

LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS (*)

Las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo para algunos han significado una política de rigidez en las estructuras salariales, compensada con una serie de ventajas sociales: todo eso que se ha llamado estatutismo laboral, y que supone, en gran parte, incorporar los principios del derecho de los funcionarios públicos a los trabajadores: estabilidad, ascensos, jubilaciones, gratificaciones, vacaciones, etc.; ventajas que los funcionarios públicos fueron logrando lentamente, aparecen incorporadas al mundo de los trabajadores españoles por las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo. Esto, ¡cómo no!, es un gran aspecto positivo de la Reglamentación Nacional de Trabajo, que se consolida y arraiga fuertemente en el período de 1939 a 1956.

El otro lado menos simpático de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo dicen que es el de la rigidez y el detallismo salarial, que, aunque pensado y planeado con evidentes fines protectores, produce más bien efectos negativos, anquilosamiento y rigidez de salarios; más gráficamente: tendencia a un nivel bajo de salarios.

Viven las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo coincidiendo con este período que en lo económico, en la vida de nuestras Empresas, el Informe del Banco Mundial caracteriza como un época de emergencia —provisional y un tanto forzada—, más bien impuesta por circunstancias externas que queridas por nosotros, y que produce la abundancia de controles, de intervenciones y de creación de unas estructuras rígidas y hasta ortopédicas para nuestra economía, acompañada de abundantes casos de privilegio y de monopolio.

Esta situación económica comenzó a cambiar radicalmente en 1958 al empezar la política de estabilización, y se encuentra en estos momentos en situación cambiante, en vísperas casi de acontecimientos, viviendo momentos decisivos.

Pero antes de 1958, aunque sin gran profundidad, por 1951, se intentó muy parcialmente un cambio, aunque a escala reducida, que afectó a la liber-

(*) El presente artículo recoge la Conferencia pronunciada por su autor en «Acción Social Patronal» el día 4 de diciembre de 1962.

tad de precios de algunos productos de primera necesidad y a su libertad de circulación económica.

Podríamos decir que la supresión de un número parcial de controles, cuyas muestras más expresivas fueron la desaparición de las cartillas de racionamiento y la supresión de algunas intervenciones para algunos productos agrícolas e industriales, no tuvo el paralelo reflejo en la reglamentación de salario mínimo legal, que continuó haciéndose con las mismas características.

Parecía lógico que estos giros que iba dando lo económico en lo laboral, en lo salarial, también se fueran a dar siguiendo los mismos derroteros y en los mismos momentos. Pero las cosas no se dieron del todo así, y el parcial y moderadísimo intento de liberación económica que se inició en 1951 no encontró en el campo de la regulación de salarios el debido reflejo.

El sistema legal salarial en 1951 siguió invariable; para nada acusó liberalización. Formalmente se siguió con las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo. Materialmente, los pluses —fleclos salariales— que para mejorar los niveles mínimos se iban produciendo no se podían tomar como medidas liberalizadoras.

Saltando rápidamente en este bosquejo que venimos haciendo al año 1959, hemos de decir que en estas fechas en que va a comenzar la estabilización, que se implantará casi a rajatabla, se anuncia —para satisfacción de todos— que tras ella viene inmediatamente, casi pegada, la liberalización.

Un año antes de la estabilización, en 1958, se inicia un importante giro de 180 grados en la política salarial con la aprobación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales (C. C. S., en adelante) y de su Reglamento. Este giro se hace más expresivo en los dos primeros años en la letra de las disposiciones legales que en los efectos inmediatos y prácticos de ellas. O lo que podríamos decir de otro modo: se hace una liberalización del sistema legal de establecer los salarios, que después veremos; cuando se trata de aplicar, se hace lenta en sus comienzos, y hasta a escala reducida, y ello por las razones que expondremos más adelante.

La Ley de C. C. S. puso la liberalización de los salarios en manos de los empresarios y de los trabajadores por medio de los Sindicatos, pero esta liberalización fué una liberalización un tanto vigilada o controlada por varios lugares o desde distintos ángulos.

Veámoslos: el principal tal vez sea la suspensión, restricción, como se quieren llamar, que la Comisión Delegada de Asuntos Económicos ejerce sobre el naciente y no experimentado sistema de C. C. S.; cualquier repercusión en precios detiene o suspende la aprobación de un convenio.

Un motivo ajeno a la economía de la ley, pero que contribuye a la lentitud de la liberación de los salarios, es el ambiente, el clima en que viven

los empresarios españoles. Estos han permanecido durante cerca de veinte años aplicando tarifas mínimas legales, en la generalidad de los casos mejoradas voluntariamente por procedimientos muy «sui generis» (sobre azul, etcétera). A algunos empresarios les resulta más cómodo seguir aplicando salario mínimo legal (s. m. l., en adelante), lo que quiere decir excusarse o escudarse tras las R. N. de T., echando sobre el Estado la responsabilidad de los bajos niveles salariales, los defectos de las retribuciones fijadas, sus olvidos, etcétera, porque algunos creen, o tal vez sigan queriendo creer, que es deber y obligación del Estado fijar los salarios; posición ésta extremadamente cómoda y, a sabiendas algo injusta: el Estado no puede cargar con esta obligación, pero las cosas se ponen de tal forma, que la falta de interés por las Empresas para acudir a negociar C. C. S. obliga al Estado a que tenga que continuar legislando, como en los años de fuerte intervencionismo económico, sobre s. m. l., como si no existiera una Ley de C. C. S. para aliviarle y descargarle de esta responsabilidad.

Pero no se crea por esto que somos de los que opinamos que lo s. m. l. tengan que desaparecer o suprimirse; lo que queremos destacar es su supletoriedad. Creemos que deben coexistir, como sucede en casi todos los países europeos, el sistema de C. C. S. y el de s. m. l., pero éstos, casi como un simbolismo, para casos de necesidad.

Pasemos ahora a analizar una causa motivadora de la lentitud con que se aplicó en sus primeros años el sistema de C. C. S.

La feliz y jubilosa conquista que para el Ministerio de Trabajo y los Sindicatos españoles fué la aprobación de esta importantísima Ley, gloria de sus autores, se vió pronto empañada por el condicionamiento económico de las imperativas exigencias de los primeros tiempos de la estabilización, que vinieron a crear un clima nada favorable para el desarrollo y aplicación de la Ley de C. C. S.

Es chocante que con la dificultad que tiene el hombre de la calle para entender ciertos tecnicismos económicos —reflación, marginalismo, valor añadido, tasa de crecimiento, etc.—, en seguida captó qué es lo que significaba la estabilización y qué es lo que teníamos que hacer los españoles ante ella.

El hombre de la calle la tomó en su acertado sentido: vulgar estabilización de precios y de salarios, y a ello nos comprometimos, soprotándose por todos: empresarios, trabajadores, funcionarios, los sacrificios que la estabilización imponía. Pero no se tardó, por parte de los empresarios principalmente, transcurridos los primeros momentos en sentirse molestos por la estabilización, que suponía para ellos como unas ligaduras a su desarrollo, como unas murallas y unos techos, dentro de los cuales se quería enterrar la actividad económica. La estabilización empezó a dejar de ser consigna y norma para al-

gunos empresarios, reflejándose estas actitudes más tarde, y con menos intensidad, en algunos sectores de la población laboral, que la sobrellevó con más rigor, o, mejor dicho, que hubo más generosidad para someterse a ella por parte de los sectores laborales.

Para el trabajador, la estabilización significó, en lo laboral, congelación de salarios y supresión de horas extraordinarias. Lo primero era una medida estabilizadora; lo segundo, un recorte salarial indirecto, en virtud de lo generalizadas que estaban las horas extraordinarias. Pero esta medida tuvo a su vez un doble efecto: injusta como tal recorte salarial, por un lado, y por otro lado, aspecto más secundario, ordenadora en cuanto sirvió para desterrar situaciones viciosas extendidas a escala nacional: la de mejorar los salarios por la vía de una jornada superior a la legal; procedimiento censurable, en rigor, por sus efectos desmoralizadores, pues, a la larga, estas horas extraordinarias, si no eran claramente de «presencia», sí diluían en ellas una parte de un rendimiento, que si era normal y corriente para una jornada de ocho horas, resultaba bajo para una jornada de nueve horas, contribuyendo a crear el falso clima de la baja productividad laboral.

Laboralmente, hemos de convenir que no era grata la situación que se había creado de trabajar con tanta normalidad y regularidad nueve horas diarias como fórmula para alargar en algo los salarios. Los empresarios cortaron por lo sano, aprovechando la oportunidad de la estabilización para suprimir las horas «extra», pero este corte produjo efectos sensibles y dolorosos en los ingresos del trabajador, y a la postre, totalmente injustos, porque si se había reducido la jornada del trabajador, lo había sido en la misma proporción su salario al pasar en muchas Empresas de trabajar de nueve a ocho horas diarias y quedar suprimidos los suplementos de las horas «extra».

Con todas estas circunstancias en contra, resultó difícil lograr éxitos iniciales dentro de la industria en el sector salarios, por vía de convenios colectivos, en los dos primeros años de aplicación de la Ley. La estadística sindical del campo de aplicación de los convenios colectivos y el número de éstos celebrado en los dos primeros años justifican esta afirmación que hacemos, en efecto:

En el sector industrial, el número de convenios aprobados a primeros de junio de 1961 era de 144; en 31 de diciembre de 1961 ascendió a 254, y este número, a su vez, creció a 665 al 30 de septiembre de este año.

En el sector servicios, y para las mismas fechas, estas cifras han sido 25, 40 y 135.

Los convenios interprovinciales aprobados por Resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, y publicados en el *Boletín Oficial del Estado*, eran, hasta el 30 de julio de 1962, 37, aproximadamente, cifra

relativamente no muy crecida si, además, tenemos en cuenta que incluye las revisiones de algunos convenios colectivos. En ella se hacen figurar los tres sucesivos convenios colectivos de la Banca privada. Esta cifra se refiere a las grandes Empresas, a algunas macoempresas españolas de ámbito interprovincial exclusivamente; por ello es tan reducida. Si se la compara con el número de convenios colectivos aprobados de carácter provincial, entonces no resulta difícil ver el tamaño de nuestra pequeña Empresa, cuyas dimensiones tan reducidas se critican en el Informe del Banco Mundial, como causa principal enemiga de la baja productividad y del desarrollo económico.

Al iniciarse el año 1961 se opera un cambio brusco; en lo económico, termina la contracción y empieza la reactivación; en lo laboral cambia también el panorama; los cifras leídas así lo atestiguan; los Sindicatos, empresarios y trabajadores empiezan a dialogar con más amplitud e intensidad en el campo de la negociación colectiva; la resistencia a negociar, que tanto preocupó en los primeros años al legislador, desaparece para convertirse en deseo de negociar, y la técnica de los modos de negociar la van aprendiendo y la asimilan con rapidez las Secciones Económicas y Sociales de los Sindicatos. La consecuencia de todo esto es que en el gráfico de la negociación colectiva la curva de frecuencia deja de avanzar en sentido horizontal para encaramarse hacia arriba bruscamente.

Hay un grupo de dificultades o de defecto en la expansión de los convenios colectivos que se encuentran dentro de la Casa, es decir, dentro del Ministerio de Trabajo y también dentro de la Organización Sindical. No vamos a ocultarlo, porque si con excesivo detalle he estado descubriendo ante ustedes la paja en el ojo ajeno, pecaría de insincero tratándoles de ocultar nuestras propias vigas.

Los defectos son naturales, son de buena fe, y se puede decir que desde el día siguiente de entrar en vigor la legislación sobre convenios colectivos se están tratando de corregir.

Las Ordenes ministeriales que se han dictado desde 1958 enmendando, mejor dicho, corrigiendo y mejorando esta legislación, y las conclusiones elaboradas y aprobadas por los Congresos Sindicales, son una prueba evidente de esta tan saludable actitud de mejorar el sistema actual de negociaciones colectivas.

Algunos de los defectos están en la línea a la que es propensa o ha venido siéndolo una parte importante no sólo de nuestra legislación laboral, sino de nuestra legislación en general: la excesiva extensión de los textos legales, su casuismo, el detallado reglamentarismo en que solemos incurrir, con lo que perdemos espontaneidad, naturalidad, rapidez y sentido práctico; cualidades de las que muchas veces no andamos sobrados.

Quizá algunos de los defectos son todavía reflejo de la herencia del sistema de Reglamentaciones de Trabajo. La legislación de convenios es también algo reglamentarista y ha querido prever excesivos detalles; la consecuencia de todo esto es una falta de flexibilidad y de agilidad, que hace muchas veces lento y premioso el conseguir un convenio colectivo sindical. Los defectos apuntan por igual de parte de la Administración laboral como de parte de la Organización Sindical.

En nuestra opinión, consiste en una serie excesiva de controles; así, para iniciar la petición de un convenio, para regular su negociación, para fijar su contenido, para señalar los requisitos y capacidad de las partes, para aprobar la propuesta de empezar a negociar. Un control antes de su aprobación para ver si todo está en regla, pues aprobado lo que ha sido querido por las partes, que materialmente ya es un convenio colectivo, formalmente se encuentra todavía muy distante de serlo, porque esperan otros controles: el visto bueno o aprobación estatal, desdoblado éste en dos trámites, dos actos administrativos distintos y separados: si hay indicios de repercusión de precios, la aprobación de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos, primero y segundo, coronando esta doble aprobación estatal, la aprobación final por el Ministerio de Trabajo, que, aun rápida para otorgarse, no por eso suprime los engorros e inconvenientes de la tramitología anterior, con los efectos disuasivos, que los trámites, por sencillos que sean, producen en la gente de buena voluntad.

Todo esto quizá sean controles exagerados y criterios un tanto limitativos de la libertad de la contratación colectiva, sin que por ellos queramos negar el que tenga que existir una templada vigilancia de qué es lo que se aprueba en un convenio colectivo.

Estos defectos existen y se tratan de corregir, y hemos dicho que hay una constante tendencia sindical y oficial que opera en este sentido.

Hay otros defectos debidos a la bondad de la legislación de convenios colectivos, que se refieren a dificultades por actitudes de obstrucción, de negligencia, y otras, de ignorancia. Para suprimir estas dificultades, la legislación de C. C. S. ha ido corrigiendo con tenacidad sus defectos. Las Ordenes ministeriales dictadas en sus dos primeros años testimonian bien este deseo de perfeccionarla.

Estas Ordenes ministeriales han abordado las reformas que se hacían más apremiantes. Su simple enunciado nos servirá, refiriéndonos muy brevemente a su contenido para entender el alcance de la reforma.

En el primer año de aplicación de la Ley de C. C. S., en 1959, se dictaron las Ordenes ministeriales de 24 de enero, 25 de marzo y de 27 de mayo. La Orden de 24 de enero actuó con un triple propósito de juridicidad: re-

forzar el sistema de recursos contra la aprobación o denegación de un convenio; de lealtad a la estabilización: asegurar, reafirmar más el principio de la no repercusión en precios; de difusión: garantizar la publicidad de lo pactado.

La Orden de 25 de marzo vino impuesta por obvias necesidades estadísticas y de control: la constatación de la autenticidad y vigencia en su caso de todos los convenios colectivos aprobados. El registro de los convenios colectivos es en todos los países una necesidad técnica, y, además, en muchos lugares, por el mero acto registral, el convenio colectivo adquiere su vigencia. El análisis del cuadro que ofrezca el registro de convenios colectivos es de gran utilidad, pues el acto registral nos dará una idea exacta del campo de aplicación territorial, funcional y personal de los convenios, lo cual será sumamente interesante cuando se quiera conocer la población laboral activa no cubierta por C. C. S., así como la clasificación profesional de esta población, localización geográfica, etc. Con el conocimiento de estos datos se podrá operar con más exactitud para establecer s. m. l., para las zonas, profesiones, industrias que más lo necesiten por estar menos protegidas por C. C. S.

La Orden de 27 de mayo de 1959 extendió el campo de aplicación de los C. C. S., rebajando a 100 trabajadores el anterior límite de 500 para celebrar convenios de Empresa o grupos de Empresas. Este tope es un botón de muestra de la prudencia legislativa y el criterio de establecer escalonadamente, por etapas, las disposiciones más trascendentales. El mismo criterio se ha venido aplicando en la legislación de Jurados de Empresa.

Pasemos ahora al año 1960:

La Orden de 12 de abril se encuentra en la línea de suprimir obstáculos o dificultades para la expansión de los C. C. S. La Administración laboral puede intervenir en la negociación de un C. C. S., asumiendo las tareas de la presidencia de la Comisión negociadora. La autoridad laboral, si llega a ser preciso, ha de dictar, en el plazo de treinta días, una norma específica de obligado cumplimiento cuando no se haya podido llegar a la conclusión de un convenio colectivo porque hayan fracasado las negociaciones.

En realidad, lo que sucede en este caso es que surge un conflicto colectivo tácito o frío, pacífico, al que un laudo de la autoridad laboral, por vía de arbitraje, pondrán fin a esta situación violenta, pero sí totalmente estéril que supone el fracaso de las negociaciones.

La Orden de 18 de mayo viene a señalar términos precisos para atacar los efectos de actitudes obstruccionistas y dilatorias, señalando tajantes términos para llegar lo antes posible a la aceptación o denegación de un convenio y al laudo arbitral que dicte la autoridad laboral si por fin éste procediera.

Es interesante señalar que la Orden de 18 de mayo lo que establece con

toda claridad es el mecanismo sustitutivo de la situación creada cuando se hace imposible la negociación de un convenio. Entonces lo que puede suceder es que se produzca una reglamentación de trabajo por otro conducto, que no es precisamente el de la Ley de Reglamentaciones Nacionales de Trabajo de 16 de octubre de 1942, sino mucho más ágil e inmediato.

De todo ello parece desprenderse que no resulta del todo fácil apartarse de la influencia políticolaboral de las Reglamentaciones de Trabajo. Para lograr estas normas reglamentarias se nombrarán asesores, representantes de las partes, que habrán de quedar afectados por las estipulaciones a convenir, dictándose después la resolución oportuna, las normas reglamentarias que, en realidad, son un híbrido de convenio y de reglamentación de trabajo a la vez.

La posibilidad de que unas normas reglamentarias sustituyan a un convenio colectivo por negativa de las partes a negociar surge otra vez por otros motivos en otros lugares del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales; así:

Cuando exista una actitud de dolo, fraude o coacción por la parte que no fué la que solicitó negociar la propuesta de convenio; cuando la jerarquía sindical pierde la confianza y estima serán inútiles los nuevos intentos para salir del punto muerto o atasco de las negociaciones, a pesar de las gestiones que pueda llevar a cabo el funcionario que, representando al Ministerio de Trabajo, se designe por éste para asumir la presidencia y dirección de las deliberaciones del convenio; cuando la Comisión Delegada de Asuntos Económicos devuelve un proyecto de convenio por estimar produce repercusión en los precios. Con todo ello se hacen muy numerosas las posibilidades de que en lugar de un convenio colectivo sindical se llegue a unas normas reglamentarias.

Pero el Ministerio de Trabajo, por su parte, no simpatizándole mucho el papel de dictar normas reglamentarias sustitutivas de C. C. S. no logrados, vino a establecer una previsión sustancial por Orden de 1 de junio de 1960 al añadir una disposición adicional segunda al Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, que dice: las normas reglamentarias a las que nos venimos refiriendo tendrán carácter provisional, terminando su vigencia al llegarse posteriormente a un acuerdo entre las partes interesadas. Es decir, que oficialmente se tienen todas las esperanzas puestas en el presente y en el futuro de los C. C. S.

Señalemos que estas normas reglamentarias que sustituyen provisionalmente a los convenios colectivos están no muy distantes de ser soluciones arbitrales, que surgen cuando se agotan sin éxito las posibilidades de negociación; las normas reglamentarias son una solución puente cuando no se puede lograr un convenio colectivo que pueda servir para evitar el conflicto colectivo a la autoridad laboral.

Las analogías con el arbitraje de estas normas y las recientes decisiones arbitrales adoptadas con feliz éxito por el Ministro de Trabajo, logrando poner de acuerdo a las partes negociadoras atascadas en la deliberación de importantes convenios colectivos, podemos decir que marcan una tendencia a fomentar la vía arbitral que «de facto» está tomando de hace muy poco tiempo un auge extraordinario y que ha penetrado ampliamente en el Decreto de conflictos colectivos de trabajo recientemente aprobado.

Creemos acertada esta tendencia que ahora se inicia, ágil y dinámica, de fomentar a distinto nivel soluciones arbitrales como posibilidades de gran valor práctico brindadas a las partes en conflicto para ver resueltos sus antagonismos en una de tantas instancias arbitrales, aunque no aparezcan configuradas como tales instancias en sentido formal y procesalista, sino más bien con cierta informalidad en cuanto a su descripción, actuación, etc., para que sean las partes las que desde un principio vayan estableciendo unas normas empíricas ligadas a la práctica que estimen más conveniente.

Aunque sea brevemente, no queremos silenciar la importancia que el Decreto de 20 de septiembre pasado, sobre conflictos colectivos, ha tenido para reforzar y arraigar más la legislación de convenios colectivos.

En efecto, las Comisiones negociadoras de un convenio no limitarán ya su actividad a realizar los trabajos de elaboración del proyecto y ponerse de acuerdo en la redacción definitiva del convenio que se somete a la aprobación estatal. A estas Comisiones se les reconocen ahora facultades para entender y decidir sobre cualquier situación de conflicto que pueda surgir derivada de la aplicación o interpretación del convenio que ellas elaboraron. Esto lo encontramos lógico y práctico a la vez. Algo parecido a esta situación, aunque sin apoyo legal que lo fundamentase en forma incipiente, venía dándose en algunos C. C. S. últimamente aprobados, que instituyen en una de sus cláusulas las Comisiones de vigilancia y aplicación del convenio.

Este Decreto de conflictos colectivos, con su gran realismo, que deliberadamente es mayor que su tecnicismo, tiene otro aspecto importante, y que afecta a la difusión de los convenios colectivos: es éste cuando dispone que en cualquier situación de conflicto colectivo que pueda producirse, donde no exista convenio colectivo, la autoridad laboral queda facultada para disponer la Constitución de la Comisión negociadora del convenio, la que, una vez constituida, continuará sin más sus actuaciones, sujetándose al procedimiento de la Ley de C. C. S., por donde viene a reconocerse explícitamente que un conflicto colectivo puede tener muchas veces su origen en la falta de un convenio colectivo que cubra la situación laboral de los trabajadores afectados

por el conflicto. Lo cual tiene también un amplio precedente internacional: los convenios colectivos son en el extranjero instrumentos decisivos para resolver los conflictos colectivos de trabajo.

* * *

La alteración de los precios por los salarios que se establezcan en los convenios colectivos es una preocupación fuertemente sentida por la legislación de convenios, que la vemos exteriorizada en diferentes lugares de su Reglamento; así, en el artículo 5.º, número 4: «Cada una de las partes —se dice—, bajo la responsabilidad de la presidencia, manifestarán por unanimidad o mayoría, en cláusula especial aparte, su opinión sobre si el pacto o alguna de sus estipulaciones pueden determinar un alza de precios.»

En el artículo 18, específicamente destinado a señalar la competencia de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, estableciendo como requisito para la aprobación de un convenio colectivo sus efectos inhibitorios sobre los precios.

En el artículo 19, número 2, letra c), que exige para la resolución aprobatoria del convenio colectivo que pronuncie el Ministerio de Trabajo la constatación expresa de que se han cumplido todos los trámites relativos a su repercusión en los precios.

Y finalmente, nos encontramos con otra reiteración de la no repercusión en el precio en el artículo 20, número 2, letra c): que la señala como causa de ineficacia de un convenio el no haber hecho referencia en el texto del mismo a la posible repercusión de las estipulaciones sobre los precios o a la aprobación, en su caso, de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Con tan enfáticas reiteraciones a la no repercusión en precios casi nos atreveríamos a decir que esta grave circunstancia opera como el veto que impide la aprobación de los convenios colectivos. Pero no podemos ocultar tampoco que con este veto se pueden producir indirectamente efectos favorables en cuanto frena a las tendencias y hábitos inflacionistas, perdiendo entonces su antipático matiz de veto.

No obstante, hemos de reconocer que, a pesar de este veto de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos y de tantas reiteraciones a la no repercusión de precios, en realidad, por la práctica de estos años, se puede afirmar el rarísimo uso de estas facultades de veto y la no observancia en su rigor de los preceptos legales sobre repercusión en precios. Si esto no sucediera así, existiría un evidente y manifiesto desequilibrio entre el clima y ambiente de liberalización económica, libertad de precios, etc., que empeza-

mos a vivir, que afecta hoy a casi la totalidad de los sectores económicos, y el fuerte frenaje legal para los convenios de que éstos no se pueden aprobar si producen repercusión en los precios; frenaje del que, como es lógico, se hace cada vez menos caso, para mantener el equilibrio prudente que debe existir entre libertad de precios y libertad de salarios, aunque de «visu» se aprecia que con la misma libertad los precios son más ágiles y tienen una propensión más revolucionaria al movimiento que los salarios, siempre más estáticos y más conservadores en sus movimientos que aquéllos.

Por regla general, todo aumento de salarios debe ir acompañado de un aumento de la productividad, mayor o menor, y ello se ha de tomar como el mecanismo de suguridad que sirve para evitar la repercusión en los precios para liberar al final al consumidor de que pague la subida. Las Empresas se han aprendido tan bien esta regla, que se oponen, en principio, a todas las subidas de salarios que se les formulen si no van acompañadas de un aumento de la productividad.

Los trabajadores responden que el aumento de la productividad no está en la mera exigencia de un mayor esfuerzo físico y que aquélla se puede lograr racionalizando más la Empresa, adquiriendo ésta el tamaño óptimo, mejorando su maquinaria, aumentando su capital; esto, en cuanto a la industria; para el campo, con más abonos, más semillas selectas, menos rutinas de explotación, etc. Es decir, los obreros contestan con unos argumentos que son los mismos empleados ahora por los redactores del Informe del Banco Mundial al hablar de la baja productividad industrial y agraria.

Las Empresas que empiezan las deliberaciones de un convenio colectivo saben que al final, o se tendrán que racionalizar o tendrán que ver disminuídos sus beneficios.

Martínez de Bedoya, con la experiencia adquirida por el feliz acierto con que ha presidido Comisiones negociadoras de importantes convenios colectivos, nos dice: que las Empresas, con evidente acierto, y no sin razón, aprovechan la oportunidad del convenio colectivo para, al mejorar los salarios, asegurarse unos «rendimientos normales», que antes, con los salarios mínimos legales, se encontraban distantes de obtener. Este rendimiento normal «per se» que el convenio colectivo exige ya supone aumentar en más de un 25 por 100 la retribución mínima legal. A veces, la escasez de mano de obra, que tanto perjudica a algunas Empresas, les lleva a éstas en los convenios colectivos sindicales a establecer pluses de asistencia y de puntualidad para combatir el absentismo; otras veces, para atraerse a los escasos especialistas, crean pluses de formación profesional.

El sistema de incentivos también se cuida por las Empresas, y se buscan fórmulas eficaces para controlar los rendimientos y fijar las remuneraciones

en función de aquéllos. Es de lamentar que la implantación de un sistema de incentivos requiere la utilización muchas veces de organizaciones de expertos, de Agencias de productividad, cuyos servicios suelen ser, por lo general, caros, por cuyo motivo las medianas Empresas encuentran dificultades para utilizarlos. Otro aspecto que resulta desagradable algunas veces del régimen de los incentivos es las tensiones sociales que se pueden producir con el cronometraje de los tiempos, rendimiento, etc.; tensiones que irán desapareciendo a medida que los trabajadores vayan habituándose más a estos nuevos procedimientos de medición del trabajo, siempre que resulten generosos en sus resultados finales. No hemos de olvidar un factor muy importante: la explicación y la sencillez de las fórmulas de incentivos que se implanten para que sean fácilmente comprendidos por los trabajadores y no resulten tan misteriosas o difíciles de comprender como las fórmulas que emplean las Empresas eléctricas para producirnos la facturación. La Ley, por otra parte, en las tarifas de destajo impone esta fácil comprensión, que tanto ayudará al mantenimiento de un buen clima de relaciones humanas.

Las pagas extraordinarias y el período de vacaciones suelen tener una aplicación más amplia y generosa en algunos convenios colectivos. Lo mismo se puede decir de la participación en beneficios, que se mejora más en el porcentaje, sin que sean propensos los convenios colectivos a modificar o cambiar el tradicional sistema del «porcentaje fijo», manteniendo todavía cerrado al trabajador toda comprobación contable, que exigiría la implantación de un auténtico sistema de punto en boca.

En alguna ocasión, los trabajadores, dentro de la vehemencia del diálogo de la negociación del convenio colectivo, han llegado a ofrecer reducciones hasta de un 25 por 100 sobre sus salarios si las Empresas consienten en darles acceso al examen de su contabilidad, para aplicar, a las resultas de este examen, el porcentaje de participación en beneficios. Parece ser que las Empresas no aceptaron esta proposición.

En Seguridad Social se notan fórmulas especiales producidas con un criterio de gran libertad, que no vamos a enjuiciar en esta conferencia, sino a constatar su presencia. También la aparición de seguros privados complementan o refuerzan algunos beneficios de nuestra Seguridad Social en casos de enfermedad, defunción, etc.; todo ello de gran interés. Beneficios para estudio, enseñanza profesional, disfrute de viviendas, vienen a complementar el cuadro de mejorar la Seguridad Social, entendida ésta en un sentido amplio, sumándose así a los beneficios de la Seguridad Social del Estado.

Como vemos, pues, la corta práctica de los C. C. S. es halagadora y feliz;

la iniciativa empresaria y la presión trabajadora se van conjugando armoniosamente, logrando una serie de mejoras económicas muy positivas, y que servirán, de seguir así, para especializar nuestra mano de obra y frenar nuestra emigración, que, hoy por hoy, son los obstáculos más serios que se ofrecen desde el campo laboral a la realización del programa de desarrollo económico y que preocupan más a los empresarios españoles.

HÉCTOR MARAVALL

