

documento

Ha llegado a nuestras manos un documento del Ministerio de Trabajo dando instrucciones a las Delegaciones de Sindicatos y de Trabajo sobre como tienen que "actuar" de cara a los conflictos laborales, su lectura hace aparecer el caracter policiaco que desempeñan ministerios como el de Trabajo y de los Sindicatos Verticales de cara a los trabajadores, lo reproducimos especialmente y consideramos importante que se haga una amplia difusión del mismo. - COMISIONES OBRERAS.

MINISTERIO DE TRABAJO

CRITERIOS ANTE UNA POSIBLE SITUACION CONFLICTIVA

1.- Previsiones para los próximos meses.- No parece aventurado pronosticar que en estos últimos meses del año y comienzos de 1.972, puedan plantearse situaciones conflictivas laborales, con cierta intensidad, como consecuencia de varias circunstancias coincidentes. Una de ellas radica en el encarecimiento del coste de la vida a través de los dos años que siguen a 1.969. Los incrementos que los precios al por menor han experimentado sobre todos y cada uno de los meses de 1.969, en 1.970 y en el 71, así como los incrementos de 1.971 sobre los de 1.970 son mostrados por las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas: media de 1.970 sobre 1.969: 5,7 por ciento.

Los porcentajes de incrementos de 1.971 sobre 1.969 desde los meses de Enero a Agosto han sido: 11,8 - 12,2 - 13,0 - 12,8 - 13,5 - 15,3 - 14,2 - 14,2 -

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

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

Debe tenerse muy en cuenta por otra parte la expiración de la vigencia de un gran número de Convenios Colectivos para el 31 de Diciembre de 1.971. En este orden de cosas desde los Convenios cuya negociación ha de comenzarse sin demora por estar ya denunciados, merecen señalarse los interprovinciales de la Industria Textil en todos sus sectores; el de Banca Privada; Seat; Empresa Nacional Bazan; Telefónica; Artes Gráficas; Empresa Nacional Calvo Sotelo; Campos, Líneas Aéreas Iberia, Personal de vuelo; Iberduero, etc. y de ámbito provincial, casi todos los siderometalúrgicos tales como los de Alava, Alicante, Barcelona, Guipuzcoa, Oviedo, Pontevedra, Vizcaya y Zaragoza, también un gran número de los de la Construcción, de Cádiz, Lérida, Madrid, Murcia, Oviedo, Tenerife, etc. y asimismo la gran mayoría de los de empresas siderúrgicas o de transformación, excepto Ensidesa y tales como Enasa en Barcelona; Uninsa en Oviedo, Altos Hornos de Vizcaya, Babcock & Wilcox y Astilleros Españoles y también otros importantes del sector Servicios, tales como el del Metro y Empresa Municipal de Transportes de Madrid.

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

Se observa una actividad de las organizaciones políticas ilegales, encaminadas a aprovechar estas circunstancias para aumentar las tensiones, politizar las situaciones conflictivas y aumentar sus efectos. La propaganda que se viene haciendo insiste en el planteamiento de reivindicaciones salariales elevadas, reducción de jornada, discusión de los Convenios en amplias asambleas de base con desconocimiento de la representatividad sindical y creación de situaciones conflictivas antes de empezar a discutir los Convenios. Pueden por tanto, prevverse importantes tensiones sociales en los meses próximos, cuya gravedad sin embargo, dependerá de como se afronten estas situaciones y de los criterios de ponderación, firmeza y sentido de responsabilidad con que se actúe. También de que exista una clara unidad de criterio y un claro plan de acción por parte de todas las autoridades y organismos que tienen competencia en la materia.

CRITERIOS PARA LA ACTUACION DE LA ORGANIZACION SINDICAL Y LAS DELEGACIONES DE TRABAJO.- Dado que es la Organización Sindical la auténtica protagonista de la contratación colectiva y también la que en primera línea ha de buscar el acuerdo en los conflictos

(SIGUE)



tos, es incuestionable que los criterios que siga esta organización en orden al modo de actuar de los elementos directivos y de su influencia en los representantes de los trabajadores, técnicos y empresarios en las comisiones negociadoras son de primordial importancia, y de esta actuación dependerá tal vez en mayor medida el desarrollo de los acontecimientos. A este respecto, se nos ocurre señalar a título orientativo los siguientes criterios: Previamente a la iniciación de las negociaciones de los nuevos Convenios, la Organización Sindical procurará tener muy estudiada la situación del sector y sus posibilidades, así como debe estudiar al máximo la incidencia económica de cada una de las peticiones que se vayan a plantear y discutir, tanto las de carácter estrictamente salarial como la de repercusión en los costos por otros conceptos, entre ellos el de la reducción de la jornada semanal que es de prever constituya una de las notas más comunes en las negociaciones próximas en todos aquellos sectores o empresas en que se mantiene hasta ahora la semana de 48 horas y en los que se vá a reivindicar con carácter prioritario la semana de 44, para dejar libre la tarde del sábado.

Deberá cuidarse con exquisito tacto, de la designación de los Presidentes de las Comisiones negociadoras y de los asesores, pues no sólo es necesario que sean personas idóneas e imparciales, sino además expertas en las cuestiones socio-económicas en las que han de entender; y marcadamente ponderadas, lo que no excluye el que estén animadas de un sentido de avance social. Con el objeto de evitar tensiones iniciales, arrabatar banderas a las organizaciones ilegales y disminuir los problemas de retroactividad a ser posible, las negociaciones para el nuevo Convenio deberían iniciarse antes de la expiración del vigente. No deben autorizarse durante la discusión del Convenio reuniones masivas o asambleas de base, ni mucho menos realizar reuniones una vez que se hayan suspendido las deliberaciones. Deberá ser exigencia general la de que existan, siempre que sea posible, unos sistemas de remuneración que estimulen el rendimiento efectivo, de suerte que el aumento de la productividad esté lo más próximo posible al aumento salarial.

Habrá de ser norma absoluta e inderogable de actuación, el que se ordene la suspensión de las deliberaciones de los Convenios (cualesquiera que sea la fase en se encuentre) desde el momento en que se produzca en la empresa, cualquier tipo de coacción y esta suspensión atemperada a las circunstancias de cada caso no deberá limitarse al tiempo en que los hechos originarios de la coacción duren, hasta llegar si fuera necesario a los seis meses que determina la legislación vigente.

CRITERIOS PARA LA ACTUACION GUBERNATIVA.- La actuación gubernativa adquiere sin duda singular relieve cuando se tiene la seguridad de una acción decidida hacia la politización de los conflictos. Y esta actuación puede requerir muy variadas funciones. A nuestro juicio hay algunas fundamentales como son las siguientes: prevenir las situaciones conflictivas mediante una información eficaz sobre actividades ilegales, reuniones, etc. y detenciones preventivas de responsables cuando ello sea posible. Impedir todo reparto de propaganda ilegal, este reparto tiene que ser considerado necesariamente como incluido en la Ley de Orden Público, impedir toda clase de coacciones para la vuelta al trabajo o el mantenimiento de la normalidad laboral, coacciones que a través de "piquetes" o en las entradas de factorías y talleres se repiten con gran frecuencia y constituyen una de las armas principales para su extensión. Evitar la actuación de "piquetes" a la entrada de las factorías es fundamental para reducir el conflicto. La autoridad gubernativa debe por tanto hacer cuanto esté en sus posibilidades para evitar el que se produzcan los conflictos laborales, limitar su extensión o procurar su reducción. Sus instrumentos de acción serán: los Delegados de Trabajo y de la Organización Sindical, además de los servicios de Orden Público.

CRITERIOS PARA LA ACTUACION DE LA PRENSA.- Los medios de comunicación social, especialmente la prensa, tienen indudablemente cada día mayor trascendencia en las situaciones conflictivas relacionadas con el mundo laboral. Uno de los objetivos que se persiguen en todo conflicto laboral es el de influir sobre la opinión pública así como difusión de un conflicto y la deformación de su razones, constituyen uno de los medios más claros de politización y de extensión a otros sectores. Que este es uno de los objetivos primarios en este momento del Partido Comunista y Comisiones Obreras, creo que está fuera de dudas. Estamos convencidos de que muchas actitudes de paro se toman con el claro objetivo de que tengan reflejo en la prensa, esa es la primera preocupación de los dirigentes que rápidamente se ponen en comunicación con los representantes de los periódicos. A nosotros se nos ocurre las siguientes medidas para paliar la publicidad de los conflictos: En las orientaciones que se dan a los medios informativos debe incluirse con carácter preferente en los próximos meses la de que se silencien o reduzcan al máximo en la mayor parte de las noticias sobre conflictos. La más mínima anomalía laboral es resaltada y comentada. Reducir estas noticias a las realmente importantes, procurar un tratamiento menos expresivo y reiterativo, consideramos que es uno de los objetivos importantes a conseguir en los próximos meses. Con frecuencia como la información sobre los conflictos la facilitan los interesados, señalan cosas falsas o dicen medias verdades, con lo cual la opinión se pronuncia con frecuencia en favor de los huelguistas. Una valoración del contexto informativo en torno a un conflicto produce en general una impresión favorable a la posición de los huelguistas. Crear un clima de repulsa de estas actitudes conflictivas e impresiones que es difícil pero es una parte principal del éxito.