



Apunts: Conflictes i acció col·lectiva

EL CONFLICTE SOCIAL I L'ACCIÓ COL·LECTIVA DEL MOVIMENT OBRER

El conflicte és inherent a qualsevol dinàmica social, perquè la societat acull sempre contradiccions i objectius col·lectius contraposats que porten a la confrontació d'interessos. Per exemple, els objectius col·lectius dels patrons i els de les treballadores, que són antagònics, atès que la seva relació es troba definida per l'explotació econòmica. Els conflictes no són pas "disfuncions socials". La seva existència és un tret estructural, inevitable, de les societats basades en l'explotació, és a dir, de les societats de classes (com el capitalisme). El conflicte és, per tant, un motor del canvi social.

Els moviments socials són institucions per a la pràctica de l'acció col·lectiva. Dispositius d'acció sostinguts al llarg del temps. Xarxes d'individus, grups i organitzacions embrancats en una empresa col·lectiva, moguts per uns mateixos objectius, vinculats al canvi social.

L'existència de MMSS és símptoma de la presència de conflictes antagònics dins la societat. Per exemple, el conflicte capital-treball abans esmentat. Aquest no és l'únic conflicte social existent (hi ha altres formes de dominació, a més de la dominació de classe), però és el conflicte social bàsic dins la societat capitalista.

En el nostre cas, formem part del més antic dels MMSS nascuts en l'època contemporània, i aquell que durant molt de temps ha estat considerat com el MS prototípic: El moviment obrer, sorgit a Europa al segle XIX arran de l'adveniment del capitalisme industrial.

Som una organització d'acció col·lectiva de la classe treballadora, per a la defensa dels interessos de la mateixa. Interessos materials o de qualsevol altra mena.

L'acció col·lectiva ha existit històricament en totes les societats, però els MMSS (i, per tant, el moviment obrer) com a forma específica d'aquesta, són fruit de la modernitat.

La industrialització i la modernitat capitalista van generar l'emergència d'uns repertoris d'acció col·lectiva de nou tipus, diferents a les formes de protesta social tradicionals. Uns repertoris d'acció que, en gran mesura, encara utilitzem avui en dia, per exemple, les manifestacions urbanes o les vagues. Aquests repertoris van renovar-se parcialment a partir de finals dels anys 60 del segle XX, amb l'emergència dels anomenats "nous" MMSS.

L'ACCIÓ DIRECTA

És el mètode de lluita associat històricament a l'anarcosindicalisme i al sindicalisme revolucionari. És intrínseca al nostre model sindical. Des d'un punt de vista llibertari, l'acció directa combina mitjans i fins en un mateix mètode d'actuació. Implica l'assumpció de responsabilitats per part de les pròpies afectades, que entren en conflicte directe amb l'adversari (el patró), pels seus propis mitjans, sense intermediaris (p. ex. organismes estatals de mediació, o representants polítics), per a defensar els seus drets. Ara bé, l'acció directa no exclou les negociacions a qualsevol nivell, sempre que es respectin els principis de participació i de presa d'acords des de les bases.

Resolució dels problemes d'un mateix per un mateix. Però no individualment, sinó de forma col·lectiva, com a grup de persones autònomament organitzades. Un bon exemple recent d'ús de l'acció directa fora de l'àmbit laboral són les accions realitzades des de fa anys per la PAH i les plataformes d'Stop Desnonaments, tant les concentracions massives per a impedir al personal judicial i les FOP efectuar desnonaments, com les ocupacions d'oficines bancàries per a forçar les entitats financeres a acceptar dacions en pagament, o l'ocupació de blocs buits de la Sareb per a destinar-los a habitatge social, etc...

En cap d'aquests casos s'espera una solució per part de cap intermediari en el conflicte (els poders públics) sinó que, de fet, davant la inacció d'aquests i la seva connivència amb els bancs, s'actua de forma organitzada per a imposar una solució per la via dels fets consumats, mitjançant la pressió popular, l'acció directa a peu de carrer.

L'acció directa és un concepte molt ampli, que admet i ha admès històricament formes d'actuació diverses: Ocupació de locals i terres, sabotatges (p. ex. Itoiz), insubmissió i deserció en relació a l'exèrcit, boicot, no col·laboració, desobediència civil... Però no implica necessàriament l'ús de la violència, tot i que tampoc no l'exclou. La vaga, com a forma de no col·laboració en la continuïtat del procés productiu per a denunciar les condicions de treball o l'absència/insuficiència de drets laborals, és una forma específica d'acció directa nascuda de la lluita del moviment obrer.

L'acció directa es pot combinar, si es considera convenient, amb accions de caràcter jurídic, però sempre ha d'ocupar un lloc central en les nostres lluites, mai ha de restar subordinada a estratègies purament jurídiques (en tot cas, aquestes han de ser complementàries de les primeres... Cal evitar, sempre que es pugui, que la resolució d'una lluita resti en mans d'un jutge).

Tota acció directa requereix una fase de preparació més o menys dilatada en el temps (tot i que de vegades caldrà plantejar-se actuar amb rapidesa per a aconseguir un major impacte... o perquè la situació així ho requereix; exemple: el desallotjament de Can Vies). En aquesta fase haurem d'efectuar de forma col·lectiva: Una anàlisi de la situació, tria dels objectius, elecció de la forma o formes concretes d'actuació, i preparació tècnica (treball de cara als mitjans de comunicació, relació amb altres grups o col·lectius...)

Pel que fa a l'elecció del tipus d'actuació: Evitar, en la mesura del possible, automatitzar i fer rutinàries les accions col·lectives, fet que els resta efectivitat. Tenir en compte també que hi ha accions que requereixen d'una major participació de persones, mentre que d'altres es desenvolupen millor si les realitza un grup d'afinitat petit.

Durant l'acció hem d'intentar garantir sempre una comunicació constant entre la gent del col·lectiu en lluita, mantenint la cohesió de grup, que funcionin en tot moment el mecanismes de presa de decisions que s'hagin establert (preferiblement, l'assemblea), i tractar de mantenir en tot moment la iniciativa fins a l'assoliment de l'objectiu o els objectius que ens haguem plantejat.

Cal tenir en compte que hi ha accions directes que poden derivar en la intervenció de les forces policials, de la qual poden resultar detingudes, lesionades... En cas de detenció o detencions cal seguir la companya o companyes detingudes a comissaria, avisar l'advocat o advocats i activar l'assistència legal, el suport psicosocial i la solidaritat antirepressiva. Concentracions de suport per a reclamar-ne la llibertat o, si es dóna el cas, l'absolució. Si ens toquen a una, ens toquen a totes.

Es bo realitzar una valoració col·lectiva després de cada acció o de cada lluita, per a extreure'n aprenentatges de cara a futures accions, i avaluar en quina mesura s'han assolit els objectius, i si cal

mantenir o modificar en el futur l'estratègia que s'ha seguit, o les formes d'actuació que s'han dut a terme.

Un conflicte pot acabar sense haver aconseguit assolir cap dels objectius proposats, però en canvi haver servit per a augmentar la consciència de lluita, per a empoderar les persones implicades en aquesta, fet que també és important, i que s'ha de considerar un objectiu en sí mateix.

ASPECTES LEGALS BÀSICS DE L'EXERCICI DEL DRET DE VAGA

Malgrat el seu origen com a forma d'acció directa de la classe treballadora, el dret de vaga es troba actualment sotmès a un seguit de regulacions legals que convé conèixer. Aquestes, tot i reconèixer l'exercici de la vaga com un dret, li imposen tot un seguit de reglamentacions i requisits procedimentals que li resten eficàcia com a forma de lluita. La millor llei de vaga és la que no existeix.

L'exercici del dret de vaga està emparat en l'article 28.2 de la CE, que el reconeix com un dret fonamental. El mateix article contempla que aquest sigui regulat mitjançant una llei que, en tractar-se d'un dret fonamental, hauria de ser una Llei Orgànica. Tanmateix, després mai no s'ha aprovat cap llei de vaga a l'Estat espanyol, tot i que el PSOE va intentar aprovar-ne una el 1992-93. Així, el dret de vaga continua estant regulat en el RDL 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball, que és previ a la pròpia CE.

Aquest RDL 17/1977 va ser objecte d'un recurs d'inconstitucionalitat que donà lloc a la STC 11/1981, que inicià la jurisprudència sobre el dret de vaga a l'Estat, que continuà després amb altres sentències interpretatives posteriors, tant del TC com del TS.

El RDL, i posteriorment la STC 11/1981 estableixen que es pot convocar una vaga per decisió majoritària dels representants dels treballadors (Delegades al Comitè d'Empresa o bé els sindicats amb implantació en l'àmbit de la vaga). O bé directament els propis treballadors, mitjançant votació i majoria simple.

L'acord s'ha de comunicar a l'empresari o empresaris afectats i a l'autoritat laboral. Comunicació per escrit almenys 5 dies naturals abans de l'inici de la vaga (10 dies quan es tracti d'empreses encarregades de qualsevol mena de serveis públics). S'ha de fer constar els objectius de la vaga, gestions realitzades per a resoldre el conflicte, data d'inici i composició del Comitè de Vaga.

El Comitè de Vaga: És el responsable legal del desenvolupament de la vaga. S'han de triar treballadores del centre o centres de treball afectats pel conflicte. Màxim de 12 persones. L'art. 8.2 RDL 17/1977 estableix que els seus membres tenen l'obligació de negociar amb l'empresari o els seus representants, des del moment del preavís i durant la vaga, per a arribar a un acord. Si s'arriba a un pacte per a posar fi a la vaga, aquest té la mateixa eficàcia que un conveni col·lectiu.

El Comitè de Vaga ha d'acordar també amb la patronal els "serveis de manteniment" de l'empresa, emparats per l'art. 6.7 RDL 17/1977. Tanmateix, si no hi ha acord la jurisprudència entèn que aquests serveis els ha de dictar un jutge i, si no hi ha temps material, els pot dictar l'empresari. Se'n pot reclamar la revisió judicial.

L'exercici del dret de vaga no extingeix la relació de treball ni pot donar lloc, per se, a cap mena de sanció per part de l'empresa. Durant la vaga el contracte resta en suspens i el treballador no té dret a la percepció del salari. Situació d'alta especial a la Seguretat Social.

Durant la vaga l'empresari no pot substituir els vaguistes per treballadors que no estiguessin vinculats a l'empresa en el moment en què aquesta es va comunicar.

L'article 6.6. RDL 17/1977 empara legalment els piquets informatius, en establir que "els treballadors en vaga podran efectuar publicitat de la mateixa". La jurisprudència protegeix el dret a requerir a altres l'adhesió a la vaga i organitzar-se per a tal fi. Considera els piquets protegits per aquests drets i també per altres com són les llibertats d'expressió, reunió o manifestació. La STC 254/1988 exclou que els piquets puguin utilitzar "violències, coaccions o amenaces".

Vagues amb ocupació de locals: L'art. 7.1. RDL 17/1977 exclou que es pugui ocupar el centre de treball o qualsevol de les dependències de l'empresa durant la vaga. Tanmateix, l'STC 11/1981 considera que aquesta disposició afecta l'exercici del dret de reunió de les treballadores i només considera il·lícits els casos d'ingrés il·legal dins d'aquestes, l'existència d'un perill notori pels drets i llibertats de tercers, o la negativa al desallotjament davant d'una "ordre legítima d'abandonament" (per tant, una ordre per part de les FOP).

La STC 51/1986 estableix com a límit del dret de vaga el "manteniment dels serveis essencials a la comunitat" (serveis mínims). Aquest concepte de "serveis essencials" no s'ha regulat mai per llei, sinó per la via de la jurisprudència del TC, que entén que són aquells que satisfan drets i interessos "essencials" (drets fonamentals, llibertats públiques, i béns constitucionalment protegits). L'autoritat laboral determina per decret els serveis mínims que la vaga ha de respectar. La designació dels treballadors en serveis mínims correspon a l'empresa o empreses afectades.

L'article 11 RDL 17/1977 il·legalitza les vagues per motius polítics, les vagues de solidaritat o suport, i aquelles que tinguin per objecte alterar allò pactat en un conveni col·lectiu en vigor o en un laude. La vaga il·legal permet l'empresari imposar sancions disciplinàries, incloent-hi l'acomiadament.

El Títol II del RDL 17/1977 defineix els procediments de conflicte col·lectiu de treball. L'ús d'aquest procediment exclou l'exercici del dret de vaga mentre el conflicte col·lectiu resti obert. Un cop declarada una vaga, es pot desistir de la mateixa per a sotmetre's a un procediment de CCT. No s'admet el CCT per a modificar allò pactat en conveni o allò establert en un laude.

El CCT s'ha de plantejar per escrit a l'autoritat laboral, que n'ha de remetre còpia a l'empresa en 24h, i ha de citar les parts abans de 3 dies a comparèixer davant d'ella. Un acord en un procediment de CCT té la mateixa eficàcia que allò pactat en conveni. Si les parts no es posen d'acord, poden designar un o diversos àrbitres, que hauran de dictar un laude en un termini de 5 dies. Si les parts no designen cap àrbitre, l'autoritat laboral pot derivar l'assumpte a Magistratura de Treball, o bé dictar ella mateixa un laude d'obligat compliment. Aquests tenen força executiva immediata, però es poden recórrer en via contenciosa-administrativa.

LES VAGUES ACTIVES: ALGUNES INDICACIONS

La vaga ha estat històricament, i CONTINUA ESSENT, una de les eines més importants de les que disposem les treballadores per a aconseguir conquestes front els patrons. Hi ha vagues actives i passives. Cal evitar sempre aquest segon tipus, que ens condueix, en la majoria dels casos, a la derrota per esgotament. No és fàcil tirar endavant una vaga, especialment una vaga indefinida, comporta molt de desgast per a tothom (econòmic, psicològic, emocional...). No ens podem permetre el luxe de perdre-la.

No es pot arribar a una vaga de forma improvisada. Això és un error. El patró es prepara de forma permanent per al conflicte i nosaltres hem de fer el mateix. Cal analitzar els punts febles i forts de l'enemic, i els nostres, per a saber fins on podrem aguantar. Les vagues s'han de fer bé, i per a això cal preparar-se.

Un cop iniciada una vaga indefinida, el temps juga en contra nostre a major velocitat que no pas contra el patró. Per això és imprescindible assumir que no n'hi ha prou amb deixar d'anar a treballar per a vèncer, i aplicar durant la vaga, des de bon principi, formes de pressió complementàries, per la via de l'acció directa. Cal dissenyar un pla de lluita en el qual aquestes accions tinguin un paper central.

És altament recomanable, a l'hora de tirar endavant una mobilització en una empresa:

- Fer que les treballadores visualitzin les millores que es poden aconseguir mitjançant la lluita col·lectiva. Una vaga requereix molt compromís per part de les treballadores en conflicte.
- Difondre de forma suficient la convocatòria a totes aquelles que potencialment han de secundar-la.
- Tenir assessorament jurídic, tant pel que fa als objectius que es persegueixen, com als mètodes a utilitzar. Una vaga requereix objectius clars a l'hora d'establir les demandes que li fem a l'empresa.
- Assegurar-se que els ens de l'Organització tenen coneixement de la decisió presa.
- Organitzar un grup de suport extern a la vaga. Aquest punt és especialment important.

El primer objectiu de la vaga és aturar la producció o la prestació de serveis. Però una vaga no és només deixar d'anar a treballar i aconseguir que tota la plantilla deixi de fer-ho. Cal també socialitzar el conflicte. Cercar la solidaritat activa d'altres ens de l'Organització i d'altres col·lectius socials del nostre territori. Organitzar un grup de suport ampli de persones i col·lectius externs a l'empresa. Cercar que molta gent s'identifiqui amb la nostra causa i les nostres accions.

A més, sempre que sigui possible, a les vagues i als processos de mobilització hem de cercar deliberadament la concurrència amb altres sectors o empreses (tenint en compte, però, que les vagues de solidaritat es consideren il·legals). Juntes som més fortes.

Crear un fons de solidaritat per a fer front a les despeses de la vaga i als salaris deixats d'ingressar. Cal tenir clar des del principi com se sostindrà econòmicament el conflicte, sobretot si ens plantegem fer una vaga indefinida. Hi ha d'haver uns responsables de finances que estiguin controlades per l'assemblea de treballadores.

Una bona pràctica és establir mecanismes per a recollir diners per al fons de resistència en temps "normals", no esperar a haver de fer-ho partint de zero quan hi hagi un conflicte.

Prendre nosaltres la iniciativa i mantenir-la tot al llarg de l'enfrontament amb el patró, per a obligar-lo a cedir. Com més repercussió externa tingui la vaga, millor. Com més disruptiva sigui, millor. Manifestacions i accions pel centre urbà per a visualitzar el conflicte. No ens limitem només a concentrar-nos fent piquet davant l'empresa (menys encara si es troba en un polígon aïllat) durant la jornada laboral.

Accions que es poden tirar endavant durant el transcurs de la vaga, adreçades a socialitzar-la: Repartiment d'octavetes (no només als centres de treball: també en comerços al centre, boques de

metro, estacions de tren...), informant dels motius del conflicte i denunciant les accions repressives de l'empresa, manifestacions, marxes, concentracions, ocupacions, talls de trànsit, encadenaments, accions lúdiques del tipus "performance" (p. ex., funerals simbòlics), pintar murals i penjar pancartes en llocs visibles del poble o ciutat, escarnis ("escraches") al domicili de l'empresari...

Triar bé el moment de la convocatòria, per a fer el màxim de mal possible a l'empresa: El dia de Sant Jordi, en el cas d'una llibreria (p. ex. FNAC); en temporada estival, en el cas d'un hotel... Crida al boicot actiu als productes de l'empresa mentre duri el conflicte. Hem de procurar produir el màxim de pèrdues econòmiques a l'empresa durant la vaga, per a que aquesta tingui un incentiu poderós que la obligui a cedir.

Importància de la vessant comunicativa, abans i durant el conflicte: Octavetes, cartells, butlletins, llistes de correu, comunicats, pamflets, difusió a les xarxes socials... Hem d'aprofitar totes les tecnologies que tinguem al nostre abast per a fer difusió i ampliar la solidaritat amb la nostra lluita.

Cal tenir present que el nostre adversari, l'empresa, utilitzarà totes les armes al seu abast per a rebentar la vaga i aconseguir que aquesta acabi en derrota per nosaltres. P. ex. titllant públicament la vaga d'"il·legal", per a espantar les companyes que la secunden. Tot amanit habitualment amb un discurs presumptament garantista en relació al "dret al treball". Altres conductes coactives poden ser: Amenaces verbals o escrites dels comandaments de l'empresa, advertències de no renovar contractes, al·lusions al règim disciplinari de l'empresa...

Els conflictes en el sector terciari (serveis) són diferents al conflicte industrial clàssic, en el qual l'enfrontament afectava (afecta) primordialment treballadors i empresaris. En aquest cas hi ha sempre un tercer actor en escena: Els usuaris i usuàries. S'ha de prendre en consideració la incidència positiva o negativa de l'acció. Fixar la tàctica adequada en el conflicte per a recabar la solidaritat de les usuàries i reconduir el descontentament del mateix sobre els empresaris o organismes públics responsables de la seva resolució (exemple: vaga pels 2 dies a Autobusos de TMB).

En el cas de vagues en empreses concessionàries de serveis públics (p. ex., recollida d'escombraries), cal pressionar també les administracions contractants (p. ex., l'Ajuntament), tot fent-los corresponsables del conflicte i de la seva resolució. Estratègia d'erosió política.

Cal considerar que en el cas de serveis públics normalment s'acostumen a imposar "serveis mínims" abusius per part de l'autoritat laboral. L'incompliment de serveis mínims pot suposar acomiadaments per part de l'empresa. Reclamar que aquesta hi desisteixi, com també de qualsevol tipus de sanció imposada durant la vaga, com a condició per a donar per finalitzat el conflicte.

La lluita, normalment, no s'acaba després de la vaga, ni tant sols quan aquesta s'ha guanyat. Un cop acabada la vaga, cal continuar estant molt atentes per a respondre a qualsevol intent de represàlia empresarial a les companyes que s'hagin significat en la lluita.