'36	47	0'99	4707(100)
	Dif.	-1165	-13'95	-284	-1'07	-157	-1'44	+25	+0'95	-22	+1'53									-1083
Totales	1978	3413	43'96	1951	25'13	1097	14'13	159	2'04	694	8'93	131	1'68	224	2'98	-		-		7763(100)
	1980	2174	34'37	1678	26'53	885	13'99	290	4'58	622	9'83	-		-		488	7'71	47	0'74	6324(100
	Dif.	-1239	-9'59	-273	+1'40	-212	-0'14	+131	+2'54	-72	+0'90	-	-	-	-	-	-	-		-1439

Fuente: Elaboración propia sobre datos oficiales de las Mesas.

ELECCIONES 1.978/1.980 EN A.H.DE V. COMPARACION. PORCENTAJES DE VOTO DE LAS CANDIDATURAS SOBRE CENSO

		UGT	CCOO	STV(A)	ELA-STV	LAB-TU	SU	TEC.INDEP.	T.N.A.	A●A	CENSO
C.Admvo/Tec.	1978	30'77	7'27	27'49	2'35	8'47	-	9'93	-	-	2255(100)
	1980	28'2	8'-	25'7	2'7	6'4	-	-	-	-	2197(100)
	Dif.	-2'57	+0'73	-1'79	+0'35	-2'07	-	-	-	-	
Col.Obrero	1978	38'13	25'06	6'69	1'48	7'05	1'83	-	-	-	7129(100)
	1980	23'3	22'6	4'8	2'-	7'2	-	-	7'3	0'7	6664(100)
	Dif.	-14'8	-2'4	-1'8	+0'52	+0'15	-	-	-	-	
Total	1978	36'37	20'79	11'69	1'69	7'39	1'39	2'38	-	-	9384(100)
	1980	24'53	18'93	9'98	2'14	7'01	-	-	5'42	0'53	8861(100)
	Dif.	-11'84	-1'86	-1'71	+0'45	-0'38	-	-	-	-	

Fuente: Elaboración propia sobre datos oficiales de las Mesas.

tal en ELA(a) y ELA-STV y grande en UGT (once de los trece elegidos habían pertenencido al anterior Comité). La continuidad, sin embargo, no fué apreciable en LAB y en CCOO. En este sindicato repitieron sólamente cuatro de los diez miembros elegidos. La renovación fué debida, en gran medida, a que la corriente mayoritaria de la sección sindical de CCOO en la empresa, ligada al PCE, utilizó las elecciones para marginar a la minoritaria del Movimiento Comunista, más revolucionaria y asamblearia, que había realizado parcialmente una propaganda independiente. Utilizando la posibilidad ofrecida por el sistema electoral de seleccionar los nombres en la lista (lista cerrada, pero no bloqueada), los candidatos de la corriente minoritaria fueron relegados a los últimos lugares y marginados del Comité. Entre éstos figuró el Secretario de la Sección Sindical de CCOO en la empresa en el momento de las elecciones. De esta manera, CCOO sentaba las bases para un cambio de actuación en la empresa, a tono con su nueva orientación general a nivel estatal y como firmante de los acuerdos de reestructuración del sector. La marginación del sector revolucionario era realizada después de capitalizar sus votos en las elecciones. (37).

El análisis de la propaganda electoral ofrece una reproducción de las estrategias de los sindicatos a nivel general, con alusión a las particularidades de la empresa.

UGT y CCOO organizaron sendos mitines, en lugares pú

(37) En las elecciones siguientes de 1.982, el MCE promovió una candidatura independiente (CUTI - Candidatura Unitaria de Trabajadores de Izquierda), que obtuvo tres miembros en el Comité y redujo considerablemente los votos de CCOO.

blicos de Baracaldo, con presencia de los principales líderes estatales (N. Redondo, J.L. Corcuera, E. Barón por UGT; N. Sartorius, A. Piñedo, Tueros, Unanue por CCOO) y escasa asistencia de público.

Tanto UGT como CCOO presentaron su propaganda en nombre de sus respectivas secciones sindicales, lo que constituía novedad en el caso de CCOO.

Los slogans de la propaganda de UGT manifestaron su estrategia de responsabilidad y "reformismo", al tiempo que acusaban implícitamente al sindicato rival: "¿Un sindicato para solucionar problemas o un sindicato para crearlos?". "Negociar sin demagogias". "!Por un sindicalismo responsable y para todos!". Estas ideas eran desarrolladas in extenso en los folletos de propaganda, al lado de la afirmación de los sindicatos en la empresa y de la importancia de su dimensión estatal. ..."Habiendo superado la etapa de realizar una práctica sindical eminentemente de contestación, el momento actual exige una acción sindical constructiva y de alternativas en la empresa...". ..."Ante las elecciones sindicales es preciso tener una mayoría estable en el Comité, que posibilite dar alternativas concretas a los problemas, sin que se diluyan las responsabilidades de cada sindicato bajo la capa unitaria del Comité..." "Esta reestructuración y la necesidad de organizarnos a nivel de Sector para defendernos de una Patronal..., hacen imprescindible la participación de los sindicatos con representatividad y peso suficiente a nivel nacional..." "Habremos de conseguir de la Empresa una moderna racio-

nalización del trabajo y una mejora de su política en las relaciones laborales, para no perturbar el proceso productivo, y canalizaremos nuestras reclamaciones y consultas prioritariamente por los cauces establecidos".

CCOO utilizó el slogan "Para no claudicar, vota CCOO". Aludiendo a los sindicatos que apoyaron la aprobación del convenio de 1.980, Unanue, líder del sindicato en la empresa y Secretario del Comité, manifestaba en la propaganda: ..."hay dos formas de defenderse de una crisis: el ponerse de rodillas ante ella, aceptando lo que te propone la empresa, que es la postura que adoptaron las Centrales Sindicales que patrocinaron el sí, y la otra, que es la de reconocer la existencia de la crisis y hacerla frente, pero de pie, obligando a la Dirección a sentarse y a negociar qué parte va a pagar cada uno de esa crisis".

CCOO no mostró, sin embargo, una imagen radical en estas elecciones. Fué el Movimiento Comunista el que ofreció la imagen revolucionaria y asamblearia en su propaganda particular de apoyo a las listas de CCOO, en las que figuraban nueve militantes del partido. En la entrevista de propaganda mencionada, que corresponde a la línea oficial del sindicato, se defendió el Comité de empresa como organismo unitario: ..."existen distintas opciones sindicales; las que están de acuerdo con los Organismos Unitarios ... y las que han tomado al Comité como un medio para tener "liberados sindicales"."..."Que los trabajadores tengan en cuenta a la hora de votar, el comportamiento de cada Central Sindical en el Comité, eligiendo a los hombres de aquellas candida-

turas que lo van a potenciar y hacer efectivo". "Que las Centrales Sindicales reacias a protagonizar a los Organismos Unitarios, se vean obligadas por la presión de los trabajadores (incluidos sus afiliados) a reflexionar sobre su comportamiento en los Comités de empresa...".

Por último, limitando el examen de la propaganda electoral a la de los sindicatos mayoritarios y de aquellos que defendieron las posiciones de contestación, esta última postura fué reivindicada, con relativo éxito (obtuvo 622 votos y cuatro representantes), por la candidatura "LAB-Trabajadores por la Unidad", explícitamente apoyada por Herri Batasuna en la propaganda. "Vota alternativa. No votes siglas", fué su consigna, predicando la vuelta a la organización unitaria de los primeros momentos de la transición,..."LAB-Trabajadores por la Unidad ha luchado, lucha y podemos asegurar que seguirá luchando contra la burocratización del Comité, en favor de lasAsambleas de fábrica y por la potenciación abierta y profunda de unas Comisiones departamentales vivas y con verdadero peso específico, para poder resolver con garantías los problemas que en su departamento surjan, líneas éstas que consideramos maestras para la consecución e implantación de un mínimo control obrero estabilizado e irreversible dentro del proceso revolucionario en el que estamos metidos el conjunto de la clase obrera".

El Comité, por último, aprobó sus "Normas internas de funcionamiento" en plenos celebrados los días 7 y 9 de julio. Por ellas se crea una Comisión Permanente, "órgano de gestión y representación del Comité, que actuará de forma colegiada, de

acuerdo con las directrices marcadas por el Comité en los plenos ordinarios y extraoradinarios" (punto 28). La forma en que es constituida la Comisión Permanente (puntos 29 y 30) y las normas sobre su funcionamiento (puntos 31 al 36) muestran el carácter, a la vez unitario y sindical, de la representación, que, por otra parte, se manifiesta también en el funcionamiento del mismo Comité-pleno. En la composición de la Permanente es respetada la representación por colegios (nueve delegados pertenecientes al colegio obrero y tres al de administrativos y técnicos) (38) y dentro de éstos la de las candidaturas, según los resultados electorales (3 delegados de UGT por el colegio obrero, otros tantos de CCOO y uno respectivamente de LAB, ELA(a) y no afiliados; 1,1/3 de delegados de UGT por el colegio de administrativos y técnicos, 1 de ELA(a), 1/3 de CCOO y 1/3 de LAB, turnándose la representación del tercio por candidatura cada cuatro meses durante el año). Los delegados de la Permanente son designados y sustituidos por las candidaturas. La Permanente se reune una vez por semana y "siempre que una candidatura lo solicite oficialmente" (punto 34).

En los apartados que se refieren al funcionamiento del Pleno del Comité, se habla de portavoces de las candidaturas (punto 14). Cualquier candidatura tiene atribuida la facultad

(38) En la discusión de este punto en la primera reunión del Pleno del Comité, los representantes de CCOO defendieron que los componentes de la Permanente, repartidos proporcionalmente entre las candidaturas según su participación en la composición del Comité, no tuviesen que respetar la pertenencia a los colegios. ..."Los delegados del Comité tienen que defender los intereses de los trabajadores, sean del estamento que sean"..., aunque "por cuestión de efectividad, en la permanente debe haber delegados de los dos estamentos"... (Acta del Pleno del Comité, 30-6-1.980).

de incluir temas en el Orden del día previo a los plenos (punto 11); las candidaturas pueden solicitar a la Mesa tiempos de receso durante la reunión; el acta de los plenos es "firmada por las candidaturas" (punto 10). El Presidente y el Secretario del Comité, en caso de ausencia, son sustituidos por delegados designados por la candidatura a la que pertenezcan los titulares (punto 9).

No es tratado en las Normas el tema de las votaciones. El Estatuto de los Trabajadores exige mayoría cualificada en algunos casos. El Comité, en este punto, funciona como órgano unitario, aunque pueda ocurrir que las mayorías sobre temas concretos sean negociadas por los sindicatos antes de las reuniones.

Parece que en el funcionamiento del Comité en A.H. de V., y probablemente en otras empresas de cierta dimensión, ha repercutido el modo de actuar de las instituciones del sistema político, singularmente del Congreso de los Diputados.

Las Normas de funcionamiento, por fín, crearon siete Comisiones de trabajo, en nada diferentes a las habituales en las épocas anteriores (Comisión de Seguridad e higiene, Comisión de primas y horas extraordinarias, Comisión de calificación, Comisión de asuntos sociales, Comisión de progresión y promoción, Comisión de información y Comisión de gestión).

Los Convenios colectivos de la empresa de 1.980 y 1.981 no han superado el contenido mínimo establecido para la

representación unitaria en el Estatuto de los Trabajadores. En realidad, el tema de la representación unitaria, lo mismo que el de las secciones sindicales, es tratado únicamente en el convenio para 1.980, pues el de 1.981 se limita a mantener los artículos del convenio anterior en la materia, añadiendo únicamente el acuerdo de que las candidaturas puedan acumular el crédito de horas de sus miembros y administrarlo a su conveniencia, sin más requisito que el de comunicarlo a la Jefatura de Asuntos Sociales (art. 23). Como se ve, la facultad de acumulación previsto en el art. 68 e) de la LET, es atribuida a las candidaturas en el pacto y no al Comité.

El Convenio de 1.980 se limitó a reproducir los contenidos de la LET, añadiendo únicamente el compromiso de la Dirección de informar con periodicidad mensual en algunos temas y a aplicar a la empresa mandatos genéricos contenidos en la LET, referentes a disposición de locales por el Comité y para la realización de asambleas, a la disponibilidad de tablones de anuncios y posibilidad de desplazamiento de los representantes en las fábricas (arts. 81 y 78 de la LET), añadiéndose que..."el Comité podrá organizar votaciones dentro de la empresa, sin interrumpir la marcha normal del proceso productivo, previo acuerdo con la Dirección, la que facilitará los medios necesarios para ello" (art. 21 del convenio).

Aunque no figure en las Normas, en la primera reunión plenaria del nuevo Comité (Acta de la reunión del 30 - 6 - 1.980), se planteó la asistencia a las reuniones del pleno de personas externas al mismo. UGT defendió la presencia, con voz

y sin voto, de los delegados de las secciones sindicales y LAB la asistencia, en las mismas condiciones, de las Comisiones Departamentales. El pleno resolvió que pudiesen asistir, con voz y sin voto, los delegados de las secciones y las Comisiones Departamentales (sic), éstas "cuando se trate un problema específico de un departamento que les afecte".

Las Comisiones Departamentales no fueron oficialmente renovadas durante el mandato del nuevo Comité. Esta instancia representativa no ha sido oficialmente considerada, pero ha funcionado, de hecho, en los departamentos más conflictivos, en los que las reivindicaciones de primas, seguridad y condiciones de trabajo son importantes. En los momentos de reivindicación y conflicto, las comisiones se renuevan informalmente. Estas Comisiones han acudido a los plenos del Comité en que se trataron las reivindicaciones planteadas y han informado en las asambleas sobre ellas.

Las Comisiones siguen siendo el lugar preferente de actuación de LAB y de los grupos más radicales. Sin embargo, como veremos, CCOO, primero, y UGT, más tarde, han adaptado la organización de sus secciones sindicales a la distribución departamental. De este modo, la centralización del Comité ha sido subsanada por los sindicatos. La canalización de las reivindicaciones departamentales a través del Comité o de sus Comisiones depende, así, de la estrategia de cada sindicato.

5.2. Las secciones sindicales.

El convenio colectivo de 1.980 (39) respeta los acuerdos mínimos del AMI en lo referente a los derechos del sindicato en la empresa, los explicita en algunos puntos y los supera en otros. Dedica dos artículos al tema: el art. 17, titulado "De las Centrales Sindicales", y el 18, "De las Secciones Sindicales". En realidad, y a pesar de los títulos, lo que el pacto hace es conferir derechos de diferente grado a los sindicatos que no cumplen la condición de tener una afiliación equivalente al 10% de la plantilla (art. 17, excepto punto f)) y a los que cumplen este requisito (art. 18) (40)

A las centrales sindicales "legalmente constituidas" el pacto reconoce los derechos de: difundir y fijar publicaciones, avisos y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto coloque la empresa; recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cotizaciones de sus afiliados; no ser sancionados (los afiliados, es de suponer) por faltas graves o muy graves, salvo en casos excepcionales, sin observar la espera de 72 horas para asesoramiento y audiencia de su sindicato, cuando el interesado así lo solicite; poder pasar a la situación de excedencia en la empresa quienes ostenten cargo sindical a nivel de órgano directivo provincial o nacional; y celebrar asambleas fuera de horas de trabajo en local facilitado por la empresa.

Los sindicatos que acrediten tener una afiliación de al menos el 10% de la plantilla pueden nombrar un delegado, que

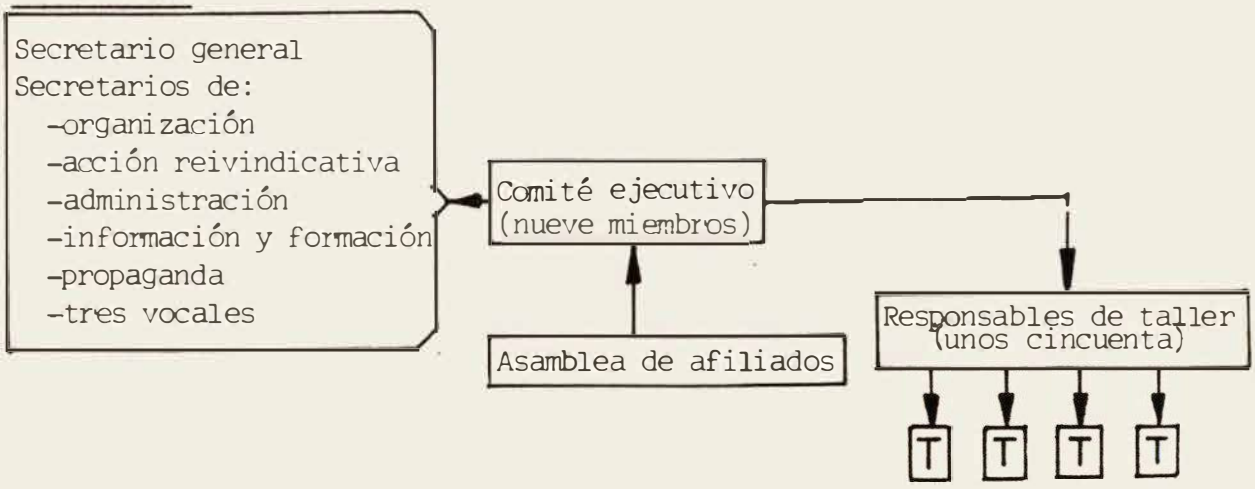
(39) Como hemos indicado, los convenios posteriores remiten al de 1.980 en el punto de los derechos sindicales, manteniendo vigente aquella regulación.
(40) Ver sobre este punto nota 32, pag 340

necesariamente habrá de ser trabajador de la plantilla. Los sindicatos que cuenten con una afiliación que exceda en mil al porcentaje señalado tienen derecho a nombrar un segundo delegado y uno tercero los que lo superen en dos mil. El primer delegado "tendrá derecho a dedicación permanente a su representación en la empresa" y los segundos y terceros, si los hubiere, a cuarenta horas mensuales retribuidas. Las secciones sindicales con estas características dispondrán "de un despacho u oficina dentro de la empresa, donde podrán recibir a sus afiliados y para desarrollar su actividad sindical". "Recibirán idéntica información que la facilitada por la Dirección al Comité de empresa, salvo en la de sanciones, que se limitará exclusivamente a sus afiliados". Los delegados "tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de empresa".

Como señalabamos en el capítulo precedente, la afiliación sindical en A.H. de V. se ha estabilizado en torno al 60% de la plantilla, habiendo sufrido un ligero descenso de 1.978 a 1.980. UGT daba la cifra de 2.296 afiliados en enero de 1.981 y de 2.259 en el mismo mes de 1.982. CCOO confesaba 1.480 afiliados en marzo de 1.981 y 1.246 en septiembre de 1.982. ELA(a), el tercer sindicato que logra la afiliación del 10% de la plantilla, aportó la cifra de 876 afiliados en agosto de 1.980 y de 788 en septiembre de 1.982. Estas cifras manifiestan un descenso respecto de las aportadas por los sindicatos en marzo de 1.980. En parte ello es debido al descenso de la plantilla de la empresa en los últimos años. UGT tiene reconocidos dos delegados y uno cada uno CCOO y ELA(a). También en septiembre de 1.982, LAB tenía alrededor de trescientos afiliados y ELA-STV daba la cifra de doscientos treinta.

La Sección Sindical de UGT en A.H. de V. está compuesta por todos los afiliados al sindicato en las fábricas. Estos, en asamblea, eligen un Comité de Sección, encargado de llevar la acción del sindicato en la empresa. Hasta febrero de 1.982, fecha en la que se simplificó la composición del Comité, éste estaba compuesto por siete secretarías, dos vocalías y nueve delegados de zona. Las Secretarías fueron las mismas del sindicato en los diferentes escalones ejecutivos (organización, administración, acción reivindicativa, información, coordinación, propaganda, y relaciones sindicales). Los delegados de zona tenían la función de ocuparse de la acción del sindicato en los departamentos. En febrero de 1.982 fué adoptada una estructura más reducida del Comité, con nueve miembros: el Secretario General y los secretarios de organización, acción reivindicativa, administración, información y formación, y propaganda, más tres vocales. Los delegados de zona fueron sustituidos por un número de responsables en los talleres, que oscila alrededor de cincuenta, distribuidos en cada relevo de los talleres de las fábricas. Estos responsables, nombrados por el comité, no pertenecen actualmente al mismo y su función es la de ejercer de enlaces entre los trabajadores y el Comité ejecutivo de la sección.

Esquema organizativo de la Sección sindical de UGT en A.H. de V., desde febrero de 1.982.



El Comité de sección es elegido normalmente cada dos años y se reune periódicamente fuera de las horas de trabajo en un local del sindicato en Sestao. Convoca Asamblea de afiliados, normalmente en local cedido por la empresa, aunque fuera de horas de trabajo. Edita un Boletín informativo con una periodicidad, en principio, mensual. Ante problemas concretos de fábrica, las reuniones del Comité de sección pueden ampliarse con la presencia de los Delegados sindicales en la empresa y la de los miembros del Comité de empresa pertenecientes al sindicato. La periodicidad de las reuniones, tanto del Comité como de la asamblea, así como la edición del Boletín informatiavo, se ven alterados por los acontecimientos sociales de la empresa. Se multiplican en los períodos de movilización, como durante el período de planteamiento de la reestructuración del sector y de la empresa, y se reducen en los períodos de calma.

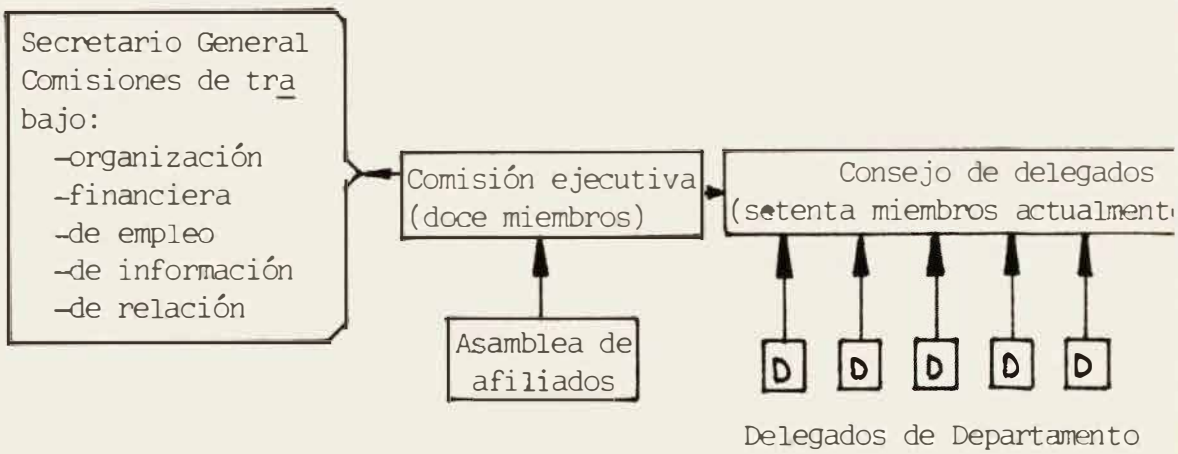
CCOO dirigió un Boletín a "los afiliados y simpatizantes" con ocasión de la apertura del local de la sección sindical en la empresa, en octubre de 1.980. En él, el sindicato justificaba la necesidad de la Sección Sindical junto al Comité unitario. ..."Desde la óptica sindical de CCOO, la existencia de un buen Comité de empresa no elimina la necesidad de la Sección Sindical de empresa; por el contrario, para el buen funcionamiento de un Comité, es imprescindible, tanto el control, como la vigilancia de este organismo por parte de los sindicatos con presencia

en el Comité. Así mismo, es necesario el control de los trabajadores de su Organismo unitario, pero, si ese control no se hace igualmente como afiliado a través del sindicato donde se milita, puede convertirse al Comité en un organismo antisindical, exclusivamente economista sin perspectivas, tanto en la lucha reivindicativa, como en lo que se refiere a la liberación de la Clase Obrera". ..."El Sindicato, a través del Delegado, podrá facilitar a los afiliados servicio de asesoría laboral de abogados; atender en aquellos problemas que necesiten la intervención de Magistratura de Trabajo; intervenir en sanciones a los afiliados, que, por las razones que sean, quiera el interesado que sea la Central sindical la que trate con la Dirección de la empresa; cualquier problema que el afiliado considere que en el Comité de empresa no se le ha atendido debidamente"...

CCOO se preocupó, desde el primer momento, de organizarse en la empresa a partir de la estructura departamental. Actualmente, la sección sindical del sindicato se compone de los siguientes órganos: Asamblea de afiliados, Comisión ejecutiva y Consejo de delegados. La Asamblea elige a los doce miembros de la Comisión ejecutiva, entre los que figura el Secretario General. En ella funcionan cinco comisiones de trabajo (organización, financiera, de empleo, de información y de relación con otros sindicatos), siguiendo el esquema de organización de órganos ejecutivos superiores. Junto a estos órganos, existen los

delegados departamentales, elegidos por los afiliados en los departamentos en proporción al número de afiliados de cada uno. Estos delegados, que en un principio han sido cincuenta pero que, con ocasión de la reestructuración, se han ampliado a setenta, además de ocuparse de la recaudación de cuotas, información, enlace, etc., constituyen el Consejo de delegados, órgano intermedio entre la Asamblea de afiliados y la Comisión ejecutiva. El Consejo de delegados, a cuyas reuniones concurren los miembros de la Comisión ejecutiva y es presidido por el Secretario General, se ocupa de los problemas de las fábricas y de los departamentos en singular. Debido a esta composición y por la relación directa de los delegados con los trabajadores, las reuniones del Consejo han sido más frecuentes que las de la Comisión ejecutiva durante el planteamiento de la reestructuración en la empresa.

Esquema organizativo de la Sección sindical de CCOO en A.H. de V.



Las reuniones tienen lugar en locales de la empresa, fuera de horas de trabajo, o en la sede del sindicato en la localidad. En principio, las de la Comisión ejecutiva son semanales, pero los períodos de movilización alteran esta periodicidad, lo mismo que el de la salida del Boletín informativo de la sección, que, en principio, es bimensual (41).

Los Delegados sindicales, tanto de UGT como de CCOO, son elegidos en la asamblea de afiliados, a propuesta de las ejecutivas.

Como habrá podido apreciarse, la estructura organizativa de la sección sindical de CCOO es similar al del organismo unitario del período de la transición, con importante presencia de la representación departamental. En cambio, la de UGT es, desde 1.982, centralizada, aunque procure estar presente en los talleres por medio de enlaces designados por el Comité.

5.3. La dinámica reivindicativa y el conflicto. Las asambleas.

El período de mandato del segundo Comité de empresa ha estado dominado por la problemática de la reestructuración del sector y por la aplicación de los Acuerdos sectoriales a la empresa. La negociación de los Acuer

(41) Durante el tiempo de discusión de la reestructuración, se editaron, sin embargo, cinco números del Boletín.

dos duró desde noviembre de 1.980 hasta el 31 de marzo de 1.981, fecha en que se celebró el referendum en A.H. de V.. Fué seguido, en los meses de abril y mayo del mismo año, por la negociación del convenio colectivo de empresa para 1.981 y 1.982, y, a finales de año, por la negociación de las clausulas de aplicación del convenio para 1.982. A estas dos etapas, ha seguido una última de tranquilidad y paz laboral, a lo largo de todo el año 1.982, sólo alterada por algún conflicto departamental. Las reivindicaciones y conflictos departamentales han persistido a lo largo de todo el período.

La primera etapa de negociación de los acuerdos sectoriales aporta la novedad de la incidencia en la empresa de una negociación externa. Las negociaciones del convenio, dictado por los Acuerdos en materia salarial, han suscitado escaso interés en los trabajadores. En la última etapa, registramos como actividad sobresaliente la dedicación del Comité de empresa a la constitución de una Cooperativa de consumo para los trabajadores. Dos caracterísitcas del período han sido la escasa conflictividad en la empresa, al menos en la forma de conflictos colectivos o huelgas, y la reducida movilización de los trabajadores.

El total de horas de trabajo perdidas por huelgas descendió en 1.981 a 200.162 (42). De ellas 49.000

(42) Datos de la empresa.

corresponden a huelgas de carácter político-social (paros de veinticuatro horas, seguidos por unos tres mil trabajadores, por las muertes de Ryan y de Arregui; y paro de dos horas, secundado por unos 500 trabajadores, el día 24 de febrero, en protesta por la ocupación del Congreso de los Diputados). Unas 110.000 horas han supuesto los tres paros de presión, de un día de duración cada uno, seguido por unos 3.500 trabajadores, convocados por UGT y CCOO en las empresas de la siderurgia integral, en enero y febrero, durante la negociación de los Acuerdos de reestructuración, y los dos paros, en noviembre, también de carácter general en las empresas del metal, en protesta por la política seguida en la solución de la crisis.

La negociación del convenio para 1.981-1.982 y la de las clausulas de aplicación a 1.982 no provocó ningún paro. De este modo, el año 1.981 no registró ninguna huelga general originada directamente en la empresa.

Sin embargo, persistieron los conflictos parciales de carácter departamental. Fueron 41.162 las horas perdidas en el año por causa de este tipo de conflictos. Pero más que las horas de trabajo perdidas importa en este tipo de conflictos, que afectan individualmente a un escaso número de trabajadores y se manifiestan en forma de paros reducidos en tiempo o en forma de bajo rendimiento o con otras formas de anormalidad laboral, computar los

departamentos afectados (once en 1.981), los días de anormalidad (cuarenta y ocho) y los trabajadores involucrados a lo largo del año (5.504 trabajadores). La motivación más frecuente, en origen, ha sido la relacionada con la prima de producción, aunque la solidaridad por sanciones prolonga el conflicto y lo extiende a otros departamentos en ocasiones. Aunque la motivación básica sea de orden económico, los sindicatos o grupos radicales encuentran en estos conflictos su lugar de afirmación, provocando frecuentemente roces o enfrentamientos con los sindicatos mayoritarios y con el Comité. El Departamento de Baterías ha sido el más conflictivo en el período.

El año 1.982 ha sido el de la paz social en A.H. de V. Ningún conflicto general ha tenido lugar en el año. Tan sólo la paz se ha visto parcialmente perturbada por un nuevo conflicto en Baterías, en los meses de marzo y abril. La reivindicación de que fuera específicamente aplicado a sus trabajadores, según establece la Ordenanza, el plus de trabajo penoso o peligroso, que actualmente prima en calificación a la generalidad de la plantilla, no fué apoyada por el Comité y por los sindicatos. El conflicto afectó al Departamento durante ocho días, en los que se sucedieron paros de dos horas. Provocó el despido de cuatro trabajadores, dos de ellos readmitidos más tarde, y una Asamblea general en Reparaciones Mecánicas, con asistencia de unos trescientos trabajadores. Entre los despedidos se encontraba el representante de la Asociación Obrera Asamblearia en el Comité. Total, pueden computarse diez mil horas de

trabajo perdidas por paro, a lo largo del año 1.982.

Durante los meses que duró la negociación de la reestructuración, se multiplicaron en la empresa las reuniones, la información y las discusiones. Pero esta efervescencia afectó sólamente a un número reducido de trabajadores.

Durante el mandato del segundo Comité, se celebraron treinta y siete asambleas generales en la empresa; treinta de ellas convocadas por el Comité de empresa y el resto por sindicatos o grupos de izquierda. Las del último tipo tuvieron lugar en el Taller de Reparaciones Mecánicas, con escasa asistencia de trabajadores. De las convocadas por el Comité, veintidos se celebraron en el Colegio del Pilar y fuera de horas de trabajo, obedeciendo a la estrategia de UGT y de CCOO de evitar las asambleas en fábrica.

La asistencia media a las asambleas puede cifrarse en cuatrocientos sesenta trabajadores. Una asamblea informativa sobre el estado de las negociaciones de reestructuración, celebrada en el Colegio del Pilar, el día 10 de diciembre de 1.980, con presencia de Corcuera (UGT) y Marín (CCOO), de la Comisión negociadora estatal, registró la asistencia de unas cuatrocientas personas. Sólamente una asamblea logró atraer a unos mil trabajadores: fué aquella en que se trataba de la aplicación de la

regulación de empleo a la empresa. Las nueve asambleas generales sobre reestructuración de la siderurgia dieron una media de 560 asistentes. La media fué de 680 participantes en las cinco relacionadas con la negociación del convenio.

La falta de participación fué aún mayor en las reuniones de los sindicatos. CCOO realizó catorce asambleas de afiliados en el período, diez de ellas con la reestructuración como tema. En ningún caso los asistentes fueron más de setenta y cinco. El Consejo de delegados y los miembros de la Comisión ejecutiva de la Sección sindical superan esa cifra. UGT tuvo nueve reuniones de afiliados, seis de ellas sobre la reestructuración, con una asitencia media de trescientas. Las reuniones de los demás sindicatos se multiplicaron también durante la etapa de negociaciones, siendo, así mismo, la asistencia muy reducida.

Los boletines sindicales y las hojas de información, o contestación, se multiplicaron mientras se producían las negociaciones. Todo parece indicar que la mayoría de los trabajadores recibía la información y cedía la representación a los sindicatos, sin participar en las discusiones, a pesar del llamamiento constante de éstos, sobre todo de CCOO y de UGT, a acudir a las asambleas. La lejanía de los lugares de decisión puede interpretarse como un motivo adicional que explique la inhibición. Una

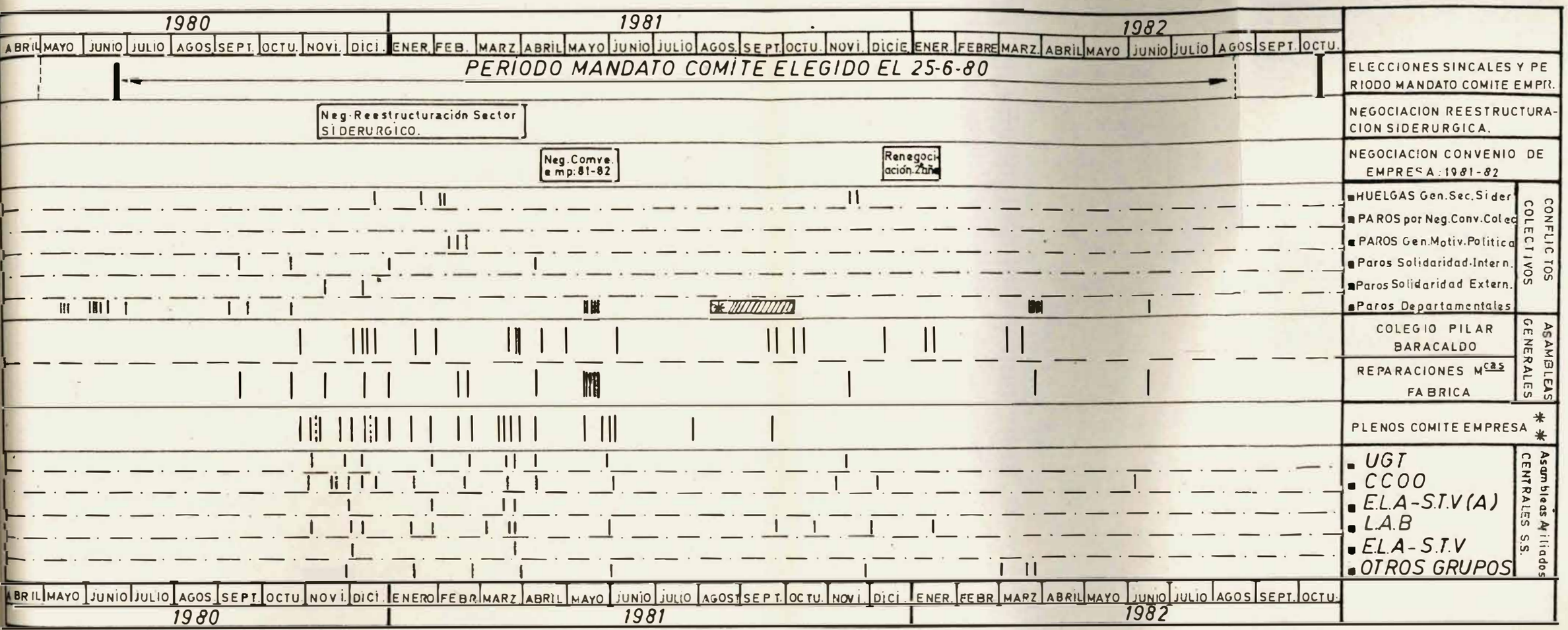
mayoría de trabajadores de edad, generalmente poco acostumbrados a participar, habrían de beneficiarse, sin embargo, de los acuerdos y apoyaban las decisiones, en un momento de debilidad general de los trabajadores ante la crisis. El referendum aprobó los Acuerdos de reestructuración por 5.539 votos (78'63% de los votantes y 62'80% del censo) contra 1.397 (19'83% y 15'84% respectivamente), con participación del 79'86% de los trabajadores de la empresa.

El gráfico de la página siguiente recoge, en síntesis, la actividad del movimiento obrero de A.H. de V. en las etapas del período que estudiamos.

5.4. Actuación de los sindicatos y del Comité de empresa.

La negociación de la crisis de la empresa a nivel de sector, fuera de las fábricas,ha tenido el efecto de potenciar a los sindicatos en A.H. de V., en perjuicio de la organización unitaria. Por primera vez, la negociación de las cuestiones que más directamente afectan a los trabajadores (salarios, empleo) no era negociado por el Comité. Mientras duraron las negociaciones fueron los sindicatos los que canalizaron la información a los trabajadores en boletines o en asambleas, o los que protagonizaron la polémica. UGT y CCOO, que juntos obtienen mayoría de miembros en el Comité, utilizaron esta pla

HISTORIA SOCIAL DE A.H.V. durante el periodo del 2º COMITE DE EMPRESA (Junio 1980 - Octubre 82)



NOTAS: * CONFLICTOS EN VARIOS DEPARTAMENTOS EN ESE PERIODO CON PAROS ALTERNATIVOS.

** SE REGISTRAN SOLO LOS PLENOS DEL COMITE HABIDOS DURANTE LA NEGOCIACIÓN DE LA REESTRUCTURACIÓN Y CONVENIO PARA NO RECARGAR EL GRÁFICO. EL COMITE TIENE PLENOS ORDINARIOS LOS ÚLTIMOS LUNES DE MES, TAMBIÉN PERO EXTRAORDINARIOS, DURANTE LOS CONFLICTOS IMPORTANTES: PAROS, ASAMBLEAS GENERALES, ASÍ COMO EN LOS DEPARTAMENTALES DE CIERTA ENTIDAD.

taforma en orden al éxito de su estrategia. De esta forma, el Comité de fábrica, que en un principio fué estrictamente un órgano de representación unitaria de los trabajadores en A.H. de V. y más tarde un foro de discusión y de adopción de acuerdos por mayoría, pasó al servicio de la unidad de acción de los sindicatos UGT y CCOO, marginando al resto, que boicoteó sus reuniones en varias ocasiones. Ello fué posible gracias al cambio de actitud de CCOO.

En el momento de ser elegido el nuevo Comité de empresa, aún persistía el enfrentamiento de los dos sindicatos mayoritarios a nivel estatal. CCOO era proclive a las movilizaciones en la empresa, alineándose en ocasiones con los grupos de izquierda. Aquel enfrentamiento hizo que pactasen UGT y ELA(a) para la elección de los cargos del Comité, en su primera reunión constitutiva. Sin embargo, a partir de noviembre de 1.980, se reprodujo en la empresa la nueva fase de entendimiento de UGT y CCOO a nivel estatal, que vino potenciada por la presencia de ambos en las negociaciones de reestructuración de la siderurgia.

Durante el mandato del primer Comité elegido en 1.978, la persistencia del espíritu unitario y la escasa afirmación aún de los sindicatos garantizó la preminencia del Comité. La actitud de CCOO, por otra parte, contribuía a ello por su afirmación de la unidad y porque,

por lo mismo, garantizaba un equilibrio de fuerzas en el Comité. La nueva estrategia de CCOO rompió el equilibrio. Este hecho se produjo al plantearse la posposición de la negociación del convenio de empresa a la resolución de las negociaciones del sector. En este momento, se constituyeron dos bloque enfrentados, prevaleciendo las estrategias de los sindicatos.

El día tres de noviembre de 1.980, el pleno del Comité acordaba denunciar el convenio de 1.980 y crear una Comisión para elaborar la plataforma del nuevo convenio. El día seis del mismo mes, tenía lugar en Madrid la primera reunión de las negociaciones sobre reestructuración del sector siderúrgico integral y, al día siguiente, las Federaciones del metal de CCOO y UGT llegaban a un acuerdo de cuatro puntos, en el que ambos sindicatos se comprometían a proponer a los Comités de las empresas que pospusiesen la elaboración de los convenios a la terminación de las negociaciones, a reunirse antes de cada reunión de negociación, a informar conjuntamente a los trabajadores y a someter a referendum de los trabajadores el texto final de los acuerdos. A pesar de ello, un pleno del Comité de A.H. de V. del día 24 de noviembre acordaba convocar una asamblea general de trabajadores, el día tres de noviembre, con objeto de presentar la plataforma del convenio de empresa. Sin embargo, el día dos de diciembre, en el pleno extraordinario del Comité, convocado para preparar la asamblea del día siguiente, fué

alterado el orden del día y fué acordado, por mayoría de los votos de UGT y CCOO, con abandono de la reunión por parte del resto de los miembros del Comité, posponer la negociación del convenio de empresa a la resolución de las negociaciones sectoriales y alterar en el mismo sentido el tema de la asamblea del día siguiente. En ésta, con asistencia de unos setecientos trabajadores, fué aprobada la propuesta de posposición, presentada por el Comité, UGT y CCOO.

La decisión, más allá del procedimiento utilizado en la adopción, que, no obstante, enconó las posiciones, produjo la división de las candidaturas del Comité en dos bloques antagónicos. UGT y CCOO emitieron un comunicado conjunto, el día 2 de diciembre, en el que explicaban su postura e informaban de la situación de las negociaciones en Madrid. ..."Negociamos en Madrid porque la reestructuración de un sector industrial como la Siderurgia integral escapa del ámbito de la empresa y hasta de una Comunidad Autónoma ..., necesitando... interlocutores como Banca (pública y privada), Gobierno (Ministerio de Industria, Economía, Hacienda) y empresarios del sector (I.N.I., A.H. de V.)". "Negociamos en Madrid UGT y CCOO, porque los trabajadores nos han legitimado para hacerlo, al otorgarnos en las recientes elecciones sindicales una representatividad del 68% de los delegados electos entre las tres empresas siderúrgicas integrales (ENSIDESA, A.H.V. y A.H.M.), además de estar

recogido en la propia ley quién negocia fuera del ámbito de la empresa".

ELA(a),LAB y las candidaturas TNA y A.O.A. repartían, el mismo día, otro comunicado conjunto con esta argumentación: "Si los trabajadores de A.H.V.permitimos que continúe este proceso de negociaciones al margen de nuestro Comité, únicamente habremos conseguido eliminar definitivamente la negociación colectiva en nuestro centro de trabajo y por consiguiente nuestra problemática será definida por las burocracias sindicales en Madrid, sin tener en cuenta nuestras opiniones e intereses".

"No entendemos cómo se puede afirmar que el negociar en Madrid no significa abortar nuestra negociación, cuando se dice al mismo tiempo que la posible plataforma quedaría enmarcada dentro de lo decidido en Madrid. Esto significa lisa y llanamente la anulación de la capacidad negociadora de los Comités de Fábrica".

"Se opina también que el marco idóneo de negociación está formado por Centrales, Empresa y Gobierno; ante ésto debemos salir al paso y dejar bien claro que el marco idóneo de negociación es el propio centro de trabajo con la participación de todos los trabajadores en la elaboración y defensa de sus plataformas".

ELA-STV se mantuvo al margen, aunque hizo pú-

blica su postura de no aceptar otra negociación que la de la empresa. Sus representantes en Laminaciones de Lesaka y en la fábrica de Etxebarri no accedieron a las reuniones de los Comités del grupo (43) A.H.V. que tuvieron lugar durante las negociaciones, por lo que la primera de las fábricas,dominada por el sindicato vasco, estuvo ausente de las reuniones en todo el proceso.

Las ejecutivas de sección de UGT y CCOO celebraron varias reuniones conjuntamente en el tiempo de las negociaciones, con el fín de redactar comunicados u organizar los paros de presión. Ambos sindicatos distribuyeron al menos diez comunicados u hojas informativas conjuntamente. Aparte, CCOO distribuyó en las fábricas numerosas hojas de información sobre la marcha de las negociaciones. También los grupos de oposición distribuyeron gran cantidad de hojas exponiendo su postura.

Las reuniones de las ejecutivas de los sindicatos fueron constantes mientras duraron las negociaciones. CCOO celebró diez asambleas de afiliados sobre el tema de la reestructuración, seis asambleas UGT, otras tantas LAB, cuatro ELA(a) y dos ELA-STV.

Como ha sido señalado, las negociaciones en Madrid acarrearon tres paros de presión, de un día de duración cada uno. Las asambleas generales fueron nueve, to-

(43) No ha sido constituido formalmente en A.H. de V. el Comité intercentros previsto en la LET. Representantes de los Comités de los tres centros de la empresa se vienen reuniendo informalmente, cuando lo exigen las circunstancias.

das ellas en el Colegio del Pilar, convocadas y presididas por el Comité de empresa, incluso aquella en que líderes de UGT y CCOO, negociadores en Madrid, informaron de las negociaciones. Las asambleas eran precedidas de reunión del pleno del Comité. En éstas, UGT y CCOO establecían, por mayoría, el orden del día , la persona del Comité que había de presidir la asamblea y la postura oficial del Comité para las asambleas decisorias. La propuesta oficial era presentada en nombre del Comité, de UGT y de CCOO en las asambleas. El Comité, en expresión de los grupos de oposición, se convirtió en "recadista" de UGT y CCOO.

La etapa de negociación del convenio que siguió al referendum sobre los acuerdos de reestructuración devolvió el protagonismo al Comité. Sin embargo, el convenio interesó escasamente a los trabajadores, como muestra la asistencia a las asambleas. UGT se vió obligado a demostrar en uno de sus Boletines la importancia del convenio, a pesar de su relación con los acuerdos del sector. La aplicación de los acuerdos en lo que respecta a la reducción de la plantilla no planteó problemas en la empresa.

A lo largo del año 1.982, la labor del Comité volvió a la rutina diaria, siendo de destacar las reuniones y asambleas para la creacción de la Cooperativa de consumo Berria para los trabajadores de la empresa.

En junio de 1.983 fué firmado, sin incidentes, un nuevo convenio de empresa para los años 1.983, 1.984 y 1.985. En él, de nuevo, las claúsulas salariales y las referentes a la jornada laboral han venido taxativamente determinadas por un acuerdo del sector, firmado el 23 de marzo de 1.983 e incorporado al convenio. En la Clausula final del acuerdo se establece: "Los Convenios colectivos que se firmen a nivel de cada empresa se enmarcarán en el contenido de los presentes Acuerdos, afectando de igual forma al conjunto de los trabajadores del Sector".

Como quiera que a los trabajadores de A.H. de V., y en general a todos los trabajadores, el tema que moviliza, por el momento, es el salarial, el Comité funciona prácticamente en estos años como órgano de participación sin funciones de negociación colectiva.

5.5. Conclusión.

En la historia reciente de la participación y de las relaciones laborales en A.H. de V., encontramos dos etapas claramente diferentes. En la primera, que va desde 1.976 a 1.980, aunque las notas que vamos a destacar no hayan sido igualmente intensas a lo largo del período, predominó el espíritu unitario de los órganos de representación y la participación de los trabajadores en

la vida social de la empresa fué intensa y extensa. En un primer momento, en que se ensayaron formas originales de representación unitaria desde la base de los talleres, el motivo fundamental de la movilización fueron los acontecimientos político-sociales externos. Más tarde, con la consolidación del contexto político democrático, que coincidió con la afirmación de los sindicatos, fué la negociación del convenio de empresa el motivo del interés, en un momento de fuerte poder de presión de los trabajadores en el aumento de los salarios.

A partir de 1.980, pesa sobre las actitudes de los trabajadores y de sus representantes la situación general de crisis y desempleo, que en el caso de A.H. de V. se hace más sensible por la crisis y reestructuración de la empresa. Esta situación inhibe a los trabajadores, al disminuir grandemente su capacidad de presión. Al mismo tiempo, la crisis económica y la urgencia de crear empleo, o de repartir el existente, ha fortalecido la actividad centralizada de los sindicatos, reforzando, de paso,su protagonismo en la empresa, como agentes de decisiones externas que afectan a su interior. La forma en que la reestructuración ha sido resuelta en las empresas de la siderurgia integral ha debilitado en A.H. de V. al órgano unitario que es el Comité, al privarle de su función más importante en la apreciación de los trabajadores, la nego-

ciación de los incrementos salariales, y ha contribuido al protagonismo de los sindicatos, bien en su actuación independiente o por medio del control del Comité de empresa. Todo ello ha colaborado, por fín, a reducir la esfera de influencia de los grupos radicales (44).

¿Hasta qué punto las relaciones actuales son definitivas en la empresa? Aunque los acontecimientos de los primeros años de la transición política sean probablemente irrepetibles, habrá quedado en la memoria de gran número de trabajadores aquel período. La reestructuración ha producido, por otra parte, un rejuvenecimiento de la plantilla. La vuelta de la empresa a la competitividad, después del saneamiento económico, puede hacer que resurjan el poder de la base y las exigencias unitarias, que, en cualquier caso, habrán de contar en adelante con los sindicatos.

---

(44) A pesar de ello, en las elecciones de 1.982 en la empresa, las candidaturas radicales LAB y CUTI (Candidatura Unitaria de Trabajadores Independientes, promovida por EMK) obtuvieron 1.059 votos, que suponen el 18% de los votos emitidos y el 12% del censo de trabajadores de las fábricas.

6. Participación en la empresa y relaciones laborales en España. Perspectivas.

Las relaciones laborales de un país nacen y se desarrollan dentro del sistema político y están fuertemente influidas por la situación de la economía. La participación en la empresa forma parte del sistema de relaciones laborales.

6.1. En España el régimen político autoritario del General Franco dió origen, en su último período de crecimiento económico y de expansión industrial y urbana, a una participación que, fundada en la unidad obrera, en el conflicto de clases y en el control obrero, negociaba el convenio de empresa y perseguía como objetivo la reforma sindical y política. Este tipo de participación, que sólo afectó, sin embargo, a las empresas de una cierta dimensión de las zonas más industriales, fué posible porque los trabajadores supieron utilizar las contradicciones derivadas del mentenimiento de un sistema político y sindical cerrado en una economía abierta y en crecimiento.

La transición política abrió un período de movilización obrera y, al menos en gran parte de las grandes empresas, los trabajadores ensayaron nuevas formas de represenación unitaria,en un momento en que entraba en crisis el sistema laboral del franquismo y los sindicatos no estaban aún organizados. Estas experiencias han sido, en

muchos aspectos, similares a las europeas de finales de los años sesenta (unitarismo, poder de la base), aunque las causas y circunstancias no hayan sido las mismas (45).

Los primeros pasos legales en orden a la definición del modelo de relaciones laborales de la democracia comenzaron a darse, después de vacilaciones, en 1.980, un momento en que los efectos de la crisis económica y del desempleo empezaban a ser acuciantes y a afectar directamente a los trabajadores. Aunque los órganos de representación creados por ley hayan derivado básicamente de la experiencia anterior, la vida de la participación se desarrolla en un nuevo contexto político-sindical y en unas relaciones laborales fuertemente influidas por la crisis económica.

6.2. De los delegados de personal y comités de empresa hemos destacado su carácter a la vez unitario y sindical, y el hecho de estar inspirados en la contraposición de intereses y no en el espíritu comunitario, muestra de lo cual es su capacidad de negociar el convenio de empresa, característica ésta que diferencia al modelo español del de la mayoría de los paises europeos.

---

(45) El poder de presión de los trabajadores para lograr incrementos salariales y la influencia de los movimientos radicales se dieron también en España. La primera características en un contexto de crisis económica y fuerte inflación. La influencia de los grupos radicales fué,sobre todo, importante en el Pais Vasco.

Junto a los comités de empresa, se han organizado las secciones sindicales por vía convencional. La L.E.T. ha legitimado a los sindicatos para negociar convenios de empresa de apliación general, en los casos en que aquellos detenten la mayoría de los miembros del Comité. No es conocido,por el momento, el número de las empresas o centros en que las secciones han sido organizadas, pero es presumible que serán las grandes empresas las más afectadas por la duplicidad de los órganos representativos.

El grado de implantación de los órganos unitarios de representación ha sido elevado, si se compara con la implantación del mismo tipo de instituciones en otros paises. En el estado, las elecciones de 1.980 alcanzaron al 37% de las empresas o centros de más de seis trabajadores. En la Comunidad Autónoma del Pais Vasco la implantación ha sido más extensa, abarcando al 42% de los centros. Los comités de empresa han sido organizados en el 83% de las empresas o centros, involucrando al 84% de los trabajadores, en la Comunidad Autónoma (46).

---

(46) Según datos del Ministerio Federal de Trabajo, sólamente el 10% de los centros de Alemania Federal contaba con consejo de empresa en 1.972, aunque la implantación de los consejos fuera general en las grandes empresas (A. Ojeda, "El control sindical de las empresas en Italia. Un análisis contrastado con la participación germánica". I.E.S. Madrid. 1.981. Pags. 86-87). En Francia, el 50% de los centros obligados poseía comité de empresa en 1.973, representando al 80% de los trabajadores de establecimientos de cincuenta o más trabajadores (G. Adam et M. Lucas, "Les institutions de répresentation du personnel en France: bilan et perspectives". Droit Social. Nº 3. Mars. 1.976.).

La participación en las elecciones también puede considerarse alta (cercana al 80%), pero, sobre todo, es de destacar el predominio de los candidatos o listas sindicales en la composición de los órganos. El 78% de los representantes elegidos en la Comunidad Autónoma y el 74% de los elegidos en el resto del estado han sido presentados por un sindicato en las elecciones de 1.980. Unicamente en las empresas medianas de 50 a 250 trabajadores en el País Vasco se registra una mayor presencia de los no sindicados en el comité (28% de los elegidos).

A pesar de la concurrencia de una extensa gama de candidaturas a las elecciones en la Comunidad Autónoma, el grado de concentración de los comités de empresa ha sido mayor de la esperada. En las grandes empresas predomina la dispersión, pero en las empresas de 50 a 250 trabajadores los comités con mayoría absoluta de una candidatura llega al 76% del total de los constituidos en 1.980 (51% en las empresas o centros de 251 a 500 trabajadores).

¿Cuál puede ser la participación realmente practicada en las empresas o centros?. Aunque cada caso constituya una experiencia peculiar, con los datos legales y con los empíricos disponibles es posible adelantar la hipótesis de tres tipos de participación en las empresas, correspondientes a los diferentes tamaños de las mismas.

Sólamente un porcentaje reducido de las pequeñas empresas o centros que eligen delegado o delegados de personal se ha dotado de representación. En aquellas empresas que han elegido delegados (31%), éstos son sindicales en gran mayoría (81%). Es presumible que su actividad se centrará en canalizar las reivindicaciones de los trabajadores, en controlar la aplicación de las normas laborales y de las convencionales que les afecten, y en ser enlaces del sindicato en la empresa.

En un buen número de empresas de 50 a 250 trabajadores, las relaciones particularistas de la empresa, el hecho de que sólamente un porcentaje reducido negocie convenio propio de empresa (47) y la fuerte presencia de miembros no sindicados en el comité (el 21% de los comités de este tamaño está dominado por candidaturas de este tipo en la Comunidad Autónoma) pueden conducir a una participación que, fundada en las funciones de información y consulta, se situe en el orden de la colaboración o del espíritu comunitario. A pesar de todo, es preciso advertir que el 55% de los comités de este tamaño está dominado por algún

(47) Si ponemos en relación las estadísticas de convenios que publica la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco con el censo de empresas, sólamente el 0'21% de las empresas menores de cincuenta trabajadores había negociado convenio propio en 1.981. El porcentaje de empresas de 50 a 250 trabajadores que había negociado convenio en el mismo año era de 11'6%. El porcentaje asciende al 29% y 31% respectivamente referido a las empresas de 251 a 500 trabajadores y a las mayores de quinientos trabajadores. Los datos se refieren a la negociación de convenio en el año y no a las empresas que se rigen por convenio de empresa.

sindicato y que otro 24% se caracteriza por la composición plural.

Por último, es en las empresas de tamaño mayor donde el comité funcionará más en consonancia con la concepción legal. En las empresas más grandes, el tamaño del comité y su composición sindical, generalmente plural, hacen de éste un lugar de composición de posiciones y estrategias, constituyendo función fundamental la negociación y administración del convenio de empresa. En estas empresas, existe el peligro de la excesiva centralización del comité, de alejamiento de los departamentos de la empresa, al no haber previsto la ley una elección descentralizada de sus componentes.

En las grandes empresas, así mismo, el organismo unitario puede entrar en tensión con los sindicatos organizados en la empresa, como hemos visto en Altos Hornos de Vizcaya. La prevalencia de una u otra forma de representación dependerá de las exigencias de los propios trabajadores y de la estrategia y entendimiento de los sindicatos; pero también, asociadamente, de la situación económica, en tanto incide en el poder de presión de los trabajadores organizados en los centros de trabajo, y de las relaciones laborales en la sociedad, singularmente de la estructura de la negociación colectiva.

6.3. Como hemos indicado, los primeros pasos en la definición de las relaciones laborales de la democracia, después del triunfo del pluralismo sindical, han sido dados a partir de 1.980. La crisis económica y las elevadas tasas de desempleo están influyendo grandemente, tanto en la actuación de los gobiernos y de los actores laborales (sindicatos y organizaciones patronales), como en la actitud de los trabajadores, y, por lo tanto, en la configuración inicial del modelo.

En la estructuración de la negociación colectiva, aunque aún permanecen las características de la última etapa del franquismo, es decir, la preeminencia de la negociación de empresa y la de sector provincial, la crisis está fomentando los acuerdos interprofesionales de nivel estatal, en ocasiones con participación del gobierno, reforzando, así, los órganos confederales y el componente político de los sindicatos, en el momento de su consolidación organizativa. En la misma dirección de centralización de la negociación colectiva se ha movido la regulación de la negociación en la L.E.T., que posibilita el que pueda determinarse en la cúspide su estructura, permitiendo que se establezcan a ese nivel materias no negociables en ámbitos inferiores. Este moddo de articulación excepcional, explicable, no obstante, por la situación económica, por la propia debilidad de los sindicatos y por la relación de uno de ellos, la UGT,

con el partido mayoritario de la izquierda en el Parlamento, ha sido escasamente practicado hasta el momento, a pesar de la voluntad manifestada por los firmantes del AMI y del Acuerdo Interconfederal de "racionalizar" la estructura de la negociación colectiva, mediante convenios estatales de sector. Puede incluso predecirse que no será fácil que se lleva a la práctica, dado el enraizamiento de la negociación provincial de sector.

Una articulación de la negociación colectiva, según la cual los incrementos salariales fueran negociados fuera de la empresa, limitaría la capacidad negociadora de los comités de muchas empresas, pues es sabido que es la negociación de los salarios el tema que ha movilizado primordialmente a los trabajadores,que conceden menor importancia, por el momento, a la organización y a las condiciones de trabajo.

Los acuerdos interprofesionales han establecido bandas de incremento salarial y han incidido en los temas de empleo y de derechos del sindicato en la empresa. Pero, más que los acuerdos interprofesionales, han sido los acuerdos de reestructuración de sectores, con fuerte intervención del Gobierno, que afectan con la crisis a gran número de empresas, grandes en mayoría, las que, al establecer incrementos taxativos de los salarios durante varios años,

han incidido más fuertemente en la limitación de la capacidad negociadora de los comités. En tales situaciones, se asiste a un fortalecimiento de los sindicatos en la empresa, como agentes en el exterior de decisiones que afectan a los trabajadores, y a la debilitación correspondiente del organismo unitario.

El programa electoral del Partido Socialista Obrero Español, actualmente en el poder,prevé en materia de relaciones laborales (48) ..."modificar y completar... el marco legal a partir de la necesaria presencia del sindicato en el seno de la empresa". En lo que respecta a la "representación de los trabajadores en la empresa", afirma "la necesidad ineludible" de fortalecerla, ... "acentuando las funciones de control y vigilancia y potenciando los derechos de información y consulta a los trabajadores por parte del empresario. El trabajo del Comité de Empresa se descentralizará a través de la formalización de comisiones que fomenten la participación de los trabajadores en la adopción de decisiones relativas a sus condiciones de trabajo"..., sin que figure la previsión de elegir representantes en los departamentos (49). En materia de negociación, "considera

(48) "Programa electoral. Partido Socialista Obrero Español (PSOE)". Madrid, 1.982. 6. "Un nuevo marco de relaciones laborales".
(49) Las Comisiones del Comité para entender en decisiones sobre condiciones de trabajo existen ya, de hecho, en las grandes empresas.

debe mantenerse en sus líneas básicas el actual sistema de negociación colectiva", pero no precisa el órgano negociador en representación de los trabajadores en la empresa, si bien en el párrafo anteriormente citado omite esta función, al señalar las prioridades que atribuye a la representación unitaria. Por último, anuncia una ley de participación de los trabajadores en la empresa...,"en la que se establecerán fórmulas adecuadas de coparticipación de los trabajadores en la gestión, fundamentalmente de las grandes empresas".

Si tenemos en cuenta las posiciones mantenidas por el PSOE en materia de relaciones laborales hasta el momento, puede pensarse que la reforma que se pretende potenciará la negociación en los niveles superiores y atribuirá en exclusiva la función de negociar el convenio de empresa a los sindicatos. En este supuesto, los Comités se verán privados de una de sus competencias fundamentales que afectará sobre todo a las empresas de dimensión media y grande. La introducción de la coparticipación en la gestión de las grandes empresas, si se relaciona con el comité, como parece previsible, cambiará el signo de la participación que caracteriza al comité hasta el momento, trasladando la contraposición de intereses a los sindicatos y situando al órgano unitario en el ámbito de la colaboración. Todo ello puede producir como efecto que el organismo uni-

tario pase a segundo plano en las empresas, pues el reforzamiento de las facultades de información y consulta y de las relativas a decisiones sobre condiciones de trabajo no parece que compensen el protagonismo que adquiere el comité en la negociación y administración del convenio de empresa (50). Puede también suceder que los trabajadores contesten la reforma, en un momento posterior de relanzamiento de la economía, en que su poder de presión se vea reforzado. En todo caso, la intervención del comité en materia de condiciones de trabajo exigiría que sus componentes fuesen elegidos en los departamentos o talleres en las grandes empresas o que se creen comisiones elegidas en los departamentos, como muestra la experiencia de Altos Hornos de Vizcaya.

---

(50) Este punto del programa socialista parece inspirado en el Informe Auroux sobre la reforma socialista de las relaciones laborales en Francia ("Informe Auroux. La reforma socialista de las relaciones laborales en Francia". Septiembre de 1.981. Servicio de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1.983.). El informe francés está orientado a dar vida a una institución, el comité, que ha suscitado escaso interés en los trabajadores y en los sindicatos hasta el momento. La reforma viene complementada por medidas que intentan reforzar la acción sindical en la empresa, mediante la dinamización de la negociación en este ámbito. La participación en la empresa en España parte de una experiencia diferente. La reforma, de llevarse a cabo, supondrá una reducción de las competencias del comité.

En todo caso, la reforma del PSOE aproximaría el modelo de participación español al de Francia, aunque en este país no está prevista ninguna fórmula de cogestión.

El Informe Auroux ha inspirado en Francia las leyes de finales de 1.982, conocidas también por el nombre del Ministro de Trabajo socialista.

6.4. Los tres últimos capítulos de esta parte han estado dedicados a mostrar la historia de la participación en la empresa en España desde los tiempos en que una parte de la oposición obrera comenzó a utilizar las instituciones del franquismo. La insistencia en analizar esta historia ha tenido como fundamento la hipótesis de que la experiencia acumulada en los diferentes períodos anteriores influirá de manera importante en la represenación y en las relaciones laborales en la empresa actualmente y en un futuro. Esta previsión venía reforzada por la constatación, señalada en el capítulo primero, de la importancia que en el conjunto de las relaciones laborales adquirió la acción obrera en la empresa y en el taller en los últimos años de expansión económica y pleno empleo en Europa. Para muchos autores la acción unida de los trabajadores en los centros de trabajo, que puede realizarse bajo organismos y fórmulas variados, constituye una actitud básica de los trabajadores de las sociedades desarrolladas o post-industriales.

La organización de las relaciones laborales de la democracia ocurre en España en un momento de crisis económica y de desempleo agudos. Si aceptamos las premisas anteriores, sería imprudente definir las relaciones laborales y el sistema de participación sin tener en cuenta la situación normal de la economía, que es de esperar sea la de crecimiento y pleno empleo. Tampoco parece prudente infravalorar las experiencias de los trabajadores y su opinión sobre el tema.

Precisamente terminaremos este capítulo mostrando la opinión de los trabajadores sobre la representación en la empresa.

El tema no ha sido específicamente indagado en las encuestas de ámbito estal. De la encuesta EASI-1.980 (51) cabe resaltar, sin embargo, algunos resultados relacionados con la participación. Sólamente un tercio aproximadamente de los trabajadores industriales aprueba la actuación de los sindicatos mayoritarios en su empresa. Un gran número (50%) califica su actuactuación de regular o muy deficiente, aunque la encuesta no analiza las razones de la crítica. A la hora de elegir sus representantes en la empresa, sólamente un 5'5% confiesa guiarse por el hecho de que el candidato esté respaldado por un sindicato. Una mayoría del 93% elige sus representantes por la confianza que éstos le inspiran (por su honestidad 46%, porque informa con claridad 28%, por ser un negociador eficaz 19%). Los trabajadores industriales conceden gran importancia a las asambleas. El 92% opina que "las asambleas son fundamentales para que los trabajadores discutan y solucionen sus problemas".

Conocemos mejor la opinión de los trabajadores vascos sobre la acción obrera en la empresa. Un apartado del cuestionario que les dirigimos en el varano de 1.982

(51) Victor Pérez Díaz,"Los obreros españoles ante el sindicato y la negociación colectiva en 1.980". Papeles de Economía Española, Nº 6 Madrid. 1.981. Pags. 256 a 265.

estuvo dedicado a recabar su opinión sobre esta parte de las relaciones laborales (52).

Los trabajadores vascos se muestran "reformistas", lo mismo que los trabajadores industriales del estado, probablemente porque en sus opiniones y actitud influye decisivamente la grave situación de desempleo.

Un 55% de los encuestados cree posible que en un futuro próximo pueda perder su empleo en la empresa en que trabaja. Sólamente un 39% se siente seguro en su trabajo. En caso de perder el empleo actual, un 61% piensa que le sería difícil encontrar otro y un 27% adicional opina que tendría dificultades, pero lo encontraría. Consecuentes con esta apreciación, el 80% de los trabajadores opina que, en este momento de crisis económica, los sindicatos deben perseguir preferentemente el garantizar un puesto de trabajo para todos, "sacrificando, si es preciso, una parte de las subidas salariales". Sólamente un 19% rechaza esta proposición.

No obstante, la radicalidad de los trabajadores vascos es mayor de la que manifiestan las encuestas dirigidas a los trabajadores industriales del estado. Sería más exacto decir que la franja de radicalidad es más amplia en la Comunidad Autónoma que en el conjunto del estado.

(52) Sobre la encuesta y sus características, vide Introducción páginas XXII-XXIV.

En la Comunidad Autónoma, sólamente un 35% de los trabajadores opina que su "empresa es como un equipo donde hay un interés principal común de producir más y mejor en beneficio de todos" (52% en los trabajadores industriales del estado), percibiendo un 61% que en su empresa existe "una oposición fundamental entre los intereses de los empresarios y de los asalariados" (44% en el estado). Aunque para una mayoría (77%) la función primordial de los sindicatos debe consistir en "conseguir mejores salarios y mejores condiciones de trabajo", existe un franja del 21% que rechaza esta función como fundamental, y los partidarios de utilizar la huelga con energía alcanzan al 13% (11% en los trabajdores industriales del estado en 1.980).

Señalemos, por último, antes de examinar específicamente las opiniones sobre la representación, que los trabajadores de la Comunidad se muestran fuertemente críticos sobre los sindicatos. Un 70% piensa que no han respondido a lo que se esperaba de ellos tras la muerte de Franco, y el 70% igualmente opina que "se están desprestigiando, porque se están burocratizando y están separándose de los intereses de la base". Esto no obstante, perciben a los sindicatos como organizaciones propias y no dudan en atribuirles su representación, aunque sea a través de personas cuya dedicación aprecian, como muestra el alto porcentaje de voto sindical en las elecciones de las empresas. Una mayoría

del 65% piensa, por otra parte, que los empresarios "están aprovechando la crisis económica para debilitar a los sindicatos".

El 48% de los trabajadores confiesa regirse por convenios o acuerdos de empresa en la Comunidad Autónoma, según los resultados de la encuesta. Los porcentajes son del 64% y 60% respectivamente en las empresas medianas y grandes ((53). Los convenios de sector provincial afectan directamente a un 29% y los de sector estatal al 12%.

La mayoría de las negociaciones en la empresa han sido llevadas a cabo por los delegados o comités. El 55% de los trabajadores afectados manifiesta que en su empresa la negociación la han llevado los delegados de personal o los comités, confesando otro 29% que los han negociado conjuntamente los representantes del órgano unitario y los sindicatos. La negociación de empresa conducida exclusivamente por los sindicatos ha alcanzado al 14% de los trabajadores de la Comunidad Autónoma.

El 50% de los trabajadores de la Comunidad considera el convenio de empresa como la negociación de mayor interés. Un 17% se pronuncia por el convenio provincial de sector y un 19% por una negociación sectorial a nivel de la Comunidad Autónoma. Sólamente un 7% se interesa por la negociación de nivel estatal.

---

(53) La pregunta incluía convenios y acuerdos de empresa, aunque éstos no revistan la forma de convenio. A falta de datos estadísticos, la encuesta revela la extensión de la negoaciación de empresa en sentido amplio en la Comunidad Autónoma.

Dando por supuesto que la preocupación o interés fundamental de los trabajadores reside en la garantía de los puestos de trabajo y en los incrementos salariales, presentamos a ellos una relación de otros temas de posible inclusión en la negociación colectiva, con el fín de que manifestasen sus preferencias. Las condiciones de trabajo en la empresa recibieron la adhesión mayor (42%), seguidas de la jornada de trabajo y vacaciones (25%) y de los derechos de jubilación (10%).

Para la mayoría de los trabajadores el negociador ideal en la empresa no reside en los sindicatos. Sólamente un 10% se pronuncia por ellos, llegando al 11% los de las grandes empresas de más de quinientos trabajadores que manifiestan esta preferencia. La mayoría prefieren los delegados o el comité (31%), una comisión mixta de secciones sindicales y comité (26%) o la asamblea (24%). Estos porcentajes de preferencia oscilan poco en los trabajadores de empresas de tamaño diferente. Los de las empresas medianas se pronuncian en mayor proporción por el comité (41%) y los que preferirían una comisión mixta sindicatos-comité llegan al 33% en las empresas de mayor volumen de empleo (empresas de más de quinientos trabajadores).

Constituye una característica común a los trabajadores de la Comunidad y a los del conjunto del estado la actitud de querer controlar directamente a través de la

asamblea los asuntos que les conciernen. El 90% de los trabajadores vascos considera que "las asambleas son fundamentales para que los trabajadores discutan y solucionen sus problemas" (92% de los trabajadores industriales del estado). Ello explica el porcentaje anterior de quienes consideran negociador ideal a la asamblea, aunque es difícil que la asamblea negocie. Esta actitud de control directo referido a la asamblea aparece también en respuestas a otras preguntas, que más adelante mencionaremos. Pero, más allá de esta referencia, la clara inclinación a una participación directa quizás explique la preferencia por el órgano unitario, aunque sea de composición sindical, y el escaso interés de los trabajadores porque sean los sindicatos los que lleven sus asuntos en la empresa, al verlos mediatizados por intereses lejanos.

Lo cierto es que sólamente un 6% de los trabajadores vascos consultados se guía por la pertenencia del candidato a un sindicato, a la hora de depositar su voto en las elecciones de representantes, apreciando la mayoría en su decisión las cualidades personales del postulante, sobre todo su honestidad (48%). En la misma orientación, sólamente un 7% (9% en las empresas mayores) considera tema importante incluir en los convenios la mejora de los derechos de los sindicatos en la empresa.

En la apreciación de los trabajadores, son los delegados o el comité los que preferentemente gestionan, de

hecho, los intereses de los trabajadores en su empresa (43% sobre encuestados; 50% en las empresas medianas y 48% en las grandes). Un 16% opina que es la asamblea la que los dirige. En las empresas más pequeñas son muchos los que manifiestan que nadie los defiende (27% en las empresas de menos de veinticinco trabajadores y 17% en las de 26 a 50 trabajadores). Sólamente un 7% opina que son los sindicatos los que predominan en su empresa. En las empresas grandes este porcentaje llega al 12%, que sumado al de los que perciben que es una asociación de comité y sindicatos el que lleva la acción (16%), alcanza al 28%.

Preguntados sobre quién debería hacerlo, un 37% se pronuncia por la asamblea, un 35% por los delegados o comité, y sólamente un 6% por los sindicatos (8% en las empresas mayores). La democracia directa a través de la asamblea es la que recibe mayor adhesión (44%) en las empresas más pequeñas. Un 11% opina que deberían ser el órgano unitario y los sindicatos conjuntamente, pronunciándose por esta solución el 19% de los trabajadores de las empresas más grandes.

La mayoría de los trabajadores confiesan canalizar sus reclamaciones y quejas a través de la vía jerárquica de la empresa (62%) o por medio de los elegidos (22%). Sólamente un 7% lo hace a través del sindicato.

Por último, formulamos directamente esta propuesta a los trabajadores en empresas de más de cincuenta trabajadores: "la representación de los trabajadores en la empresa deberían llevarla exclusivamente los sindicatos". El 81% de ellos se manifestaron en desacuerdo con la proposición (77% de los trabajadores de las empresas mayores; 84% de las medianas) y el 19% la aceptaron. El 72% de los encuestados de las mismas empresas se mostró de acuerdo con esta otra afirmación: "los comités de empresa están demasiado dirigidos por los sindicatos. Deberían ser más independientes de ellos". El 28% restante se manifestó en desacuerdo.

Queda patente, para concluir, el interés preferente de los trabajadores vascos por la acción en la empresa o lugar de trabajo sobre el que suscita en ellos la actuación en niveles superiores, incluso en un momento, como el actual, de crisis y desempleo agudos. Entre los aspectos que interesan a los trabajadores en la empresa, ha de hacerse notar la mención de las condiciones de trabajo. Esto hace prever que, una vez asegurado el empleo, las condiciones de trabajo constituirán, después de la reivindicación salarial, un tema de preferente interés para los trabajadores. La representación unitaria es preferida a la puramente sindical. Sin embargo, una parte de los trabajadores, sobre todo los de las grandes empresas, han asumido la duplicidad de represenación y aceptan un entendimiento

de comités y sindicatos.

Los trabajadores vascos, por el peso de las experiencias recientes, quizá por el escaso arraigo del sindicalismo, aún reciente y poco organizado, se atienen a la participación directa, bajo control propioo a través de personas de confianza. En este sentido, no rechazan las fórmulas de cogestión en la empresa: el 73% de los trabajadores de las empresas de dimensión media y grande, a quiene fué dirigida la pregunta, vería con buenos ojos que representantes elegidos por ellos pasasen a formar parte de la dirección de la empresa.