

6. ANÁLISIS DE CONFLICTOS CONCRETOS: METAL, CONSTRUCCIÓN, TELEFÓNICA, BANCA, ENSEÑANZA

En este apartado, y antes de llegar a unas conclusiones generales sobre la conflictividad generalizada de Madrid en el mes de enero, ofrecemos los análisis de conflictos concretos, realizados por los diferentes Equipos de Estudios, formados entre los que fueron sus protagonistas.

Cada uno de estos equipos realizó una o dos sesiones de trabajo para poner en común las informaciones sobre el conflicto, sistematizando estas informaciones en apartados, y procediendo después en una nueva sesión a la discusión general sobre los resultados y significación del conflicto. Esto supuso que además del tiempo empleado en estas reuniones, que oscila según los equipos entre seis y nueve horas, se hicieron trabajos individuales o por pequeños equipos de preparación de las reuniones generales.

Queremos destacar cómo en todas las reuniones, se impuso la necesidad de realizar este trabajo de una manera no partidista, sometiendo a análisis también los comportamientos significativos de los dirigentes y las tácticas de las «vanguardias». Las asambleas de los trabajadores, que en todos los conflictos aparecen como uno de los elementos determinantes, adquirirán todo su sentido si aumenta la actitud exigente de la base hacia sus representantes, y si los dirigentes comprenden que las consignas van a ser sometidas a una crítica rigurosa. Todo avance serio del proceso de toma de conciencia pasa necesariamente a aumentar la capacidad de la base obrera de análisis de su situación y de las luchas en las que se encuentra, y estos aumentos de la capacidad crítica —aunque no sean siempre cómodos para los dirigentes, líderes, representantes y «vanguardistas» de la clase— deben ser aceptados sin que se pretenda apagarlos aduciendo pretextos poco convincentes, tales como que no son oportunos, como que dividen a la clase, o disminuyen

su eficacia. Si las asambleas de los trabajadores son hoy el órgano de lucha más decisivo e importante deben aceptarse y asumirse con todas sus consecuencias.

LA HUELGA DEL METAL EN MADRID

(Aun cuando el equipo lo forman mayoritariamente obreros de la rama del metal, también están presentes algunos de empresas de otras ramas industriales que estuvieron en conflicto.)

Sobre el carácter «político» del conflicto

A los reunidos, y después de las dos sesiones de información y de puesta en común de sus experiencias, se les hace evidente el «trasfondo» político de las huelgas, o lo importante que fueron durante las mismas, tanto en su iniciación, como en su extensión, como —por último— en su terminación negociada, los aspectos políticos generales, el enfrentamiento entre los proyectos de reforma del Gobierno, de «ruptura democrática» de algunos grupos políticos, y de ensayo de movilización general del pueblo por parte de algunos grupos minoritarios.

A nivel de organizaciones políticas, o de las diversas posiciones de «vanguardia» de la clase obrera, la lucha fue cerrada sobre la dirección del movimiento de huelga, centrándose entre la formación de un Comité de Huelga nacido de las asambleas y cuyo objetivo podía haber sido la extensión del conflicto hasta llegar a una huelga general en Madrid; y la utilización de los jurados de empresa y U. T. T. comarcales como base organizada para las negociaciones con las empresas, terminando la huelga con un saldo positivo de ruptura del tope salarial y con el coste más reducido posible en cuanto a sanciones y despidos. A todos les parece evidente que fue esta última solución la que se impuso en la segunda fase del conflicto, es decir, a partir del día 15 de enero.

Sin embargo, durante el conflicto y a nivel del conjunto de los trabajadores afectados por el mismo, este carácter «político» del conflicto no apareció nada claro; la opinión es que fueron pocos los trabajadores de base (no militantes de grupos políticos) los que relacionaron el conflicto que vivían con el marco político general. Es corriente que algunos trabajadores muy activos durante el conflicto manifiesten su perplejidad a la hora de enjuiciarlos, en estos

términos: «yo me he matado por ahí diciendo que aquí no había nada de política, sino que marchábamos sólo por nuestros derechos: readmisión y ruptura de topes salariales, y ahora me doy cuenta de todo lo que hay detrás». «Yo creía que todos los obreros nos habíamos puesto de acuerdo sin más.»

Las motivaciones políticas, puestas de relieve en los llamamientos generales al paro y a la extensión de los conflictos, sobre todo los que se realizan el 10 de enero (con ampliación de la lucha para el día 12), a nivel de las empresas y en las asambleas de fábrica, apenas tienen resonancia y son las plataformas reivindicativas, sobre todo los aumentos lineales en los salarios, y la solidaridad con los despedidos y el ambiente general de huelga que se vive en los barrios y zonas industriales, las que movilizan a la gente y le decide a las acciones y a los paros.

Todos están de acuerdo en que la introducción de alguna motivación «política» en las plataformas, sobre todo la amnistía, se ha hecho por iniciativas que no han partido de las bases dependiendo en gran parte del grado de penetración logrado en los jurados de empresa por las candidaturas democráticas en las elecciones sindicales.

Pero* las motivaciones sindicales, es decir, la necesidad de un sindicato obrero y las que se basaban sobre la «amnistía» sindical, han sido importantes y generalmente sentidas por el conjunto de los trabajadores.

En definitiva, si ha existido una motivación generalizada ha sido la ruptura del tope salarial, y en segundo lugar la solidaridad frente a las sanciones, sin que a nivel de la base se haya admitido, al menos conscientemente, que la lucha era o podía haber sido una prueba de fuerza política entre dos alternativas de poder: la «ruptura democrática» frente al proyecto reformista.

A medida que el conflicto fue avanzando y se extendió la lucha a zonas completas, y sobre todo como consecuencia de las relaciones en la calle y de la multiplicación de las asambleas y de las manifestaciones, empezó a ser importante la solidaridad de la clase, la unidad de la lucha en la zona y aun en la provincia, comprendiéndose mal en la fase negociadora que el conflicto se negociara separadamente por empresas, y que los dirigentes sindicales en las asambleas insistieran en llegar a los acuerdos y la entrada al trabajo, cuando todavía había empresas en las que se seguían manteniendo las sanciones o permanecían cerradas por decisión de los empresarios. En esta etapa se hicieron evidentes las posturas encontradas

de las «vanguardias» y que había intereses políticos dispares para «controlar» el movimiento.

Dos son los puntos, dentro de este aspecto político de los conflictos sobre los que se centra la discusión y sobre los que es preciso llegar a unas conclusiones de análisis:

- La cuestión de la prueba de fuerza política entre dos alternativas de poder. O, si se prefiere, si hubo la posibilidad de pasar de la huelga generalizada a la huelga general política en Madrid.
- La segunda, sobre «el frenazo» de la huelga, íntimamente ligada con la necesidad del «control» de la huelga por las vanguardias para ajustar la acción obrera a una táctica o estrategia general de la clase.

En último término el análisis debe abarcar no sólo un juicio sobre las estrategias o tácticas políticas, sobre su acierto y sobre su eficacia, sino también sobre la «forma» como se ha realizado, sobre el hecho de que la base obrera se sienta o no manipulada, o no haya sido suficientemente informada de estas tácticas para que fuera la base la que, en definitiva, decidiera lo más conveniente.

El indicador de los llamamientos políticos parece apuntar a que efectivamente en los días que median entre el 10 de enero y el 12, hubo un intento por parte de la totalidad de las vanguardias de clase, y aun de las plataformas interclases (Junta y Plataforma), de movilización total y de huelga general en Madrid en torno a los objetivos de ruptura, si bien en los llamamientos concretos realizados en las empresas, y los sectores laborales en general, se pusieron por delante los objetivos económicos y la movilización en torno a las plataformas reivindicativas, y que en la medida que fueron atendidos los llamamientos lo fueron precisamente por este carácter reivindicativo y no por las motivaciones políticas de ruptura.

Por otra parte, la huelga, aunque llegó a generalizarse en sectores como la construcción y a ser general en zonas concretas como Getafe en torno al metal, no llegó a ser general. En su punto álgido —el día 14— se alcanza la cifra de 325.000, en paros de diverso tipo, es decir una tercera parte aproximadamente de la población asalariada de Madrid. La movilización ciudadana no alcanza ni siquiera esta proporción.

Parece fundamental, para considerar la posibilidad de huelga general, el tener en cuenta al sector de los servicios públicos, especialmente los transportes (Metro, Renfe y Empresa Municipal de

Transportes), y comunicación (Correos y Telefónica) y en menor medida la Enseñanza y la Sanidad. Se puede constatar que si bien los paros alcanzaron a la mayor parte de este sector público, hubo una cierta distorsión en el tiempo (el Metro se sitúa el día 5 hasta el 9) y la enseñanza del 21 en adelante, en tanto que teléfonos. Correos y Renfe se sitúan en el centro del conflicto coincidentes con los llamamientos), y las motivaciones, mucho más claramente que en otros sectores, fueron salariales. Por otro lado las rápidas medidas de militarización por parte del Gobierno fueron eficaces para la terminación de estos conflictos, demostrando que no existía en la base trabajadora del sector una conciencia de su importancia política como factores generales de paralización para llegar a la huelga general. Parece que puede afirmarse que toda posibilidad real de huelga general se pierde en ese fin de semana en este sector público.

En el sector de la movilización ciudadana aparece como decisiva la actitud de firmeza de las Fuerzas del Orden Público ante las manifestaciones, en contraste con una actitud tolerante de días anteriores, siendo la manifestación del 20 el mejor exponente a este respecto.

Teniendo en cuenta estos factores, y también el grado de conocimiento que les aporta su experiencia en sus propias empresas respecto al grado de conciencia política de estas jornadas, se llega a la conclusión de que en ese final de semana (a partir del día 14 hasta el 17) era imposible el llegar a la huelga general en Madrid y mucho menos el llegar a plantear con éxito una prueba de fuerza política al Gobierno sobre el objetivo de la ruptura democrática. En este sentido —y quizá exclusivamente en este sentido—, parece que la decisión tomada al parecer por una parte de los dirigentes de clase, tal como se manifiesta en los jurados de empresa, y ciertas U. T. T. Comarcales del metal, y por la Comisión Asesora de la Construcción, por la Comisión Gestora de la Banca, y por la Comisión de los cincuenta de Artes Gráficas, de hacer entrar el conflicto en una base negociadora por ramas, fue en esos momentos la única posible.

Se hace notar, sin embargo, que el factor que aparece decisivo para que el lanzamiento de la huelga general no fuera posible en estos momentos, fue la falta de conciencia por parte de la base de los objetivos políticos de la huelga, es decir, que las movilizaciones se hicieron sobre aspectos salariales faltando todo un trabajo de planificación de objetivos en las asambleas que diariamente se celebran en las empresas. Las vanguardias en ellas no efectuaron una

labor informativa necesaria sobre el momento político y su importancia, y sobre la táctica y la estrategia de ruptura que se había adoptado, más preocupados sin duda de conseguir los paros y la extensión del conflicto que de explicar su carácter y su necesidad política. Se piensa que no se toma suficientemente en cuenta la capacidad de la base de comprender su propia lucha cuando se le informa con exactitud y amplitud de la situación, partiendo de la idea previa que sólo se moviliza por intereses inmediatos y normalmente económicos. Lanzado el conflicto, su debilidad, inevitable y precisamente, se manifiesta en que los objetivos reales de la clase —aun cuando hayan sido adoptados por los dirigentes y comprendidos por éstos— son diferentes de las motivaciones de la base, lo que hace imposible plantear la lucha en otros términos, añadiéndose una desmovilizadora opinión mayoritaria de haber sido manipulados.

Sobre el segundo punto de análisis, el «frenazo de la huelga» y su entrada en una fase negociadora, los puntos en los que se fundamentan las conclusiones son los siguientes:

- La decisión se toma a niveles «políticos», y aun a estos niveles no parece que se discute su significación real, sino en el terreno de los hechos consumados. Tal entendemos que puede significar la existencia simultánea de dos órganos de coordinación distintos: el Comité de Huelga y los órganos por ramas que van desde las U. T. T., en el metal, hasta la Comisión Gestora de la Banca, pasando por la Comisión Asesora de la Construcción (especie de prefiguración de un sindicato futuro unitario heredero directo de CC. OO. y de la parte electiva del sindicato oficial). En las asambleas de trabajadores no se analiza directamente el cambio radical que supone el pasar de un intento de huelga general como elemento decisivo en la movilización política para la ruptura de mocrática, a una etapa negociadora para liquidar la huelga obteniendo el máximo posible con el menor costo, sino que directamente los jurados de las empresas proponen la negociación desconociendo los aspectos políticos del conflicto, y afirmando que los objetivos de la huelga (la ruptura del tope salarial y el levantamiento de las sanciones) se pueden lograr en esta fase.
- Aparece con bastante claridad, del conjunto de indicadores, que el objeto real que se propone la postura negociadora que

va a liquidar el conflicto es el del control del movimiento de huelga. Es decir, que les es necesario cumplir una de las funciones que tradicionalmente se asigna a las organizaciones obreras sindicales en los países de democracia burguesa que es la de «saber terminar una huelga». Este aspecto o función a niveles sindicales siempre se ha considerado como la piedra de toque o el contraste de madurez de una organización. La posición negociadora de los representantes tiene su fuerza cuando son capaces de hacer cumplir los acuerdos. En la iniciación de los conflictos su carácter «salvaje» no es tan grave para el prestigio sindical como la «salvaje» continuación del conflicto por encima de las decisiones de los dirigentes y de los compromisos que hayan podido adquirir. Son las asambleas de trabajadores y la necesidad de que refrenden a sus representantes donde estos muestran —dentro de una concepción tradicional— su carácter de líderes y dirigentes. A esta cuestión —creen los reunidos— se añadía en esta ocasión la necesidad tácita de los grupos políticos que propiciaban la terminación negociadora de los conflictos, de hacer una primera demostración general de que si se quería llegar a un pacto social en el que la clase obrera «no rehuyese sus responsabilidades —tal como se declara en el *Mundo Obrero* citado de 14 de enero— era preciso un sistema político diferente en el que las organizaciones de clase estuvieran legalizadas». En este sentido la demostración de saber terminar negociadamente un conflicto generalizado, con la disciplinada acción de los obreros que, aun lanzados en una gran conflictividad, siguen las consignas de reintegrarse al trabajo cuando así se decide por los dirigentes, era importante y constituía en sí mismo un objetivo político de primordial interés, de cara a una lucha que todo hacía prever larga y costosa entre reformismo y ruptura.

- Creen los reunidos que el objetivo político que se señala en el punto anterior primó sobre todo objetivo, una vez que se hizo evidente que no era posible el lanzamiento inmediato de la «gran acción democrática nacional» (es decir el objetivo de prueba de fuerza política sobre la ruptura democrática). De esta forma aun incluso los objetivos movilizados de los trabajadores, tales como la ruptura del tope salarial, y los posteriores de readmisión previa de los despedidos y levantamiento de sanciones, quedaron subordinados a la necesidad

política de terminar el conflicto de una manera disciplinada, siguiendo la táctica de cara al enfrentamiento en el nivel político. Esto aparece claramente no ya en la decisión general de negociar, con abandono de las motivaciones políticas generales señaladas como fundamentales en los llamamientos, sino, sobre todo, cuando después de acordar negociar por ramas y ante la negativa de las empresas, aceptan hacerlo por factorías, y aun dentro de estas negociaciones se apresuran a aceptar las simples promesas empresariales para ordenar las vueltas al trabajo como requisito previo de la negociación.

- La experiencia de los reunidos sobre las asambleas, en esta fase de la negociación, es que los jurados de empresa en las asambleas plenarias presentaron la necesidad de la negociación, y la necesidad de entrar al trabajo por empresas, sin informar a la base de las razones políticas que lo hacían necesario, siempre poniendo por delante que los objetivos se habían ya conseguido. Ninguno de los reunidos se dio cuenta, por ejemplo, del cambio, a nivel de las propuestas hechas por sus representantes en las asambleas, de la consigna de negociación por ramas a la realidad de negociar por empresas. Cuando las críticas se desencadenan sobre este punto, a nivel de las «vanguardias» que no estaban de acuerdo con el frenazo del conflicto y su liquidación, y propiciaban la huelga general, es cuando se han dado cuenta del cambio de las bases mínimas de negociación acordadas en asambleas anteriores.

La necesidad de hacer una crítica severa de la forma en que han actuado «los dirigentes» en este segundo punto, se hace evidente a los reunidos. Creen que gran parte de los efectos o resultados negativos que se pueden encontrar en el conflicto se deben precisamente a esta forma de actuar que ha producido en una parte de la base obrera una fuerte desconfianza hacia este grupo de dirigentes y una negativa impresión de haber sido manipulados a lo largo del conflicto.

Piensan, que es muy posible que si los jurados y representantes hubieran expuesto en las asambleas obreras las razones políticas que a juicio de las vanguardias sindicales o políticas que la adoptaron, existían para la terminación negociada y rápida del conflicto, aclarando las líneas tácitas generales que hacían preciso como principal conquista de la lucha, el que la clase se mostrara unida y dis-

ciplinada como base indispensable de negociaciones a nivel político, de cara a conseguir en estas negociaciones concesiones políticas importantes para la clase (tal como el rápido reconocimiento legal de sus organizaciones y derechos de reunión y de manifestación, amnistía, etc.), a cambio de un posible pacto social para salir de la crisis económica, la base hubiera aceptado la táctica a corto plazo de los acuerdos a nivel de empresa, previa la vuelta al trabajo y a la normalidad, sin haber sentido una desagradable impresión de haber sido manipulada tanto en la movilización como en la desmovilización correspondiente. Y a la hora de realizar el análisis de la huelga esta acción coordinada sobre objetivos a plazo medio hubiera sido el punto más positivo del conflicto.

La cuestión que late en el fondo del análisis que se realiza del conflicto, es la vieja polémica teórica sobre la relación entre las «vanguardias» y las organizaciones de masa, o el papel que se asigna a éstas en la concepción tradicional de ser «la correa de transmisión» del «partido» entre éste y la «masa obrera».

En estos momentos y en un plazo breve van a estructurarse estas relaciones, o, si se prefiere, se están ya estructurando por la vía directa de los hechos y al margen mismo de la legalidad vigente. La asamblea, los dirigentes organizados como delegados, comités o comisiones y aún en las U. T. T. sindicales, y la presencia dentro de los mismos de militantes activos de las distintas vanguardias, son ya, no sólo una primera prefiguración de un futuro inmediato, sino directamente los tres elementos que tradicionalmente se interrelacionan en la organización de la clase. Del análisis efectuado sobre los indicadores y las experiencias se deduce que si bien las Asambleas fueron vivas y en muchos casos masivas, las «vanguardias» decidieron las estrategias y las acciones y las llevaron adelante a través de los órganos «sindicales» (en el sentido de organización de masas) afirmados en la lucha, y en las asambleas estos órganos sindicales actuaron en el más puro estilo tradicional de ser correa de transmisión de las decisiones «políticas», cualquiera que hayan sido las declaraciones verbales sobre la soberanía de las asambleas.

La cuestión merece ser puesta de relieve, así como la crítica que merece y la necesidad de que la base tome conciencia de este hecho y trate de cambiar las tornas, exigiendo a los que pretenden ser sus dirigentes o sus «vanguardistas» el que informen y propongan, y, en definitiva, acaten las decisiones de la base, y renuncien de una vez y para siempre a toda manipulación de las reuniones.

Los comportamientos específicos de los diversos grupos de trabajadores

Es interesante el examinar los comportamientos diferenciados de los «obreros», de los «técnicos» y de los «administrativos» a lo largo del conflicto. La información intercambiada por los miembros del equipo de sus experiencias en las empresas ha sido abundante. Consignamos algunos resúmenes:

El grupo «obrero», según la opinión general, se mostró combativo y solidario. En C. A. S. A., «el ímpetu inicial (casi desbordante), afirmado por las claras plataformas reivindicatorias y la situación económica familiar (bajo el convenio), se fue politizando ligeramente en el desarrollo del conflicto, debido en gran parte a la lucha contra el tope salarial por la influencia de la vanguardia, por las posturas del Gobierno a través de sus declaraciones, por la sensibilización existente hacia los despidos, creándose un clima de solidaridad y extensión como nunca se había dado, clima que se fue reafirmando por las acciones en la calle.

A mediados de enero este ímpetu inicial se fue transformando en una gran expectación por el resultado de las negociaciones, empezando a flojear las acciones en la calle tal como las manifestaciones y las concentraciones. En el último momento, a partir del día 20 de enero, se esperaban los síntomas de una salida al conflicto por parte de los empresarios».

En Standard, se destaca la participación de *todos los obreros*, su unidad y voluntad de lucha. Sin embargo «algunos que en principio fueron "arrastrados" por el miedo, a medida que avanza el conflicto, y sobre todo una vez cerrada la fábrica y establecido el contacto con otras fábricas en la calle y en sindicatos, van comprendiendo los motivos del paro: solidaridad de zona primero y exigencia de readmisión después».

En Intelsa, se matizan también los dos momentos de la lucha, en un principio la participación activa de los obreros fue muy elevada: «normalmente y todos los días al menos 500 trabajadores (siempre los mismos) acudían a las concentraciones ante la puerta de la fábrica; el resto acudía unos días sí y otros no; cuando el conflicto entra en su fase negociadora el personal obrero se divide, pero siempre ha existido un grupo numeroso que ha mantenido posiciones radicales de continuar el conflicto y extenderlo». En general, todos están de acuerdo en que el grupo obrero es el que ha llevado el conflicto, manteniendo y acrecentando la unidad de la lucha, arrastrando a los indecisos por la actitud de la mayoría.

En Intelsa se señala que entre técnicos y administrativos sólo se han sumado realmente al paro unos cincuenta en tanto que la mayoría se ha sentido «aparte». «Los enlaces de los empleados pertenecen a "personal" e intentan controlar el movimiento.» Entre los empleados —y con ello tratan de explicar su actitud menos combativa— existe mucha dependencia con relación a los jefes de sección, de quienes dependen de una manera directa para todo, incluso para los ascensos y aumentos de salarios. La misma opinión se tiene en John Deere: «no participaron los empleados por la dependencia que tienen de los jefes. Les pagaron el mes, a los obreros no. La subida de sueldos depende de los informes que den los jefes de sección.»

En Siemens, «los técnicos no quisieron parar. Sólo cuando se hizo una "culebra" por las distintas dependencias, pararon pero no quisieron bajar a las asambleas de los trabajadores. Para no querer parar aducían que la huelga era por cosas políticas. Los jefes de sección llamaban a su despacho a los empleados condicionándoles».

En Kelvinator, «delineantes y administrativos fueron a la huelga; luego los administrativos quisieron frenarla. Los técnicos superiores no pararon».

En Standard, «los técnicos estuvieron en contra de la huelga con dos excepciones bastante ambiguas; los administrativos participaron "arrastrados" por la masa, —añaden— "a su aire" ...con muchos cambios de opinión».

En C. A. S. A., «la participación de los técnicos es total en el grado inferior (oficiales); en el grado superior (ingenieros, peritos! su participación no se ha hecho real, aunque sí se ha dado un cierto apoyo». «Los técnicos y los empleados participan —se dice a lo largo de la información— con aportaciones económicas.» «Los administrativos han participado en algunos sectores; se puede precisar que la mitad de los administrativos (mayor proporción que los técnicos) sí han participado.»

En Marconi, «la empresa intenta que técnicos y empleados frenen la huelga; para ello envían una carta en la que denuncian a los huelguistas e intentan presionar para que dimita un enlace de los técnicos. Se realiza una asamblea en la que participan unos 350 técnicos y empleados, y en ella aparece claro que la correlación de fuerzas no es favorable a la empresa. Ante esto los enlaces "al servicio de la empresa" no plantean la dimisión del enlace.» «Prácticamente la totalidad de los trabajadores y parte de los técnicos y empleados van a la huelga.»

En Isolux, «técnicos y empleados de baja y media calificación sí pararon. Los técnicos de alta calificación no pararon.»

En Limicalor, «los técnicos estuvieron contra la huelga y al despedir la empresa a 27 trabajadores, se ofrecen a doblar su jornada para enseñar a una nueva plantilla».

En Amilco, empresa de vidrio y cerámica, que conoce en esta ocasión su primera huelga, los técnicos, los empleados y los oficiales jefes de equipo no pararon; todos los obreros, por el contrario, fueron a la huelga.

La conclusión general a que se llega es que, si bien es completamente cierto que ha existido una diferencia muy acusada entre el comportamiento «obrero» y el comportamiento de los otros grupos, ha existido una cierta participación positiva de técnicos y empleados, y, sobre todo, se destaca un progreso evidente en relación con el grado de participación de estos dos grupos en conflictos anteriores. El balance, en cuanto a tendencias, no deja de ser positivo en el camino de la unidad de la clase obrera.

Los empresarios

Es muy característica la actitud de su empresa descrita por los trabajadores de C. A. S. A.: En todo momento se ha mostrado intransigente. En un principio la postura adoptada por la empresa fue la de atenerse al convenio. Una vez empezado el conflicto alegaba:

- La imposibilidad de «saltarse» el decreto-ley de congelación de salarios.
- Que no tenía dinero; decía que había grandes déficits y excesos de producción.

Ante los paros totales cerró la factoría por varios días. A finales de diciembre aceptaba negociar si se volvía a la normalidad durante un mínimo de tiempo (se planteó una tregua y una promesa de nueva negociación).

Cuando la huelga empezó a generalizarse (paro del Metro, etc.), la empresa propuso una semana más de negociación, los trabajadores no aceptaron y fueron al paro total por «un planteamiento general». La empresa tomó la determinación de cerrar.

En las negociaciones posteriores al cierre, la empresa al principio expondría su imposibilidad de negociar a nivel particular, ya

que debía ser la agrupación provincial de empresarios la que a partir de aquel momento llevaría la negociación.

«Según parece, de la primera reunión de empresarios, salieron posturas duras: despidos a un número determinado de trabajadores por zonas, distribuidos por empresas. Hasta que, a partir del día 20 de enero, se decidió por los empresarios abrir de nuevo las factorías e iniciar las conversaciones negociadoras por empresas.»

La impresión general que se deduce de las informaciones puestas en común, es que las grandes empresas del metal siguieron una política uniforme y probablemente concertada a niveles legales de responder con cierres de factorías y generales suspensiones de empleo y sueldo a los paros parciales o totales, negándose o alargando las negociaciones para desgastar la resistencia obrera. A partir de un momento determinado emplean los despidos selectivos, para tener una base de negociación no económica (las readmisiones), una contrapartida a la vuelta del trabajo (la promesa de la readmisión y de levantar las sanciones), e iniciar después de la reapertura aunque estas fueran precarias o parciales, y aun con persistencia de bajos rendimientos y negativas de hacer horas extras, las negociaciones, admitiendo que cada empresa llegase a los acuerdos particulares aunque éstos fueran por encima del tope legal. Se piensa que hubo presiones por parte del Gobierno para que los empresarios adoptaran una actitud negociadora aun por encima de los topes salariales.

Las Fuerzas de Orden Público

Los de C. A. S. A. informan: «La actuación de las Fuerzas de Orden Público ha ido disminuyendo cada vez más (menos en Getafe) hasta llegar al extremo de «asambleas autorizadas», unas sí otras no, de forma un tanto inexplicable; tal fue el caso de las asambleas de los días 24 y 26 de enero. Las intervenciones en la calle en un principio muy duras, al final «muy oportunas y estratégicas».

Los trabajadores de Standard dicen: «con nosotros se portaron bien, se ha notado un cambio.» Los trabajadores de Kelvinator intervienen, «al principio la Fuerza Pública resultó permisiva».

Todos están de acuerdo en que la actuación, ante las manifestaciones en la calle, fue distinta y mucho más dura, sobre todo en Getafe a partir del día 7 de enero.

Podría, quizá, decirse sin que se pueda afirmar por completo, que hubo tres momentos distintos con comportamientos diferencia-

dos. Antes del día 7 de enero una actitud que se puede calificar de tolerante; entre el 7 y los últimos días del mes de enero (etapa de huelga generalizada) una actuación dura en la calle y no tanto en las asambleas y encierros en las iglesias; y dentro ya de la etapa negociadora, las Fuerzas de Orden Público, en muchas ocasiones, no pusieron el menor impedimento a las reuniones y asambleas donde ya se trataba de la vuelta al trabajo.

Otros grupos sociales

En general se está de acuerdo en que los vecinos y sus asociaciones en los barrios y zonas industriales se unieron y apoyaron la lucha obrera, algunas asociaciones de una manera activa para sostener económicamente a los obreros en paro. En San Fernando de Henares, en Torrejón, en Villaverde y en Getafe se extendió la huelga a nivel general de todo el vecindario y de una manera activa. Respecto a los comerciantes de la zona, algunos fiaron a los trabajadores comprendiendo su situación, otros cerraron en los momentos más conflictivos.

Los pequeños talleres permanecieron al margen, los piquetes de trabajadores sólo actuaron para invitar al paro a las empresas medianas, no a los talleres ni a los comerciantes.

Aspectos organizativos de la clase

Para poder llegar al examen de algo que ya ha quedado planteado en el análisis de los aspectos políticos del conflicto, se ponen en común las experiencias y observaciones en los siguientes puntos:

- ¿Quién o quiénes determinan las plataformas reivindicativas que sirven de elemento movilizador de los trabajadores?
- ¿Cómo funcionan las asambleas?
- ¿Qué papel juegan los jurados y las U. T. T.?
- ¿Qué distintas posiciones se manifestaron a nivel de empresa, procedentes de las diversas posiciones de las «vanguardias»?

La iniciativa para formular las plataformas reivindicativas las toma en general el Jurado de Empresa que en este caso las sometió a los trabajadores en Asambleas, donde en algunas ocasiones fue rectificada.

Así, por ejemplo, en Jhon Deere «fue el jurado quien planteó las reivindicaciones y los obreros las aceptaron en asambleas», en Standard «el jurado elaboró la plataforma. En noviembre en asambleas legales fuera de la jornada, y con gran asistencia de trabajadores, la plataforma fue discutida, visándose la propuesta del jurado que fue de esta forma aumentada». En Cymar «el jurado lo hace, lo comunica a través del tablero de anuncios, los obreros están de acuerdo». En Amilco (vidrio y cerámica) también se señala que fue el jurado, en C. A. S. A. el jurado planteó la subida legal (14 por 100) más 3 puntos, pero, a través de votación escrita entre la gente, se quedó en 5 puntos. Se bajó la petición de Madrid para concordarla con las factorías de provincias. La única excepción se presenta en Intelsa: «a la plataforma se llegó a través de asambleas por secciones celebradas con permiso sindical. Se puede afirmar que la plataforma se trabajó entre todos los trabajadores de la empresa».

Todos coinciden en que la totalidad de los trabajadores estaban de acuerdo en plantear subidas de salarios lineales por encima de los topes legales y que éste fue el motivo general de fondo de la movilización y de la lucha, y que ésta estaba ya planteada, y en muchos casos de una manera activa, antes del mes de enero. Esto, sin embargo, no explica —al menos no lo explica completamente— la generalización del conflicto a partir del día 7 y su extensión al día 12 coincidiendo con los llamamientos generales. Es interesante examinar hasta qué punto en las bases trabajadoras se relacionaron, en aquellos momentos, sus propios motivos de lucha, inicialmente económicos, con las razones políticas de movilización que estaban presentes en esos llamamientos.

Se llega pronto a la conclusión de que los llamamientos generales políticos no llegaron a la base o, al menos, no llegaron con la fuerza o intensidad suficiente como para que fueran un motivo importante de movilización o desmovilización. Se piensa que lo que realmente provoca la generalización del conflicto y el salto entre la conflictividad aislada por empresas a la conflictividad de zona, fue la solidaridad frente a los despidos aunque estos fueran de otras empresas, y a partir del día 10 (es decir, en la extensión del conflicto hasta el día 12) las detenciones de enlace y jurados del metal, el cierre de empresas o las sanciones masivas por parte de las empresas. Sin embargo, es indudable la influencia que en este proceso de generalización —así como en el freno de la segunda etapa negociadora— tuvieron los militantes obreros y los representantes elegidos de candidaturas democráticas, y su acción en las asam-

bleas, pero las motivaciones movilizadoras fueron las apuntadas: primero las económicas, segundo las de solidaridad con los sancionados y despedidos, tercero las detenciones de dirigentes y cierres de las empresas.

En esta semana de extensión del conflicto (del 10 al 12) se registran planteamientos de las U. T. T. del metal tanto comarcales como a nivel provincial que hace un llamamiento de una hora de paro diaria a sus 260.000 afiliados. Interesa conocer la incidencia que la consigna anterior tuvo en esta etapa de generalización de la huelga.

Jhon Deere: «la llamada de la U. T. T. provincial se tomó como a risa...»; Cymar: «la U. T. T. de Getafe es otra cosa...»; C. A. S. A.: «la U. T. T. provincial no tuvo ninguna influencia»; Intelsa: «en las asambleas no se habló ni de la U. T. T. provincial ni de las comarcales...» «sin embargo puede que las empresas pequeñas se acogieran a estos llamamientos»; Jhon Deere: «a Bãñales (presidente de la provincial) no se le ve muy bien en Getafe».

Al final de esa misma semana se inicia la etapa negociadora. Existe el llamamiento conjunto de las diversas organizaciones (en el metal las U. T. T., en Construcción la Comisión Asesora, en Banca la Comisión Gestora, en Artes Gráficas el Comité de los 50...) del día 17 en el que se proponen las bases mínimas de negociación:

- Reapertura de las empresas.
- No sanciones, ni detenciones.
- Desmilitarización de Correos y Renfe.
- Negociación por zonas.

Aunque difíciles, por la actitud cerrada de las empresas, las negociaciones se llevan adelante durante la semana siguiente, y terminan por acuerdos con empresas (no por zonas), con promesas de no mantener sanciones y abrir negociaciones económicas después de la normalidad. El desarrollo de los hechos en esta etapa negociadora plantea unas cuantas cuestiones interesantes: En el metal, durante esta etapa, la iniciativa la toman los órganos sindicales (U. T. T. y Jurados), sin que al parecer llegara a cuajar un comité de huelga o una coordinadora de la acción, distinta a la sindical, pese a que la solidaridad obrera en las bases de las distintas empresas, sobre todo en algunas zonas, fue muy fuerte. Por otra parte, las bases mínimas de negociación que quedan señaladas y que al parecer fueron aprobadas por las asambleas, se modifican en un punto tan esencial como admitir la negociación por empresas; esto

podría quizá indicar que la iniciativa real no la tienen las U. T. T. de zonas sino los jurados de empresa.

Intelsa: «en la empresa se sabía poco o nada ni de la U. T. T. ni del Comité de Huelga; durante el conflicto se ha funcionado por representantes de las asambleas por secciones. De éstos —creemos— cinco fueron al Comité y otros cinco a sindicatos (U. T. T.), no se pusieron de acuerdo y el Comité no ha funcionado. Los trabajadores no nos dimos cuenta del cambio de negociación de zona a negociación de centro a centro.»

C. A. S. A.: «alguien dijo en alguna asamblea que en la reunión de la calle Silva se había ya dicho, antes de la detención, que había otro Comité de Huelga, que había por lo tanto dos...» «hubo un choque entre dos organizaciones, una que ya existía, la U. T. T., y otra nueva» «la que se lleva el gato al agua es la U. T. T.», Intelsa: «quien ha empujado a la normalidad ha sido el Jurado», otro matiza «...no todo el Jurado». Standard: «hubo una asamblea de información (5.000 trabajadores) de la zona, se esperaba con expectación la forma de llamar de las empresas cerradas. Se decidió que, si llamaban a todos los trabajadores juntos, se parara. Si llamaban por tres o más grupos, entrar y hacer ritmo lento el primer grupo, paros parciales al incorporarse el segundo grupo, y cuando se incorporase el tercero paro total. Esto no llegó a realizarse. Había un enfrentamiento entre enlaces y jurados por razones políticas; fue el jurado quien impuso su criterio en una asamblea (después de la apertura) en la que se votó primero cuatro horas de paro, pero que se redujo a dos horas después de informar el jurado de las amenazas de la empresa. Es decir, se volvió a la normalidad después de la asamblea.» Jhon Deere: «U. T. T. hizo un llamamiento y la gente estaba cansada, los sindicatos abrieron sus puertas para las asambleas y se fue volviendo al trabajo...»

Todos parecen estar de acuerdo en que hubo «frenazo» y que en el caso del metal el frenazo fue «ejecutado» eficazmente por los jurados de empresa (con algunas excepciones personales) a través de su actuación en las asambleas, donde el cambio de negociar por las zonas a los acuerdos por empresas, no fue percibido en aquellos momentos. Quien decidió el frenazo hay que situarlo a nivel de las «vanguardias» en el nivel político tal como ya ha sido examinado. El Comité de Huelga o coordinadora a nivel de Madrid, fue un intento que no llegó a tener realidad, ni sentido, una vez que a nivel político se había decidido «frenar»; en el fracasado comité quedaron sólo los grupos y organizaciones que eran partidarias de la huelga general en Madrid. Sin embargo, parece que todo ello no

trascendió a la base o trascendió más tarde cuando la divergencia entre los grupos políticos se convirtió en denuncias acervas y acusaciones de unos a otros.

A este nivel político, en todas las empresas donde este nivel está presente, se manifiestan a través de los militantes en la empresa, las siguientes tendencias:

- Frenar. No es el momento de lanzarse a una huelga general, pero la lucha debe continuar hasta la firma de los acuerdos bajo la forma de bajo rendimiento y negativa de hacer horas extras.
- Sostener la huelga hasta la readmisión de todos los despedidos de la zona, después ir a la normalidad y negociar.
- Seguir la huelga y lanzar la huelga general en Madrid.

Es la primera de estas tendencias la que se impone por la vía de los hechos; los que mantenían la segunda terminan aceptando; los de la tercera manifiestan una dura posición hacia los primeros y los segundos, criticando que se hayan utilizado los cauces sindicales oficiales. Esta tendencia, en el momento de las elecciones sindicales, sostuvo posturas de abstención frente a las posturas de presentación de candidaturas y participación de las dos primeras.

Análisis de resultados

Todos los reunidos están de acuerdo en que el resultado más positivo es el de las asambleas de trabajadores, pese a que éstas no siempre, ni en todos los casos, han sido un órgano verdaderamente decisorio, y pese también a que en ella los dirigentes, en general, no han informado suficientemente de los planteamientos políticos a que obedecían sus propuestas para que las decisiones fueran tomadas con conocimiento de causa.

El aspecto más negativo se centra en que no se desarrollaran lo suficiente las coordinaciones entre las asambleas hasta llegar a un Comité de Huelga representativo de las mismas. La organización de la clase —en la medida que ha existido— ha sido la tradicional de arriba a abajo, los desacuerdos entre las «vanguardias» se han trasladado hacia abajo, cuando la unidad se había realizado en las bases y se debía de haber impuesto mediante la estructura adecuada a las divergencias de las vanguardias.

Como positivo se señala que, en general, parece que se han llegado a romper los topes salariales, aunque en una medida muy pequeña inmediatamente alcanzada por la devaluación de la peseta. En general también se ha conseguido el levantamiento de las sanciones.

Como negativo, aparece el cambio que se hizo de negociar por zonas a negociar por empresas, lo que ha supuesto que en algunas empresas donde la actitud empresarial ha sido más dura y firme, los trabajadores se han encontrado aislados y sin fuerza, persistiendo todavía sanciones y despidos. La ruptura de la solidaridad de clase es algo realmente grave.

Se señala como positivo el grado de comprensión, demostrado en las zonas más afectadas por el conflicto, de los vecinos y de sus asociaciones, y la solidaridad demostrada en lo económico con recaudaciones importantes para los fondos de resistencia.

Como negativo, la falta de conexión de las diferentes ramas de producción, y el que en muchas ocasiones el control de los fondos de resistencias se haya efectuado sin dar las cuentas a las asambleas sobre la forma de su utilización. Se trata en muchos casos de falta de experiencia y es el resultado de un defecto organizativo, pero en otros casos, se temen los reunidos, que han existido también razones particulares de mantener el control a favor de un grupo. En ningún caso, desde luego, pueden señalarse irregularidades ni abusos de tipo personal en el empleo o apropiación de los fondos.

El análisis de los aspectos políticos del conflicto ha sido ya realizado en el lugar correspondiente.

LA HUELGA DE LA CONSTRUCCIÓN

No ha sido fácil el reunir al equipo en torno a una mesa de discusión. Previamente se había tenido un primer contacto en el que se establecieron los puntos del análisis, las necesidades de información, la posible composición del equipo, la hora y el lugar de la cita. Se estableció que era necesario realizar el trabajo en una sola reunión —precisamente por la dificultad de que los trabajadores se avinieran a varias reuniones— y también que la redacción del trabajo corriera a cargo del equipo E. D. E. que asistiera a la reunión. En la hora y lugar convenidos, los asistentes eran menos de los previstos, sin embargo pronto se vio que los presentes habían previamente realizado un excelente trabajo de recogida de información, y que en los distintos tajos habían tenido reuniones

con otros compañeros a los que en cierta medida, al menos, representaban. Eran hombres de base, con una carga crítica muy acusada hacia los que fueron dirigentes en la huelga. Su talante sindicalista, su actitud radical y poco conciliadora se puso de manifiesto.

De entrada surgió una cuestión previa. Todos eran de la «zona norte» y la zona norte —a juzgar por sus informaciones— a nivel de las «vanguardias» y de los dirigentes tiene otra fisonomía que la «zona sur». En la zona norte existen obras importantes: el eje «Generalísimo» con las grandes obras de AZCA y Milco (Ministerios de Industria y Comercio), las de la calle Orense, las que realiza JOTSA en el Barrio del Pilar, el combativo y duro tajo de Mirasierra (Banús y Entrecanales). «La Comisión asesora —dicen— éstos son de la zona sur, gentes de trabajos de «pistolas» (se refieren a los que en la construcción son contratados por un intermediario o «pistolero»). No parece que en la zona norte —o al menos entre los reunidos— la Comisión Asesora tiene muy buena prensa...

El primer punto de trabajo se sitúa en *las elecciones sindicales* de 1975. «Como la condición para presentarse como candidato era la de tener dos años de antigüedad en la empresa, había muy pocas posibilidades para que se presentasen gente combativa; la gente que combate para poco tiempo en las empresas, es difícil de aguantar dos años, sobre todo en las grandes empresas. Se hizo por las CC. OO. un intento de rebajar para la construcción el tiempo a seis meses, pero no consiguieron nada.» «La abstención fue la tónica general en la zona norte» «no se llegó al 5 por 100 de participación en las votaciones.» «En mi empresa, unos 500, votaron solamente dos.» «Se votaba a los amigos, no a gente representativa.» «Las "vanguardias" presentes en la zona (F. S. R., C. N. T., grupos autónomos y trosquistas) dijeron NO a las elecciones, inundaron los tajos de octavillas. Más tarde las CC. OO. intentaron la participación pero los resultados no fueron muy allá.» «Antes de diciembre, se realizaban frecuentes reuniones en los tajos con motivo del convenio, las conversaciones con la patronal no prosperaban y la distancia entre lo que pedíamos (39 puntos y un salario mínimo para el peón de más de 25.000) y lo que la patronal estaba dispuesta a conceder (el aumento del 14 por 100) era demasiado grande para que llegase a un acuerdo. Se preparaba entre los compañeros la necesidad de recurrir al paro un día u otro. La gente ya lo sabía, sólo faltaba determinar la fecha.» «Por fin, en asambleas y reuniones —y también creemos que a los niveles de las vanguardias— se había llegado a la fecha del 10 de diciembre.» «Existían dos tendencias —una la huelga por días determinados (10, 11 y 12)—, otra la huelga inde-

finida, terminó prevaleciendo la primera.» «Alguien, sin embargo, se anticipó. Hubo una convocatoria para unas jornadas de lucha los días 3, 4 y 5 de diciembre firmadas por P. T. (Partido del Trabajo), se presentaron piquetes y algunas obras pararon (unos 3.000 trabajadores).» «Yo creo que esta huelga fue simplemente una prueba de fuerza y de independencia del P. T. en relación con CC. OO. y con el P. C. E.» «Se encontraron un terreno abonado pues ya había habido muchas reuniones preparando el paro aunque sin determinar la fecha.»

El día 9 hay una asamblea en sindicatos en la que se critica, sin darle demasiada importancia, este llamamiento anticipado y se decide ir al a huelga los días 10, 11 y 12 de diciembre; el límite lo propone la Comisión Asesora. Pararon Virgen del Cortijo, Pinar de Chamartín, Banús (aunque luego volvieron al trabajo), Pilar y Azca; en la calle Orense pararon cuando llegaron los piquetes, pero después, como en Banús, cuando se fueron volvieron a trabajar. Se vieron afectados por el paro Princesa, Ornimasa, Entrecanales, Agromán, Jotsa, Banús y Fecsa, más otras empresas menos importantes. «Los piquetes, que recorren las obras informando de los paros, son el medio. No se recurre en ningún caso a la violencia, se invita y basta.» «En algunos casos cuando se marcha el piquete se vuelve al trabajo y se vuelve a parar cuando se presenta por la tarde.»

Esta necesidad de los piquetes, que en la construcción se manifiesta en mayor grado que en otras ramas productivas, plantea una cuestión de fondo sobre la combatividad de la base y en último término parece contradictorio con la tendencia más radicalizada en estas huelgas que pretendía convocarlas por tiempo indefinido y no limitadas a tres días.

«La necesidad de piquetes en la construcción no tiene mucho que ver con la combatividad obrera, al contrario, el piquete en sí mismo es un método de lucha que requiere madurez y combatividad. El ir por las obras parándolas no es fácil, "hay que hacerlo". Subir desde Azca a las obras de la calle Orense en grupo en un día en que está convocada la huelga, y cuando la vigilancia se estrecha en los alrededores de los tajos, no es hacer "una culebra" dentro de una fábrica, ahí no hay policías que impidan la entrada en un taller o en las oficinas.» «Aunque en asamblea se haya decidido ir al paro, es necesario, llegado el momento, arrancarse, y esto es difícil si no se ve y si no se sabe lo que han hecho otros compañeros. El piquete no coacciona sino que informa de que ya el paro efectivamente ha comenzado y que una obra no está aislada y por lo tanto no es

vulnerable a la represión de la empresa.» «Es el tipo de trabajo el que hace necesario el piquete, no la falta de voluntad de ir al paro.» «Además hay mucho eventual y mucho paro, el quedarse sin trabajo es fácil, y es muy difícil, cuando hay despidos, encontrar un nuevo trabajo.»

Por otra parte, en la construcción, después de la experiencia del año 71, existe una especie de temor especial a pasar los tres días de huelga —se teme que después de los tres días las sanciones y los despidos van a llover— pero pasados los tres días se rompe el temor y es posible realizar la huelga indefinida.

«La prueba la tenemos en la huelga del mes de enero...»

La huelga de enero

«El día 7 se encerraron en sindicatos, la Comisión Deliberadora y también los de la Asesora, para protestar de las dilaciones y de la actitud de los patronos de cara al convenio. Se pedía 25.000 y respondieron con 15.000.»

«El día 8, se hizo una asamblea en AZCA de mil y pico trabajadores, se decidió salir en manifestación, se gritaba "Pan, Justicia y Libertad", en lugar de la propuesta de gritar "Amnistía".» Esto de los gritos no deja de tener importancia; en la zona norte, las "vanguardias" tienen su propio estilo...» «Al llegar al Bernabeu la policía intervino, disolvió la manifestación y retiró carnets.»

El día 9 la Comisión Deliberadora del convenio salió del encierro porque, según dijeron, habían visto voluntad negociadora por parte de los empresarios. Debió haber sus más y sus menos con la Comisión Asesora que estaba por la huelga el día 12, los de la Comisión Deliberadora querían a toda costa que el conflicto no se produjera el día 12 ya que ese día había el llamamiento general y decían que tenía carácter político. Sin embargo la huelga se lanzó y en los tajos muchos pensaron que había sido el sindicato quien la había convocado.

Los días 12 y 13 hubo asambleas en sindicatos y se reunieron cerca de 1.000 obreros todos los días. «La Comisión Asesora era la que llevaba estas asambleas.» Primero, como ya dijimos, se pedían 25.000 pesetas para el peón, pero más tarde se informa que catorce representantes o delegados de ocho o diez grandes empresas parecían dispuestos a negociar sobre el siguiente cuadro de aumentos:

	SUELDO ACTUAL	SUELDO EN TRAMITE	AUMENTO
Peón	12.000	21.000	9.000
Peón especialista	12.400	23.094	10.674
Administrativo y Oficial segunda	13.560	24.703	11.143
Oficial primera	14.760	26.088	11.328
Capataz	15.000	26.642	11.624
Encargado	16.080	27.651	11.571
Delineante y Encargado General	17.136	30.013	11.877
Jefe Personal	19.390	32.506	13.116
Jefe Administrativo ...	19.956	33.086	13.330
Titulado Superior ...	24.276	36.506	12.230

Los paros se van extendiendo en los días sucesivos, hasta llegar a una paralización casi total de la construcción en Madrid el día 14. Es difícil determinar el número de parados pues hay obras muy pequeñas. Hubo sanciones, despidos y suspensiones de empleo y sueldo. «El día 15 se había ya superado el tercer día de huelga generalizada y el entusiasmo de los trabajadores en las asambleas era grande; estaban dispuestos a llegar a donde hiciera falta para forzar la subida, pero el 16 —viernes— la Comisión Asesora plantea cortar la huelga.»

Para esta fecha la oferta de subida de la patronal había bajado a 17.500 pesetas peón. Según dicen fueron las pequeñas empresas quien impusieron estas cifras a las grandes.

El sábado 17, Sindicatos está cerrado y la asamblea (200 trabajadores de distintos tajos) se realiza en una iglesia. En esta asamblea se dice que se trata de una asamblea plenaria de CC. OO. de la Construcción y se avisa que se pasará una circular por los tajos para que se vuelva al trabajo el lunes. En la Asamblea se insiste que es importante lo conseguido, que se ha roto el tope salarial, etc.

«El 19 aún paran algunas obras.» Había despidos y sancionados. «Algo que es importante —dice uno— es el caso de la empresa Ramón Beamonte que despidió a toda su plantilla (43 trabajadores). Cuando los despedidos se enteraron que se había llegado a un acuerdo con la patronal y que ellos continuaban en la calle, se presentaron ante la Comisión Asesora con la amenaza de denunciar este acuerdo si no presionaba a su vez a la patronal. La Comisión Asesora presionó a la patronal, ésta, a la empresa Ramón Beamonte y termina readmitiendo a su personal despedido.»

Febrero: el fetichismo de los días 12

«12 de diciembre, 12 de enero, y 12 de febrero.» Atención a los días 12, dijo uno de los del equipo cuando empezamos la reunión.

Efectivamente el 12 de febrero la construcción de Madrid está de nuevo en huelga casi completa. Esta vez el motivo es la protesta por la detención de quince compañeros en una manifestación convocada por la Comisión Asesora para la que se había pedido y (denegado) el permiso correspondiente. Dos de los detenidos son de la Comisión Asesora que encabezan la manifestación.

«Esta huelga sale redonda.» Día 9 asamblea en Sindicatos. La Comisión Asesora plantea una manifestación para el día siguiente, dice que se ha solicitado el permiso correspondiente. «Por cierto, subraya uno, que el permiso se había solicitado antes de que la manifestación fuera acordada por la asamblea...» El día 10 se hace la manifestación, la policía interviene con una cierta dureza, pero los palos vienen de los «guerrilleros»; hay quince detenidos, de ellos tres de la Comisión. El día 11, reuniones con los delegados de obra y se plantea la huelga para el 12, pidiendo la libertad de los detenidos. El 12 se produce un paro generalizado. Los detenidos de la Comisión Asesora son puestos en libertad, previo pago de las multas, con los fondos de las cajas de resistencia. Alguien pregunta ¿y los otros? En toda lucha siempre hay bajas, dicen.

A modo de conclusiones

«En los tajos existía la impresión de que se iba a la huelga general e indefinida. Si no se hubiera cortado la huelga se habrían conseguido mayores aumentos.»

«Había condiciones para la huelga indefinida; después de haber pasado de los tres días, la gente estaba dispuesta a todo.»

«La Comisión Asesora ha afirmado su autoridad, aunque se ha ganado muchas críticas.»

«En materia organizativa, las asambleas en los tajos, los delegados de obra y las asambleas de delegados han sido propiciados por la Comisión Asesora y reforzado su posición, frente a las otras tendencias y vanguardias, presentes sobre todo en la zona norte.»

«Las cajas de resistencia, hay mucho que decir y mucho que saber al respecto; desde luego nadie cree que haya habido irregularidades, ni que nadie se haya quedado con nada, pero se ha echado de menos el que se dieran cuentas de su empleo.»

En definitiva la huelga no ha sido perdida. *Se concluye.*

EL EQUIPO DE LA TELEFÓNICA INFORMA DE «SU HUELGA»

Los antecedentes

Es el grupo de mecánicos del departamento «Equipos y Conservación» quien realiza el examen de los antecedentes:

En 1971 se empieza a conocer por «los equipos» a alguna gente más o menos preocupada por una problemática política y laboral. «Pecando —matiza un mecánico— de preocuparse excesivamente por lo primero (la política), lo que les aisla de la base.»

Este mismo año hay elecciones sindicales, que se boicotean. «Más que un boicot yo creo que fue abstención y quizá desinterés.» De hecho la empresa pudo colocar un jurado que, en su práctica de los cuatro años de ejercicio, no se distinguió por asumir la defensa de los intereses de los trabajadores, y que negoció sin contar con sus representados.

De las «mejoras» obtenidas en el convenio de 1972 —que por cierto no incluyeron ningún aumento sustancial de salarios— los trabajadores se enteraron después que se había firmado. Con este motivo se intentaron algunas acciones que, aunque entonces no significaron nada, es importante el valorarlas ahora, ya que fueron las primeras tomas de conciencia dentro de la empresa.

En el momento de la revisión del convenio —año 1973— se realizaron paros de 55 minutos. No fueron todas las centrales a la vez; un día pararon unas pocas y en los días siguientes se incorporaron otras, pero desde luego, no afectó a todas. La Compañía expedientó discriminadamente a algunos trabajadores que participaron en el paro, no a todos, probablemente para crear una división entre los trabajadores. Estos expedientes y la forma como se llevaron a cabo han estado presentes desde entonces en la gente a la hora de realizar¹ una acción. Los expedientes abiertos no suelen tener consecuencias grandes, salvo en algunos casos —los menos— que supusieron el traslado por ocho años a otra central.

«La organización que más aparece durante todo este período —al menos la que más propaganda reparte— es el llamado "Comité de Empresa" formado por gente, —como ya se ha mencionado— bastante politizada y radical.» «Yo diría que bastante sectaria» —matiza uno de los presentes—. Hay también funcionando algo de Comisiones Obreras, pero en «Equipos y Conservación» lo que predominaba era el Comité.

Más adelante *el* Comité desapareció y en la práctica fueron las CC. OO. las que aglutinaron las distintas tendencias que existían en los diferentes departamentos de la Compañía, aportando a CC. OO. sus diferentes concepciones de organización y de trabajo. «Existe una coordinadora bastante burocratizada, quizá no muy efectiva, pero pienso —dice uno de los presentes— que han aprendido mucho todos los trabajadores que han pasado por ella.»

En 1974, y en ocasión del nuevo convenio, en cuya negociación no se consulta a los trabajadores, y en *el* que en definitiva no se atiende a las necesidades de los trabajadores con retribuciones menores, se pide reiteradamente la dimisión del Jurado, por estimar que no es representativo; algunos de sus miembros, comprendiéndolo, así sin duda, presentan su dimisión.

De cara a las elecciones sindicales de 1975, las discusiones en las minorías politizadas se plantean en torno a la presentación o no presentación de candidaturas, de recomendar la abstención o demandar la participación en las votaciones. El criterio de presentarse es mayoritario —la experiencia de los dos convenios anteriores realizados por Jurados no representativos fue el argumento decisivo—, y se forma la Candidatura Democrática Unitaria.

Las elecciones de 1975

La Candidatura Democrática triunfa, y a ello contribuye la torpe política de la empresa, que antes de las elecciones envía a siete de los candidatos a una central sin teléfonos para desguazarla. La gente ante esta medida se interesó más por las elecciones y su importancia y quiso estar más al tanto de cuanto pasaba.

«El plan electoral elaborado por el sindicato resultaba bastante disparatado en cuanto a la representatividad, ya que entre otras cosas hay enlaces que lo son hasta de ocho centrales a la vez. Este plan se impugnó pero sin ningún resultado positivo.»

Hubo un gran retraso en la convocatoria de elecciones a vocales, y en el plan de elecciones de vocales provinciales había cosas tan absurdas como el que 100 delineantes tengan la misma representatividad, a nivel provincial, que 2.500 mecánicos, 3.000 telefonistas ó 3.000 celadores y empalmadores.

Para las empleadas de TRAFICO (este departamento es el de las telefonistas u operadores) presentes en el equipo reunido para estudiar el conflicto: «La convocatoria a las elecciones abrieron unas grandes posibilidades de hacer avanzar el movimiento obrero en

Tráfico, teniendo en cuenta el bajo nivel político y de lucha del que se partía.» «No tuvimos que pensarlo mucho y nos lanzamos a las elecciones —dicen—.»

Los del departamento de OFICINAS subrayan: «Ante la Candidatura Unitaria, los compañeros que ya venían luchando hicieron una adecuada propaganda presentando a los empleados de oficina la posibilidad de contar con un instrumento válido para la defensa de sus intereses.» «Las elecciones planteaban un verdadero enfrentamiento entre los trabajadores y la empresa —añaden— ya que se presentaban candidaturas por uno y otro lado. La candidatura democrática presentaba un programa de once puntos esenciales a defender.

Este programa se difundió masivamente en las oficinas y fueron las votaciones masivas la primera movilización de los empleados y el triunfo de la candidatura la primera batalla ganada.»

«En Tráfico —dicen éstos— la totalidad de los enlaces fueron de la candidatura.» «Los Equipos —intervienen los mecánicos— estábamos organizados por zonas, estructura que fue decisiva en aquellos momentos; los candidatos de Equipos fueron los trasladados a aquella central para desguazarla.»

Los primeros objetivos de la candidatura democrática fueron:

- Que las restantes fases de las elecciones se agilizaran, frente a los retrasos y dilaciones sindicales.
- La preparación del VII Convenio. Había que empezar a recoger las sugerencias de los trabajadores, para que éstos, llegado el momento, lo defendieran como cosa suya.

«En "oficinas" se hizo la recogida masiva de sugerencias en la que participaron todos para el anteproyecto del VII Convenio. Fue una experiencia nueva para nosotros.» «Las acciones —añaden— vinieron determinadas por el retraso de las fases provinciales y nacionales de las elecciones, se realizaron asambleas de centro, e informaciones por medio de comunicados.»

Alguien recuerda: «fue entonces, antes de diciembre, cuando se planteó la lucha en apoyo de un plus de carestía de vida de 20.000 pesetas, y que la empresa materializó en 8.000. La acción realizada fue el envío de miles de cartas firmadas protestando por la medida.»

A primeros de diciembre, el Jurado ya elegido no funcionaba porque no podía tomar posesión oficial del cargo, debido a que el Jurado antiguo no cesaba en su mandato, y esta situación hacía

temer sobre las negociaciones y firma del nuevo convenio. «Por todo eso —dicen los de Tráfico— y después de numerosas asambleas se envió a la empresa un escrito con tres puntos:

- Amnistía en el ámbito de la empresa.
- 6.000 pesetas lineales de aumento a cuenta del convenio.
- Reconocimiento y constitución del nuevo Jurado de empresa.

Nada más aparecer este escrito, la empresa se apresuró a conceder el primero de estos puntos, pero no bastó, y el día 15 de diciembre se hicieron acciones diversas en toda la empresa.

En Tráfico se concretaron en ritmo lento durante toda la jornada en casi todas las unidades y asambleas conjuntas con los mecánicos.

«En oficinas —dicen éstos— concentraciones a la entrada y salida de los centros, encierros después de la jornada y, como medida general, se acordaron minutos de silencio. Estos silencios se realizaron con carácter progresivo llegándose hasta una hora. Los oficinistas del Fichero General de Abonados fueron los que llegaron al paro; esto se realizó el día 15 en apoyo de las dos reivindicaciones citadas, que quedaron pendientes.»

Este primer paro de los administrativos del Fichero pesó mucho en los demás sectores laborales —se temía la militarización— ya que se vio que también la Telefónica podía ir a la huelga y los que pararon fueron apoyados por todos los departamentos —principalmente por los mecánicos— para evitar que fueran represaliados por la empresa. «La Asesoría Jurídica de la Compañía hizo pasar uno a uno a los compañeros de Fichero para la apertura del correspondiente expediente, pero decidieron no contestar a ninguna pregunta sobre el tema y en la puerta del Instructor había permanentemente, mientras duró el interrogatorio, un grupo de trabajadores de todos los sectores que alentaba a los compañeros con su solidaridad.»

El 18 de diciembre, el Jurado, por fin, tomaba posesión de su cargo. Su primer acto fue el pedir aumento lineal de 6.000 pesetas a cuenta del convenio y la amnistía a los nuevos expedientados. La empresa contestó que no aceptaba el aumento lineal, aunque más tarde hizo una contraoferta: 5.000 pesetas en enero, nada en febrero (pues en este mes había la paga de beneficios), 5.000 pesetas en marzo, y la «posibilidad» de otras 5.000 en abril.

En asambleas de centro se decidió no aceptar esta contraoferta patronal. La nueva oferta de la Empresa fue 2.500 pesetas mensua-

les hasta que se firmara el convenio y esto fue lo que hizo saltar la acción.

En «Equipos» se señala que era importante en ese mes de diciembre comenzar por una acción que fuera seguida por todos y preparar la coordinación para no quedar descolgada ninguna central. Los días 15 y 19 permanecen encerrados en los centros los trabajadores de equipos durante una hora en casi todas las centrales de Madrid. La coordinación funcionó asegurándose el éxito de la acción.

Son las «operadoras» del equipo de Tráfico las que sacan la conclusión de estos antecedentes: «Los resultados obtenidos por estos hechos —dicen— fueron en gran medida positivos, no precisamente porque se consiguieran beneficios importantes, sino porque los trabajadores empezábamos a meternos en una dinámica de lucha, de discusión, de participación, de romper con el hielo de toda la vida. Se fue forjando la unidad a pesar de todas las dificultades.»

La huelga de enero. Algunas cuestiones previas estructurales:

LAS OFICINAS

Una de las características de esta huelga ha sido la incorporación del sector de oficinas al movimiento reivindicativo general de la empresa.

Nuestro sector se ha caracterizado siempre por su apatía en cuanto a los problemas laborales y su desunión con respecto a los trabajadores manuales. Las causas de esta situación, creemos, son las siguientes:

- Falta de un sentimiento de clase trabajadora e, incluso, la sensación de elitismo, debido a una serie de ventajas que le son propias (trabajo más cómodo, horario más reducido...).
- La gran cantidad de mandos intermedios administrativos, elegidos, más por su fidelidad a la línea de la empresa, que por sus aptitudes laborales.
- La existencia de sectores titulados facultativos y técnicos (vinculados a la empresa por su gestión y altos sueldos) dentro de las mismas dependencias. Al estar en contacto directo con los administrativos mentalizaban y presionaban sus acciones.
- Las horas extraordinarias que se realizaban en muchos departamentos permiten cobrar unos sueldos suficientemente con-

dicionadores para que los empleados no tomen parte en las acciones reivindicatorias por temor a perderlos. — La relación directa entre empleado y jefe, con frecuencia amistosa, que dificulta la toma de postura a la hora del conflicto.

— La falta, durante un largo período, de una representación sindical activa capaz de desarrollar una labor de concienciación y organización.

— El que exista un importante número de gente joven que, a través de sus estudios, pretende pasar a puestos técnicos superiores y que consideran su etapa administrativa como algo temporal que debe pasarse «sin meterse en líos».

EL DEPARTAMENTO DE TRAFICO

«El Departamento de Tráfico reúne una serie de características especiales que es necesario conocer para comprender el desarrollo y la importancia que ha tenido la huelga para nosotras. Nuestro departamento es en Telefónica, junto con celadores y empalmadores, el que soporta las peores condiciones de trabajo y al que se exigen los más altos rendimientos. La estructura sobre la que está edificado y la misión que en él desempeñan los mandos intermedios así lo demuestran; así la operadora tiene que soportar (aparte de la tensión producida por su trabajo, las malas condiciones de higiene y los pésimos turnos) la presión que sobre ella vienen a ejercer las vigilantes y jefas.

La vigilante está bajo las órdenes de las jefas, teniendo que mediar entre éstas y las operadoras. Es decir, la vigilante no tiene autoridad, pero sí tiene responsabilidad. Objetivamente la vigilante está más unida a la operadora porque pasa más tiempo con ella, porque vive más de cerca la explotación que reciben: observación constante, cántico de ceros, etc., porque, en una palabra, tienen unos intereses que en nada coinciden con los de la empresa.

La jefa ocupa un puesto clave que sigue claramente la política de la empresa. Pero a pesar de seguir esta política no acepta, en la mayoría de los casos, un enfrentamiento directo con la operadora.

La operadora, en fin, es quien lleva la voz cantante en cuanto a protagonista de todo lo que ocurre en el departamento y así lo veremos cuando describamos la huelga.»

A primeros de enero la agitación se respiraba en Madrid. El Metro, el Metal, la Construcción estaban en huelga y en la calle, y el resto de empresas teníamos una reivindicación común a todas: la subida salarial.

En Tráfico

«Durante la primera semana de este mes estuvimos haciendo asambleas, y lo que estaba claro es que la gente estaba dispuesta a hacer algo más que ritmo lento, por eso se planteó para el día 12 hacer media hora de paro en los tres turnos: de 11,30 a 12,00, de 17,00 a 17,30 y de 24,00 a 0,30, y esta media hora salió, salió entre nervios, salió entre los gritos histéricos de las jefas y salió entre las amenazas de la empresa, pero salió y fue uno de los acontecimientos más emocionantes que hayan ocurrido jamás en nuestro departamento, la incredulidad desapareció y dejó paso a un ambiente de unidad como nunca había existido.»

En Oficinas

Se hicieron durante todo el día 12 de enero encierros masivos en los centros a la salida del trabajo. Los mecánicos fueron los que participaron más, en muchas centrales se quedaba encerrada la plantilla completa.

Interviene Tráfico

«Nosotras teníamos planteado hacer media hora ese día, reincorporarnos al siguiente y decidir si el 14 íbamos al paro, pero aquella noche los "especiales" desalojaron a los miembros del Jurado de los locales en que estaban en reunión permanente, esperando contestación de la empresa, por lo que se vio la necesidad de continuar los paros al día siguiente. Así el día 13 se hizo media hora de paro por la mañana y media por la tarde y la empresa, no obstante haber estado abriendo informaciones previas durante todo el día, accedió a negociar, por lo cual el Jurado hizo un llamamiento a la normalidad.»

Intervienen Oficinas

«Cuando parecía que se iba a poder negociar con la empresa el plus, ocurrió un hecho que, aparte del malestar creado por las ofertas tan bajas, fue el que provocó la huelga casi general: al salir del edificio de Gran Vía fueron golpeados dos miembros del Jurado por las Fuerzas Especiales Antidisturbios que persiguieron a los manifestantes en el interior de las oficinas de Gran Vía: El secretario del Jurado y dos mensajeros fueron detenidos.»

Tráfico añade

Ante estos acontecimientos todas las trabajadoras en los turnos de tarde empezábamos a plantearnos el hacer algo de cara a conseguir la libertad de los detenidos, y así comenzamos a abandonar masivamente las unidades y a concentrarnos en los pasillos con los mecánicos. Allí, en asamblea, decidimos no reincorporarnos a nuestros puestos de trabajo hasta que no soltasen a estos compañeros y de esta asamblea salió una nueva plataforma:

- Que no entre la policía en los locales de la Telefónica.
- 6.000 pesetas de subida lineal hasta la firma del convenio.
- Que no haya ningún sancionado.

Por fin, a las 18,00, hizo su aparición el secretario del Jurado, por lo que decidimos reincorporarnos al trabajo hasta las 21,00, hora en que se procedería a dar información de la propuesta de la empresa. La propuesta consistió en ofrecer 2.500 pesetas lineales durante todos los meses hasta la firma del convenio; ante semejante burla decidimos ir al paro total al día siguiente.»

En Oficinas

«Los que hacían horas extras fueron a la huelga. Al día siguiente el paro fue muy extenso. En algunas oficinas se constituyeron en asamblea desde la hora de entrada y en estas asambleas se decidía qué se hacía. La participación de oficinas fue muy desigual: mientras que en unos centros participaba la mayoría del personal administrativo, en otros solamente asistían a las asambleas los compañeros más jóvenes. En los centros más concienciados o mejor

organizados se empezaba la asamblea a las 8 y ya no se trabajaba en todo el día, mientras que en otros centros se empezaban las asambleas a las 11 ó 12 de la mañana y a partir de esta hora se empezaba la huelga. Los mandos intermedios «cumplían bien su misión»: asistían a las asambleas e informaban que si no deponíamos nuestra actitud seríamos desalojados por la policía. Por la falta de experiencia de todos, estas intimidaciones causaban más efecto entre los oficinistas que entre los obreros. Oír la palabra policía y «salir corriendo» de la asamblea era algo frecuente aunque no multitudinario. En estos días fueron desalojados varios centros. Como anécdota se puede contar que en una determinada oficina de Madrid había un grupo que no participaba ni en la asamblea ni en el paro, pero que al ver que los compañeros en huelga eran desalojados del edificio y podían irse a su casa, se "solidarizaron" rápidamente con el paro.»

Las compañeras de Tráfico puntualizan lo que pasó el día 16

«Desde el primer turno de la mañana los centros de Tráfico de Gran Vía y Don Ramón de la Cruz estaban en paro. Los primeros desalojos se produjeron sobre las 13,00 y continuaron durante todo el día. Por la tarde nos reunimos con el resto de los compañeros de Telefónica en una iglesia, donde se acordó, ante la actitud de no negociar por parte de la empresa, continuar el paro al día siguiente.

El viernes, 16, todo Tráfico seguía en paro, pero al ver que los desalojos no habían producido ningún efecto ni habían conseguido resquebrajar la unidad reinante, decidieron no llevarlos a cabo en la central de Gran Vía, con lo cual nos vimos imposibilitadas de reunirnos aquella tarde con los que celebraban asambleas en iglesias. A pesar de todo esto, en nuestro departamento se celebraron tres asambleas aquella tarde. A última hora la empresa dio la noticia de que estaba dispuesta a negociar sobre una base más cercana de las 6.000 pesetas que nosotros solicitábamos, y que no habría sanciones graves ni muy graves. Esta información llegó después de que los compañeros reunidos en la iglesia decidieran continuar el paro al día siguiente. En nuestro departamento se decidió, en asamblea a las 24,00, continuar, ya que esta era la información que se había pasado a todos los centros y pedir a la empresa que concretase más su propuesta, porque ya había estado jugando con promesas durante

demasiado tiempo y no nos sentíamos muy dispuestos a fiarnos de su palabra. De todas formas el Jurado ya había llegado a algún tipo de acuerdo con la empresa e hizo un llamamiento a la normalidad para el día siguiente. Este llamamiento se lanzó a toda España dando la información a cada centro de que el resto estaba dispuesto a reincorporarse al trabajo, con lo cual no quedaba más alternativa que volver a la normalidad en aras a mantener la unidad. A pesar de todo, el hecho de que Barcelona saliese al paro total ese mismo día, hizo que mucha gente se plantease el porqué Madrid se había reincorporado en semejantes condiciones. Y más aún cuando se conoció que la empresa partía de la base de 2.500 pesetas que nos había ofrecido al principio, y que la cuestión de las sanciones no quedaba nada clara. Se decidió esperar hasta el lunes, ya que Tráfico y mecánicos somos los únicos que trabajamos los domingos, y ver la oferta concreta que proponían. No obstante, Barcelona —que salió ese día al paro— y Bilbao decidieron mantenerse en paro en tanto no se decidiese en asamblea volver a la normalidad.

Durante todo el lunes se continuó negociando, y el martes se informó de la propuesta concreta de la empresa: 4.000 pesetas lineales durante - todos los meses hasta la firma del convenio y que no habría sanciones graves ni muy graves, solamente leves, propuesta que fue aceptada mayoritariamente.»

Resultados

«Para nuestro departamento —dice Tráfico— ha tenido la huelga los siguientes aspectos positivos:

- Implantación, en el departamento, de las asambleas, práctica que no se había llevado a cabo anteriormente, y que ha sido uno de los factores clave para mantener a la gente unida.
- Romper con los esquemas tradicionales de que en nuestro departamento sería imposible llegar nunca a la unidad.
- Hacer ver a la mayoría la necesidad de que exista una organización capaz de coordinar y aglutinar todos los esfuerzos de la gente que está dispuesta a entregarse a un trabajo de cara a mejorar las condiciones de todo el departamento.
- Dejar el terreno abonado de cara a las próximas negociaciones de convenio.»

En Equipos y Conservación les interesa destacar

«Como antes decíamos la represión de 1973 era un "handicap" a la hora de sacar un paro. Te decían: "algunos paramos y otros no y luego te dejan sólo" entre otras cosas. De cualquier manera esto era importante ya que a la hora de decidir se antepone la solidaridad y la unidad a otras cuestiones reivindicativas.

En los equipos estas decisiones se discutían en asambleas (que ya se venían haciendo de tiempo atrás) y que ya se han quedado definitivamente impuestas en todos los equipos. En estos momentos es importante aglutinar a toda la gente nueva que ha surgido a la lucha en las organizaciones de masas que están funcionando en todas las zonas y departamentos, crear cajas de resistencia en los equipos que falten (otra cuestión ya casi impuesta totalmente).

El paro dio un ánimo enorme a toda la gente pues se vio apoyada y hoy es importante ver cómo los trabajadores piden ellos mismos las asambleas y quieren que sus decisiones sean tenidas en cuenta a la hora de llegar a un acuerdo.»

En Oficinas están de acuerdo con los resultados positivos pero quieren señalar aspectos menos optimistas que distinguen a los «oficinistas».

«Los mecánicos pasaban voluntariamente y a diario a los jefes relación nominal de los que estaban participando en la huelga, mientras que en Oficinas preferían hacer "la vista gorda" y no pasaban el parte. Los oficinistas que se encontraban en estos casos no tenían, en la mayoría de los casos, la suficiente conciencia como para hacer lo que sus compañeros mecánicos.

Otra característica de los oficinistas (a excepción del Fichero General) es que nunca quieren ser los primeros en lanzarse a la acción; una frase muy oída en los días de la huelga fue "bueno, si los mecánicos están en paro, había que hacer algo", pero nunca saliendo la iniciativa del grupo administrativo. Después de la huelga, en las oficinas más atrasadas, ha quedado un sentimiento de vergüenza por no haber participado más a fondo ya que las 4.000 pesetas que se han conseguido, se han conseguido para todos, administrativos incluidos.»

Equipos matiza

«Los mecánicos (los equipos) eran, de alguna manera, el modelo de las oficinas, Tráfico era el modelo para los equipos.»

Añaden como prueba de madurez:

«Durante el paro las averías urgentes se reparaban, así como el cuadro de fuerza estaba siempre atendido.»

Y como nota pesimista:

«Es de destacar la escasez de participación de los encargados, aunque la tónica general ha sido inhibirse y no tomar parte en contra.»

Tráfico añade a la información de los mecánicos sobre la madurez de los trabajadores: «Nosotros también garantizamos el servicio de urgencia para las conferencias a través de operadora.

Por cierto que fue curioso que propusimos esta solución a la Dirección y tardó más de una hora en aceptar. En *Informaciones* del día 16 salió una nota a este respecto diciendo que eran los jefes quienes se encargaban personalmente de este servicio. ¡Los hay optimistas!»

PAROS EN LA BANCA

El equipo que ha estudiado la conflictividad en Banca, ha estado formado por trabajadores que prestan sus servicios tanto en bancos de los considerados «siete grandes», como de los «pequeños», por lo que se han visto implicados de lleno en el conflicto.

Los componentes fueron: un botones, cuatro auxiliares administrativos, dos oficiales y un jefe de sexta.

La metodología empleada para el estudio de la conflictividad en este sector ha sido, además de la aplicada en el resto de los equipos, una encuesta que ha pretendido un sondeo de opinión entre los trabajadores.

Cronología descriptiva

Una cronología descriptiva que sintetice adecuadamente esta conflictividad en el sector bancario, puede ser resumida en los siguientes datos:

15-12-75. Los trabajadores de Banca eligen una Comisión Gestora a nivel nacional para seguir las negociaciones.

17-12-75. En Barcelona, 4.300 empleados paran cerca de una hora. En Madrid y en apoyo a la plataforma reivindicativa, se producen los primeros paros y asambleas. Una comisión de

- cargos sindicales dirigen una carta a la Unión de Empresarios del Sindicato figurando, junto a la plataforma reivindicativa, 27.000 firmas de 22 provincias españolas.
- 19-12-75.—En Madrid, unos 7.000 trabajadores están en huelga con paros. En Barcelona paran unos 10.000 empleados en 19 bancos durante dos horas. En Sevilla el paro afecta a 17 entidades con 2.300 trabajadores. Igualmente paran las provincias vascas, Huelva y Valencia.
- 29-12-75. La Agrupación nacional de empresarios del sector se pronuncia en el sentido de que las comisiones gestoras, que han sido elegidas democráticamente, son ilegales y hacen pública una nota informativa en la que señala que, a primeros de año, habrá una subida automática del índice del coste de la vida (según datos del I. N. E.) más 4 puntos. Insisten en que el Convenio Colectivo firmado a primeros del 75 no puede ser revisado hasta enero de 1977.
- 3-1-76. Prosiguen los paros en apoyo a la Comisión Gestora y la plataforma reivindicativa.
- 5-1-76. Paros parciales en Madrid y Barcelona.
- 7-1-76. Continúan los paros parciales.
- 8-1-76. En Madrid, Barcelona y provincias, prosiguen los paros parciales de una manera progresiva.
- 9-1-76. En Madrid es disuelta una manifestación de 6.000 trabajadores de banca frente a la sede del Vizcaya.
- 10-1-76. En Madrid continúan con paros parciales más de 15 bancos. En Barcelona hay 28 entidades bancarias en paro. Igualmente se registran paros en Guipúzcoa, Vizcaya, Sevilla, Las Palmas, Córdoba, Granada y Pamplona, en donde se concentran en la plaza del Castillo.
- 12-1-76. En Barcelona para casi la totalidad de la banca. En Madrid se producen paros más intensificados. Y en provincias, sólo en Pamplona paran 27 bancos.
- 13-1-76. Empleados de varios bancos de Madrid celebran una asamblea en la iglesia de los Sacramentinos. Hay paros totales y diversos paros parciales en Madrid y Barcelona. En provincias paros en: Badalona, Hospitalet, Sevilla, Lérida, Valencia, Huelva, Guipúzcoa, Córdoba, Bilbao, Alicante, Coruña y Pamplona.
- 14-1-76. Unos 7.000 empleados participan en los diversos paros y desalojos de Madrid. En Barcelona paran casi totalmente 22 entidades bancarias, y en provincias: Pamplona, Alicante, San Sebastián y Valencia.

- 15-1-76. Día cumbre en la conflictividad bancaria. En Madrid se elevan a unos 15.000 los trabajadores que participan del paro, siendo 24 los principales centros afectados. Hay desalojos por la fuerza pública, concentraciones y encierros en las iglesias de San José, San Isidro y Beata Ana de Jesús. Las represiones impuestas por los directivos oscilan desde el despido de representantes sindicales hasta el descuento de horas no trabajadas, pasando por las suspensiones de empleo y sueldo; medidas que, en esta jornada, afectan a gran número de empleados. En Barcelona hay 17 bancos en paro total y 20 con paros parciales. En provincias la tónica es similar. A las cinco de la tarde, unos 1.000 trabajadores de Madrid se reúnen a la puerta del Sindicato Provincial para celebrar una reunión informativa, pero las fuerzas del orden disuelven la concentración.
- 16-1-76. En Madrid, unos 6.000 empleados paran en la mayoría de los bancos. Continúan casi la totalidad de bancos de Madrid, Barcelona y provincias en paros, totales o parciales; con desalojos y encierros en iglesias. La estadística de represalias es también muy alta, contabilizándose varios cientos de suspendidos y varios expedientes de despido sólo en Madrid.
- 17-1-76. En Madrid hay una tendencia más acusada al paro total, siendo más de catorce los centros de trabajo que están en esta situación. En Barcelona y provincias el paro tiende a generalizarse en todos los bancos. Continúan las medidas de represión a todos los niveles.
- 19-1-76. Idéntica situación de paros, cierres y desalojos. En las escaleras del Sindicato Provincial varios cientos de trabajadores de Madrid celebran una asamblea para reclamar la retirada de despidos y otras sanciones.
- 20-1-76. Prosiguen cerrados varios Bancos, para el personal en paro. Destacan dos encierros: el de la iglesia Virgen de la Montaña de Moratalaz y el de los Sacramentinos de Madrid, con una duración de catorce horas. Barcelona y provincias continúan con este mismo régimen de actividades.
- 21-1-76. Continúan los encierros y los carteles colocados fuera de las iglesias. Comienzan las asambleas de trabajadores al aire libre para intentar negociar las represiones, mientras se retorna masivamente a la normalidad laboral.
- 22-1-76. Los medios de comunicación oficiales hablan de «normalidad» en el sector bancario. Prosiguen encerrados trabajadores en la iglesia de Moratalaz. En solidaridad con los

despedidos de Madrid, continúan también encerrados desde el día 21, ocho trabajadores de banca en la iglesia de Santuchu en Bilbao.

23-1-76. Se insiste en una «creciente normalidad en banca». Aunque el banco de Santander, en Madrid y Barcelona, se mantiene con paros intermitentes, el resto tiende a la normalidad. El Sindicato provincial de la Ciudad Condal recomienda el levantamiento de las sanciones y el sobreseimiento de los expedientes a trabajadores.

24-1-76. No se registran anormalidades laborales notorias. Tanto el Santander como la López-Quesada, Indubán y Coca, no aceptan la negociación con las respectivas comisiones gestoras, que mantienen su postura inalterable, ante las sanciones impuestas a sus trabajadores.

A partir de este día ya se puede hablar de normalidad casi absoluta. Prosiguen las negociaciones a nivel de despidos y readmisiones, habiendo, el día 29, una serie de reuniones en el Sindicato Provincial. A partir de estas fechas, ya se puede dar por concluido el conflicto en banca.

Esta cronología descriptiva, recogida originalmente con carácter exhaustivo, ha debido ser resumida necesariamente en aras de una mayor claridad, y por último reconocemos que, en relaciones nominales como la presente, siempre son de lamentar las imprecisiones motivadas, entre otras varias razones, por tener que manejar gran cantidad de informaciones; proceso hasta ahora inevitable en cualquier estudio medianamente serio y que se pretende ir superando en E. D. E.

Análisis del conflicto

El conflicto de banca se plantea en su origen en base a reivindicaciones pendientes desde el convenio firmado en diciembre de 1974 por una Comisión Social que, actuando al margen de la base, pactó con los banqueros los salarios de más de 125.000 empleados de banca, salarios que habían de hacer frente a presumibles tasas galopantes de inflación que la realidad cotidiana no tardó en confirmar.

La plataforma reivindicativa elaborada a través de la consulta con los trabajadores fue la siguiente:

1.º Aumento lineal de 3.000 pesetas para todas las categorías, además de lo ya pactado en el Convenio.

2.º Jubilación a los 60 años de edad o 40 de servicio, con actualizaciones periódicas de las pensiones.

3.º I. R. T. P. y S. O. E. a cargo de las empresas.

4.º Jornada semanal de 40 horas, en la perspectiva de reducción de jornada los sábados, o libranza rotativa de los mismos.

5.º 30 días de vacaciones y opción para el trabajador de que pueda disfrutarlos entre mayo y octubre.

6.º Ejercicio real de los derechos de reunión, expresión, asociación y huelga.

7.º Que la detención por motivos sociolaborales y políticos no sea causa de despido. Readmisión de los despedidos y eliminación de todas las sanciones.

8.º Que la revisión del Convenio no sea pactada, sin antes contar con el refrendo de los trabajadores del sector.

A esta plataforma reivindicativa, se unió como necesidad imperiosa para paliar, hasta su negociación, el deterioro del poder adquisitivo de los salarios, y como punto urgente, la concesión de una paga extraordinaria a los trabajadores en concepto de «carestía de vida».

En base, pues, a esta plataforma reivindicativa de ocho puntos que abarca desde peticiones puramente salariales hasta peticiones socio-políticas que plasman el deseo del sector de acceder a una convivencia democrática y libre, surgidas a través de una encuesta que más de 27.000 empleados de banca suscribieron se plantea la necesidad de organizar las acciones conducentes a la consecución de la plataforma.

La inexistencia de hecho de un auténtico sindicato democrático y representativo de los intereses de la clase trabajadora obliga a ésta a buscar fórmulas de organización al margen de los sindicatos oficiales, cayendo inmediata e inevitablemente en la «ilegalidad»; ocurre sin embargo que gran parte de los trabajadores no se plantean la defensa de sus intereses en términos de legalidad —término que, concretamente a nivel sindical, carece absolutamente de contenido— sino en términos de necesidad.

En una de las asambleas de vocales nacionales y provinciales celebradas en el Sindicato Nacional, en la primera quincena de diciembre, y presidida por el señor Baldellou, donde se efectúa la petición de la paga anteriormente citada, se producen hechos que desenmascaran la actuación de los verticalistas. El señor Baldellou se niega rotundamente a defender la plataforma reivindicativa de los trabajadores, defensa que se le había propuesto por un grupo

de vocales nacionales y provinciales de la candidatura democrática, siendo éstos abucheados y amenazados con ser expulsados de los locales del Sindicato.

Por otra parte, las asambleas concedidas a los trabajadores, fundamentalmente en bancos pequeños, eran dirigidas por los representantes de la U. T. T., que monopolizaban el uso de la palabra con el claro propósito de difuminar el contenido de la asamblea, y así, cuando los trabajadores decidían abordar abiertamente sus problemas, surgían inmediatamente las amenazas de suspensión de la misma, con el pretexto de la ilegalidad.

En definitiva, las posturas adoptadas a lo largo del conflicto por los verticalistas han constituido una flagrante autodenuncia ante los trabajadores, que se han visto expulsados en repetidas ocasiones de los locales sindicales por la fuerza pública, a petición expresa del presidente de la U. T. T., señor Ramos. Así pues, dado que la organización sindical oficial por sus propios fines —control de la clase obrera— y por su estructura no sirve a los trabajadores ni para la organización de la lucha ni para la adopción de acuerdos con la patronal que ponga fin a los conflictos, es de ahí de donde surge la necesidad de organizaciones paralelas de carácter autónomo.

La unidad de los bancarios para la defensa de sus intereses ante los hombres prepotentes —económica y políticamente— que se agrupan en el Consejo Superior Bancario, es mayoritaria, y por ello la necesidad de la creación de un organismo representativo capaz de negociar con los mismos, se presenta con carácter urgente y como paso previo a cualquier acción.

Es aquí —en la creación de la Comisión Gestora— donde surgen diversas tendencias del movimiento obrero, no coincidentes ideológica y tácticamente y que va a condicionar el proceso de lucha de los bancarios y su posterior desenlace.

Es claro que la composición final de la Comisión Gestora vino determinada por la relación de fuerzas existentes, hoy por hoy, entre los diversos grupos políticos de base obrera. Si bien no podría hablarse de una homogeneidad ideológica dentro de la misma, la presencia de hombres cuya única carta de presentación es la popularidad de que gozan entre sus compañeros, sería suficiente razón para justificar lo anterior. Sin embargo, parece indudable la presencia mayoritaria de hombres con tendencias reformistas que inevitablemente condicionaron y marcaron la pauta de cómo habría de desarrollarse el conflicto y —como decimos más arriba— desde luego su final.

Las alternativas barajadas, objeto de arduas discusiones, fueron: La creación de la Comisión Gestora Nacional (C. G. N.) en base a vocales nacionales y provinciales de la candidatura democrática o, por el contrario, la creación de la misma, a partir de asambleas de los trabajadores, donde se elegirían los representantes que la configurasen.

En vista de las posturas contrapuestas, se impuso la más flexible: que cada provincia eligiera sus representantes del modo que mejor les pareciera, lo que originó la pluralidad en la composición de dicha C. G. N.

En el caso de Madrid, si bien es cierto que en un principio la composición de la Gestora se proponía al nivel antes mencionado de vocales nacionales, más tarde se impone la elección directa en las asambleas por los empleados de cada banco para formar la reunión de delegados de la que saldría la definitiva C. G. de Madrid, que se formaría con los bancos más grandes y con mayor tradición de lucha.

El alcance y significado de las diversas medidas adoptadas por la C. G. como órgano representativo de los trabajadores, y que jalonan todo el conflicto, han de ser entendidas en última instancia por el proceso de formación y configuración ideológica de la misma (en nuestra encuesta el porcentaje en contestaciones favorables a esta interpretación fue 80 por 100).

A partir de este momento se constituye la C. G. como órgano representativo de todos los trabajadores; eso ocurría el 15 de diciembre. El 17 del mismo mes, se entrevista con el presidente de la U. N. E., señor Aguirre Gonzalo, con motivo de la presentación de la plataforma reivindicativa a negociar, que incluía desde peticiones puramente salariales (3.000 pesetas lineales) hasta peticiones socio-políticas (amnistía).

De aquí surge el reto que el señor Aguirre Gonzalo —presidente del Banesto— lanza a la C. G. para que demuestre su representatividad, que vendrá dada por la capacidad de movilización de la misma.

Las diferencias lógicas, debido a la pluralidad antes expresada, en la C. G., empiezan a manifestarse el 19 de diciembre, cuando parte de la misma expresa que, ante la poca fuerza demostrada del 15 al 19, las acciones (paros, asambleas, etc.) han sido débiles, por lo que se propone el relanzamiento de la lucha para los primeros días de enero. A esta medida se oponen algunos bancos por considerar que la tregua no está justificada. Arguyen que el momento de lanzar la lucha es entonces, respondiendo al reto del señor Aguirre

Gonzalo, y que por otra parte esta tregua no serviría sino para permitir la organización de los empresarios y la desunión de los trabajadores. Así las cosas, sólo el Banco de Vizcaya, entre los grandes, juntamente con Induban y Madrid, siguen «tirando», produciéndose en el primero las sanciones que inician la escalada represiva por parte de los empresarios, consistente en el descuento de las horas no trabajadas por los paros realizados.

Los banqueros y el sindicato oficial, deciden contraatacar; los primeros con reuniones diarias, tratando de unificar posturas ante los acontecimientos que se avecinan. Por su parte, los verticalistas se lanzan a la «lucha», conminando a los empresarios a que en el plazo de ocho días den contestación a la petición de una paga extraordinaria, bajo la amenaza de declarar conflicto colectivo...

A principios de enero, concretamente el día 3, se reanudan las acciones encaminadas a reagrupar las fuerzas.

Las medidas adoptadas en cada centro de trabajo estarán en función de las posibilidades del mismo, pero con el propósito de ir generalizando la lucha en todo el sector, con vistas al día 12 de enero, en el que se tratará de imponer un paro de tres horas como mínimo, para ir superándose día a día hasta llegar al paro total; todo ello ante la respuesta de los empresarios consistente en elevar el nivel de represión: suspensiones de empleo y sueldo, y cartas de despido comienzan a llover sobre los trabajadores más combativos. No cabe duda que el discurso del día 29 de diciembre de otro empresario y ministro de Hacienda señor Villar Mir, suponía un fuerte respaldo para la intransigencia total por parte de los banqueros, que se niegan, incluso, al diálogo con los trabajadores.

Por otra parte, en el período que va del 3 al 12 de enero, no sólo es el sector bancario quien se está planteando la necesidad de insistir en sus peticiones desatendidas hasta el momento. La «contestación» al discurso del señor Villar Mir es absoluta en el mundo laboral. El día 5 de enero, se desata un conflicto de extrema resonancia popular y que consideramos jugó un papel fundamental en la extensión de la conflictividad en la capital de España. Nos estamos refiriendo —claro está— a la huelga de los empleados del Metro, que durante cuatro días patentizaron su disconformidad con la empresa, produciendo un auténtico caos circulatorio; fue éste un conflicto al que ningún madrileño pudo permanecer ajeno. El 90,18 por 100 de los encuestados consideró que tanto la huelga de Metro, como la del Metal, Construcción, Telefónica... ejercieron un papel decisivo en el desarrollo del conflicto de su sector.

Mientras tanto, y por esas mismas fechas el sector bancario incrementa su combatividad. El día 9 y ante las puertas del Banco de Vizcaya, más de 6.000 bancarios manifiestan su repulsa ante la dirección de dicho banco que es el primero en adoptar medidas represivas. Las fuerzas de orden público, con gran despliegue de medios, disuelven la manifestación.

Así se llega al día 12 con indignación creciente de los trabajadores ante la actitud intransigente de las direcciones. Los paros y asambleas aumentan en intensidad y duración, llegando en algunos bancos al paro total los días 13 y 14. Se producen en estas fechas los primeros desalojos, incluso desde primeras horas de la mañana. Es entonces cuando más de 15.000 trabajadores presionan ante sus direcciones en busca de una solución negociada al conflicto. Sin embargo el diálogo no llega, pero sí la represión en forma de suspensiones de empleo y sueldo masivas, así como un gran número de expedientes de despido. Ante éstos últimos, el Banco Ibérico, marca la pauta de la vuelta al trabajo, siguiéndole más tarde el Hispano Americano. La decepción va en aumento, tanto como la repulsa contra la postura de los patronos, por lo tanto la fuerza para continuar el paro estaba en el ánimo de todos, como se expresó en las asambleas celebradas en distintas iglesias madrileñas donde se congregaban todos los sancionados y desalojados de los diferentes bancos. Fue en estas asambleas donde se hizo de la readmisión de despedidos y la eliminación de todas las sanciones, condición «sine qua non» para la negociación.

En estas condiciones se llega en Madrid al día 20, en que la asamblea de unos 3.000 trabajadores reunidos en la cripta de la iglesia de los Sacramentinos recibe la visita del señor Ramos, portador de muy buenas palabras, junto con atisbos de posturas de buena voluntad de alguna de las empresas más poderosas. Esto lleva a prolongar el encierro en espera de la decisión que se tome esa tarde en la reunión de los siete grandes bancos.

El desconcierto y decepción que causó en la asamblea la noticia del endurecimiento de la postura de los banqueros, traída por boca de la C. G., originó el caos a última hora de la noche, acentuado por el cansancio y la propia decepción de quienes dirigían la asamblea. Así se dividieron las tendencias, llegándose a la conclusión de centrar el objetivo de la lucha en la readmisión de los despedidos y el reagrupamiento de fuerzas, en contra de los que abogaban por mantener el paro hasta que los empresarios aceptasen el diálogo.

Con esta variedad de opiniones se da la desmembración de acuerdos y cada banco se ve obligado a actuar a su libre albedrío, lo que

origina que el día 21, y después de conversaciones a primeras horas de la mañana para la negociación de las sanciones, que fue positiva, sólo en este sentido, en casi todos los casos, prácticamente todo el sector en Madrid volviese al trabajo.

Estos hechos, conocidos más que de sobra por los trabajadores, les han llevado a sentirse manipulados por grupos políticos que han perseguido la consecución de sus propios fines, sin tener suficientemente en cuenta los intereses puramente laborales¹. Si bien es cierto que estas manifestaciones son hechas normalmente por los menos concienciados y que han sido elegidas como argumento predilecto por los boicoteadores sistemáticos, no sólo del planteamiento del conflicto, sino de cualquier tipo de respuesta que la clase obrera pueda asumir como medio de conseguir sus reivindicaciones.

LA HUELGA DE LOS PROFESORES

Un equipo formado por ocho personas, licenciados y maestros, profesores de E. G. B. de la enseñanza privada de Madrid de distintas zonas y centros, abordan el análisis del reciente conflicto, que afecta a este sector laboral. Sobre la experiencia concreta de este grupo de enseñantes, E. D. E. ha aportado los datos sacados de la Prensa intentando conocer, a través de la cronología, comportamientos y análisis, los pasos que los distintos grupos en juego han seguido en dicho conflicto.

Los antecedentes

El problema de la enseñanza privada tendría una raíz conflictiva estructural basada en: *a)* La contradicción de un sector que por ser un servicio público, debería ser gratuito, costado por los fondos estatales, *b)* El malestar de los enseñantes que se encuentran en una estructura empresarial enfocada con vista al negocio y disfrazada de servicio público, por lo que cualquier reivindicación se hace repercutir directamente sobre los padres, a los que efectivamente no se puede gravar con cuotas más altas, *c)* Y la propia situación de los padres que contribuyen con el pago directo de la mensualidad escolar más el pago indirecto que significa la subvención del Ministerio de Educación y Ciencia a los colegios privados, subvención que, dicho

¹ En la encuesta, el 47,3 por 100.

sea de paso, supera el presupuesto estatal para todas las universidades españolas y la investigación.

Los antecedentes concretos del conflicto vendrían de la última negociación del convenio: en julio del 75 la sección social entrega el anteproyecto de convenio provincial a la sección económica. Este anteproyecto consta de dos partes: una primera de índole económica y otra que plantea cuestiones más de fondo del sector. Las negociaciones se aplazan a petición de la sección social hasta primeros de septiembre. Las deliberaciones empiezan con un ofrecimiento de los empresarios de aumento del 25 por 100 sobre las remuneraciones vigentes, junto a la petición social que solicitaba un aumento del 35, 30 y 25 por 100, según se tratara de profesores subalternos, de E. G. B. o de bachillerato respectivamente.

En cuanto a las peticiones de índole socio-laboral la sección económica se niega a tratarlas alegando: *a)* Que la ordenanza, de septiembre del 74, resultaba aún válida, a pesar de que dicha ordenanza se elaboró con la ausencia de la participación de los enseñantes entre el descontento de los mismos, que no encontraron los cauces legales para su participación en la elaboración y discusión de sus condiciones de trabajo, *b)* Que iniciar una negociación pormenorizada en todas esas partes sería interminable, cuando urgía aclarar los puntos económicos, *c)* Y que ya se estaba discutiendo en las Cortes la nueva ley de Relaciones Laborales, cauce idóneo según ellos, para discutir las negociaciones.

La sección social considera imposible un diálogo ante esta postura y en sucesivos contactos no se logra tampoco un entendimiento. Agotados ya los cauces legales se rompen las negociaciones y el asunto pasa a la Delegación de Trabajo.

El día 29 de diciembre del 75 aparece en el *Boletín Oficial* la decisión arbitral obligatoria. Los sueldos según esta decisión serían de 13.309 pesetas para los profesores de E. G. B. y 18.296 para los profesores de B. U. P., lo cual significa un aumento del 20,45 por 100, menos de lo que ofrecían los patronos.

Por estas fechas, diciembre, hay ya intento de asamblea en Sindicatos, pero son desalojados. El conflicto queda así planteado para el mes de enero.

Los G. O. E. S. de Enseñanza, grupo de estudios, que sistemáticamente se han venido reuniendo con el fin de divulgar los problemas que afectan a los trabajadores de la enseñanza privada y estatal, han sido la plataforma legal proporcionada por la H. O. A. C., que ha aglutinado todas las fuerzas del movimiento de enseñantes, frente a

la falta de posibilidades que ofrece el Sindicato. En ellos se encuentran representados todas las tendencias políticas.

Estos G. O. E. S., cuyo papel y representatividad han sido decisivos en el desarrollo del conflicto, deciden plantear en su próxima reunión de intergoes del 16 de enero la posibilidad de la huelga. Entre tanto, los G. O. E. S. de zona deben ver qué respuestas pueden darse.

Para echar más leña al fuego, el 15 de enero el presidente de la Unión de Empresarios de Enseñanza declara en Vigo que habrá que subir las cuotas escolares para poder hacer un aumento de sueldo a los profesores de E. G. B., que se debería situar en 16.900 pesetas en bruto. Un grupo de vocales de la enseñanza declaran no tener conocimiento ni oficial ni oficioso sobre este aumento, por lo que manifiestan que se está utilizando el pretendido aumento de sueldo para encarecer aún más los costos de los colegios.

La huelga

El 16 de enero se realiza la asamblea intergoes en la que se manifiestan tres tendencias:

- la que parece influida por el Partido Comunista y que propone dejar la huelga para febrero considerando que en enero no se daban las condiciones necesarias;
- la postura en la que parecen influir otras organizaciones tales como la O. R. T., U. G. T., P. T. E. y M. C. E. y que proponen una huelga inmediata de sector sobre reivindicaciones concretas, y
- la postura que propicia una huelga inmediata, indefinida y generalizada, preconizada por tendencias radicales y populistas y por movimientos independientes.

En esta asamblea se forma una comisión y se fija la plataforma reivindicativa con los siguientes puntos:

1. Incremento lineal de 8.000 pesetas para todos hacia un salario sobre la base mínima de 30.000 pesetas. Supresión del actual decreto de congelación salarial. Escala móvil de salarios.

2. Creación de suficientes puestos de trabajo mediante la escolarización total y gratuita, y reducción del número de alumnos por aula. Supresión de la doble titulación tras E. G. B. y demás barreras selectivas.

3. Estabilidad en el empleo mediante contrato laboral y supresión del despido libre.

4. Gestión democrática del centro con la participación de los enseñantes, padres y alumnos que permita una enseñanza de calidad y sin discriminaciones clasistas.

5. Gratuidad de las guarderías e integración en el Ministerio de Educación y Ciencia con la normativa única dentro de la normativa general de la enseñanza (seguridad social, salarios...).

6. Sindicato unitario democrático y representativo de los trabajadores de la enseñanza.

7. Amnistía para todos los enseñantes represaliados por supuestos delitos de libre expresión, reunión y asociación (manifestación y huelga) y en general para todos los represaliados por motivos políticos y sindicales derogando las leyes tipificadoras de dichos delitos en el marco de unas libertades democráticas.

Otra plataforma del sector de enseñanza es la del Colegio de Licenciados que coincide fundamentalmente con la de los intergoes pero incluye como punto primero «la participación democrática en la planificación de la política educativa y, en primer lugar, revisión de la actual legislación educativa y de los actuales planes de estudio».

El mismo día 16 se acuerda una asamblea para el 21 donde se votará la huelga. También se decide que la negociación sea directa a través de una comisión representativa y no de enlaces. A esta asamblea asisten representantes de la enseñanza estatal, que según su postura de aplazar la huelga hasta febrero parecen más influenciados por la primera de las tres tendencias señaladas.

El miércoles 21 se celebra dicha asamblea donde se decide la huelga que empezará el jueves 22; en ella no aparecen ya los representantes de la enseñanza estatal.

Empiezan parando unos 500 profesores pertenecientes a 55 centros, especialmente de zonas periféricas: Vallecas, San Blas, Carabanchel, Leganés, etc., siendo 10.000 el número de alumnos afectados. El paro se realiza de diversas maneras, de brazos caídos, presencia en centros pero no entrando en clase, y no asistencia, fórmula que fue aprovechada para realizar los piquetes de huelga. Las asambleas diarias y permanentes son el órgano decisorio de la huelga en las que no predomina ningún determinado partido político ni se aceptan liderazgos. En la del día 22 se decide impulsar el paro a pesar de las amenazas de los empresarios.

El día 23 hay actuaciones de piquetes, que serán muy efectivos ya que entran en las clases y proponen al profesorado que se sumen

a la huelga. Esta se extiende a 74 centros, 2.000 profesores y 60.000 alumnos. La Junta General de la Agrupación Sindical de E. G. B. y las agrupaciones de bachillerato hacen un llamamiento en apoyo del paro, solicitando de la U. T. T. de enseñanza que se solidarice también. El 23 el presidente de la U. T. T. del Sindicato apoya la plataforma reivindicativa.

El 26 participan 185 centros, 2.656 profesores y 100.000 alumnos. Se realiza una concentración de unas 300 personas ante el Sindicato Nacional de Enseñanza, apoyando a una comisión que pretende entregar un escrito a M. Fuertes, el cual no los recibe. Las fuerzas de orden público aparecen en diversos centros: la Guardia Civil desaloja los Escolapios de Getafe. Se realizan seis detenciones en el colegio Magnus de San Blas y en Villaverde. El colegio de Doctores y Licenciados invita a los profesores a solidarizarse con la huelga y rechaza la intervención de la Delegación provincial del M. E. C.

El día 27 son ya 275 los centros en huelga con 3.789 profesores y 140.000 alumnos. Se lleva a cabo una concentración de 200 profesores ante el colegio Magnus para protestar por las diez detenciones del día anterior, cuyos responsables, según los concentrados, son los directores de dicho centro. Cabe destacar la participación de padres de alumnos y asociaciones de vecinos en asambleas, que se solidarizan con los profesores en huelga, solamente en los barrios periféricos.

Al día siguiente una representación de profesores en paro compuesta por dos representantes sindicales y dos acompañantes se entrevistan con M. Fuertes. Los enlaces y vocales se han ido incorporando a las comisiones y son los que llevarán las negociaciones en Sindicatos.

Al término de la reunión M. Fuertes acepta la cifra anual de 249.460 pesetas para todos los profesores del sector privado, con lo que se iguala a un profesor de este sector con los interinos de la estatal en los niveles de preescolar y básica. Los incrementos han de hacerse necesariamente sobre la base de un convenio colectivo. Por último M. Fuertes afirma no estar dispuesto a discutir ninguna propuesta si no es a través de cauces sindicales y si no termina la huelga. En la asamblea diaria se decide continuarla por no considerarse satisfactorio el resultado de la negociación.

El día 29 hay una manifestación de madres de alumnos con sus hijos y profesores frente al M. E. C., donde se pretende entregar al ministro unos escritos avalados por miles de firmas. Se piden reivindicaciones relativas a la enseñanza, escolarización total y gratuita, guarderías, se oponen a las permanencias y se apoya a los ense-

ñntes en huelga. Esta manifestación será fuertemente reprimida por la Policía.

Las negociaciones

El 30 se inicia un encierro en la iglesia de los Sacramentinos y se constituyen en asamblea permanente en apoyo de las negociaciones que se inician este día en el Sindicato de Enseñanza.

El presidente de la Unión de Empresarias, M. Fuertes, comunica que las 16.962 pesetas últimamente fijadas para los profesores de E. G. B. podrían aumentarse en algo más de 2.000 pesetas en las discusiones del convenio colectivo que se iniciaría en breve plazo; también manifiesta que recomendará no se tomen represalias en ningún centro a los huelguistas.

Al mismo tiempo los encerrados en los Sacramentinos deciden continuar su actitud de protesta, debido a que oficiosamente se informa a la asamblea de la propuesta empresarial de subir hasta 20.000 pesetas, pero condicionada a los siguientes puntos: subida de cuotas a los colegios, posibilidad de presentar expediente de crisis y despido libre. También se protesta por los siete despedidos y las 12 detenciones de compañeros.

La comisión informa que el paro había aumentado. Son ya 4.200 los profesores en paro, 300 centros y 180.000 alumnos. Se forman dos comisiones negociadoras encargadas de entrevistarse con el presidente de la Unión de Empresarios y con el M. E. C., que sorprendentemente guarda un silencio total ante el problema planteado. Esta segunda comisión estaría formada por el decano y vicedecano del Colegio de Licenciados, un cargo sindical, representantes de los sectores de privada, E. G. B. estatal, institutos, padres de alumnos y vecinos, y manifiestan su interés por participar en la comisión evaluadora de la Ley de Educación.

Por último la comisión gestora de la huelga hace público un comunicado insistiendo que en ningún momento la subida salarial debe repercutir en el aumento de cuotas escolares a cargo de los padres. Que tampoco se puede aprovechar la situación para el aumento de las subvenciones a los centros privados. Respecto a aquellos centros totalmente inadecuados debe iniciarse un proceso de estatización. Afirman que esto es posible porque con el dinero de la subvención se podría haber escolarizado ya, en condiciones de calidad, a toda la población infantil, incluido preescolar.

Sin embargo a pesar de encontrarse la huelga en su punto álgido, el día 31 empiezan a verse divisiones en cuanto a su continuidad. Grupos de la primera tendencia proponen la retirada en un momento que se cuenta con «promesas» relativamente aceptables y en el ánimo de todos había una sensación de «victoria» por la unidad y la fuerza conseguidas. El resultado es que el día 2 hay gran confusión incorporándose varios centros al trabajo, sobre todo de la zona centro y Aluche, donde de 42 centros sólo quedan ocho en paro. Esta tendencia lanza ya su ultimátum de que el miércoles, día 4, se reincorporará al trabajo de cualquier forma, aunque sean ellos solos.

En la asamblea del miércoles, entre el caos, se decide la vuelta al trabajo. Se impone así la tendencia que parece influida por el P. C. E., que ya este día se había incorporado. Otras tendencias influidas por O. R. T., U. G. T., M. C. E., deciden seguirlo. Los barrios periféricos (menos Aluche) se sienten con fuerzas para continuar. Entre los que no se incorporan se producen 60 despidos el mismo día 4. Al día siguiente se produce la vuelta al trabajo del resto. La comisión antirrepresiva consigue la readmisión de 51, quedando nueve despedidos, multas, amenazas de directores, etc., etc.

Los resultados

El análisis de los resultados nos llevaría a una doble conclusión. Como aspectos negativos ha quedado patente la división, en momentos decisivos, de los partidos políticos y como consecuencia de ello la poca relación entre comisión, enlaces y asamblea. Esto nos demuestra las pocas condiciones que se dan en este sector para la creación de un sindicato único. La lucha ha quedado igualmente desvinculada de la lucha general. El momento de auge de la huelga de enseñanza privada en Madrid se produce cuando ya ha declinado en otros sectores laborales y no ha brotado aún en la enseñanza estatal. Únicamente en algunos barrios periféricos ha habido cohesión con los movimientos obreros. En las asambleas ha faltado un análisis de la situación general y ha habido escasa conciencia del momento político.

Entre los aspectos positivos tendríamos las asambleas como órganos de decisión, la consecución de una movilización importante a nivel de sector, creando conciencia de fuerza y gran entusiasmo. Se ha puesto de manifiesto que las empresas privadas no pueden sos-

tenerse, que hay que ir a la enseñanza pública. Esta huelga ha dejado claro que los intereses de la F. E. R. E., que controlan del 40 al 50 por 100 de la enseñanza privada del país, no coinciden con las del resto de los empresarios. En varias ocasiones han querido negociar con los huelguistas ya que las soluciones aportadas por M. Fuertes solamente beneficia a los centros más solventes (F. E. R. E. especialmente). Se han deteriorado las relaciones padres-empresarios y profesores-empresarios, en beneficio de las relaciones padres-profesores, que son los que, en definitiva, deben coordinar sus fuerzas para el logro de una enseñanza gratuita y libre de toda presión ideológica.