

Los sindicatos, los convenios y el Pacto de la Moncloa

IGNACIO FERNANDEZ DE CASTRO (E. D. E.)

SE habla de una primavera caliente cuando más exacto sería calificar de templada a nuestra situación laboral, de templada y prudente, sobre todo si se tienen en cuenta los graves problemas que nos aquejan y la enorme confusión que produce la falta de una normativa actualizada que enmarque las relaciones laborales y la contratación colectiva.

El pacto Suárez entre la "reforma y la ruptura", y que unos califican de "reforma pactada" y otros de "ruptura pactada", y que, en definitiva, consiste en que hayan quedado vigentes las antiguas leyes, pero que no se apliquen o se apliquen a medias, en el campo de las relaciones entre empresarios y trabajadoras está creando situaciones muy confusas, aguas revueltas en las que cada uno de los protagonistas organizados procuran sacar el máximo provecho de cara a un futuro ordenamiento presidido por la Constitución democrática. Se trata de una apresurada y en muchas ocasiones improvisada guerra de posiciones en la que no sólo se enfrentan patronos y trabajadores, sino también las distintas centrales sindicales entre sí.

El derrumbamiento estrepitoso del aparato sindical del régimen franquista y de todo el sistema de organización a niveles de empresa, ramas y sectores, así como de zonas, localidades, provincias, regiones y Estado, planteó a las centrales sindicales un problema serio y complejo todavía no resuelto, ya que pese a este derrumbamiento y vacío consiguiente la legislación sobre contratación colectiva, sobre conflictividad y sobre representatividad de las partes en pugna continuaba la misma, así como sus atribuciones y formas de las negociaciones y soluciones arbitrales en caso de no llegar a acuerdos.

El problema resultaba todavía más complejo y difícil, porque en la lucha contra el sindicato vertical se habían ido desarrollando, sobre todo a nivel de empresa, formas organizativas no coincidentes con las centrales sindicales clandestinas, en las que la asamblea de los trabajadores ocupaba una función decisiva. Los enlaces sindicales y los jurados de empresa, precisamente por corresponder a una organización sindical obligatoria y oficial, aun cuando hubieran sido en gran parte penetrados por líderes y militantes obreros de centrales sindicales clandestinas, tenían que refrendar su carácter representativo en las asambleas y compartirlo con los delegados elegidos para la ocasión, en comisiones de negociación, y comités de huelga, con los que a la postre estaban obligados los patro-

nos a negociar para llegar a acuerdos que fueran respetados por los trabajadores.

Así sobre el vacío y los escombros que deja el sindicato vertical se produce no sólo la pugna entre las distintas centrales para ocupar posiciones mayoritarias, sino también un enfrentamiento de todas ellas con la organización asamblearia que como práctica de la lucha se impuso en muchas de las empresas, organización que se estructura sobre la democracia directa —la asamblea tiene todos los poderes y sus delegados son simples ejecutores de los acuerdos, sin que delegue en los mismos ninguna facultad decisoria—. Las centrales sindicales se encuentran, ante este tipo de organización —que pronto se identifica por ciertas minorías como la organización autónoma de la clase—, con la necesidad de optar por someterse a la asamblea y representar dentro de ella una de las tendencias posibles o, por el contrario, afirmar su función representativa de la clase a través de un proceso electoral de representatividad delegada: los trabajadores eligen a sus representantes entre distintas candidaturas en su mayor parte coincidentes con las centrales, y son estos representantes los interlocutores válidos frente a las empresas y sus decisiones son vinculantes para la base, las asambleas en este tipo de organización son simplemente informativas, o todo lo más se les concede la facultad de refrendar los acuerdos adoptados por los delegados. Las centrales en su casi totalidad se inclinan por esta última solución que, por otra parte, es la que adopta el Gobierno y la que desean las organizaciones patronales.

A partir de este momento se inicia la carrera de la afiliación sindical inmediatamente seguida de las elecciones sobre una normativa de compromiso, apresurada y provisional, en la que únicamente queda claro la representatividad delegada y el rechazo de la asamblea como organización básica de la democracia directa.

La problemática se complica con el pacto de la Moncloa, en el que los partidos políticos que han obtenido en las elecciones representativa en el Parlamento llegan a un acuerdo con el Gobierno donde figura un tope salarial del 22 por ciento para el año 1978, acuerdo que no sin dificultades logran que sea aceptado por las centrales sindicales que corresponden a sus familias políticas: PSOE a la UGT, el PCE a CC. OO., centrales que, por otra parte, son las que resultan claramente mayoritarias en el proceso electoral a nivel de empresas.

La forma misma en que se realiza el pacto, conseguido en las más altas instancias del nivel político, refrendado más tarde en las Cámaras, impuesto desde estos niveles a los sindicatos y a partir de éstos a la base obrera en las negociaciones colectivas, resulta una lección práctica demasiado evidente de los mecanismos de funcionamiento de la democracia "burguesa" y de las funciones jerarquizadas de las distintas instancias que la componen (los sindicatos son la correa de transmisión entre los partidos y la base), como para que no sea inmediatamente "denunciada", no sólo por los partidos y organizaciones sindicales minoritarias ausentes del Parlamento y de los pactos, sino también, y sobre todo, por los colectivos autónomos defensores de la democracia directa y del papel decisivo de las asambleas.

Los convenios y las actuales luchas obreras

Sobre estos antecedentes tenemos que montar la comprensión de nuestra templada primavera en el campo de las relaciones laborales. Los convenios vencen o son denunciados en los primeros meses del año, y en las negociaciones para su renovación o puesta al día se superponen, por una parte, la interpretación del escueto y ambiguo pacto de la Moncloa que no es nada sencilla cuando se trata de convenios de rama nacionales o provinciales, y, por otra, cuestiones de representatividad de los interlocutores, ya que no en todas las empresas ha habido elecciones sindicales y en muchas de ellas perviven organizaciones paralelas (comités de empresa y comisiones de delegados nombrados por las asambleas), y además cuando se trata de convenios de rama (provinciales, regionales o nacionales) nada hay previsto sobre la composición de las comisiones negociadoras (las centrales reclaman para sí la representatividad a estos niveles, pero esta representatividad es contestada por los delegados de asambleas y las comisiones de delegados o de huelga, etcétera). Para complicar todavía más las cosas en los convenios que se denuncian y renuevan sobrevive una legalidad obsoleta que hay que modificar, y la pugna se plantea entre articular ya, en los nuevos convenios, derechos de presencia sindical y funciones de los comités de empresa o, por el contrario, en no comprender estas cuestiones dejándolas para que se resuelvan a nivel legislativo en el nuevo marco de la democracia.

Aun cuando es imposible —por razones de espacio— examinar la totalidad de las negociaciones y conflictos en los que aparece esta

complicada problemática del momento, si es interesante examinar algunos de los más representativos.

En el convenio del metal de Guipúzcoa, que afecta a 90.000 trabajadores y a 400 empresas, los sindicatos mayoritarios ELA-STV, CC. OO. y UGT se negaron, en principio, a sentarse en la mesa negociadora (23-II-78) si no se les reconocía el 75 por 100 de la representatividad, reservando el 25 por 100 restante al resto de las centrales (USO, LAB, SU, CSUT y LSB). Por la parte patronal también se negaban a la negociación (estaban presentes las organizaciones ADEGUI y EKOR y algunos independientes) si no se encontraba presente ELA-STV, ya que este sindicato se había retirado de las conversaciones, aun después de resuelto el problema anterior como consecuencia de que en la comisión negociadora se encontraban al lado de las centrales comisiones elegidas en asambleas. Al final esta cuestión de representatividad de la mesa negociadora queda resuelta sobre la ausencia de ELA-STV, que decide no participar en el convenio provincial para tener las manos libres en los convenios a nivel de empresa, y sobre que el 70 por 100 de la comisión la tengan CC. OO. y UGT y el 30 por 100 el resto de las centrales. Las comisiones de delegados nombrados en las asambleas participan en la mesa con voz pero sin voto.

La tabla reivindicativa inicial de los trabajadores supera el tope salarial del pacto de la Moncloa, en tanto que la contraoferta patronal se sitúa dentro del mismo. En apoyo de sus reivindicaciones, los trabajadores, el 4 de marzo, empiezan una huelga total e indefinida. Las negociaciones prosiguen y se decide nombrar un mediador común a las partes y una comisión técnica de asesoramiento, y sobre este marco se llega a un acuerdo en el que las pretensiones obreras iniciales han quedado fuertemente rebajadas.

Comisiones Obreras, UGT y USO se muestran de acuerdo con la propuesta del mediador y de la comisión técnica y desconvocan la huelga recomendando la vuelta al trabajo. Las demás centrales denuncian esta actitud, y que la vuelta al trabajo se condicione siquiera a la readmisión previa de los despedidos durante el conflicto. Por los movimientos asamblearios se denuncia la falta de democracia de las decisiones y el que la base no haya sido siquiera informada del desarrollo de las negociaciones. Los locales de las centrales mayoritarias (UGT, CC. OO.) son asaltados por trabajadores y se producen "roturas de carnets de afiliados de estas centrales".

En una rueda de prensa, estas centrales, al poco tiempo que denuncian estos hechos (el asalto a



"La interpretación del pacto de la Moncloa no es nada sencilla cuando se trata de convenios de rama nacionales o provinciales". (En la foto, concentración de obreros de la construcción en Barcelona.)

promiso de que las empresas faciliten al comité de empresa copia de la solicitud de los expedientes de crisis. La CSUT es la única organización que no da su conformidad a este acuerdo. Seis días más tarde, sin embargo, el acuerdo se rompe, ya que en el conflicto se han producido sanciones y despidos. El Ministerio de Trabajo premia a las partes para que lleguen a un acuerdo con la advertencia de que en cuarenta y ocho horas, de no producirse, dictará laudo de obligado cumplimiento. Ante la prolongación del conflicto, el 17 de abril se dicta laudo en términos similares a los del acuerdo del día 16.

En fin, en la tramitación del convenio estatal de artes gráficas, que afecta a 125.000 trabajadores, el punto conflictivo fue especialmente su carácter estatal, ya que sobre todo las centrales minoritarias pretendían que el ámbito de los convenios fuera coincidente con el de las autonomías, en este caso Cataluña, a lo que se oponían los patronos apoyándose en el marco legal todavía vigente. Al final, el acuerdo se produce previa la retirada por los patronos de la cláusula que impedía la tramitación de convenios coincidentes con las nacionalidades y levantar las sanciones y los despidos que se habían producido durante el conflicto, no sin que CC. OO. y UGT no hayan sido objeto de denuncias y duras críticas porque durante la tramitación habían desconvocado la huelga y se habían retirado de la mesa negociadora iniciando conversaciones separadas con los patronos.

Los ejemplos podrían multiplicarse con los convenios y conflictos de las ramas de la construcción, de los transportes, del calzado, del textil, de la madera y del papel, etcétera. En todos ellos se han presentado los mismos elementos que hemos dejado señalados y las mismas pugnas entre centrales mayoritarias y minoritarias y los movimientos asamblearios. Las centrales mayoritarias en todos ellos han luchado por mantener su protagonismo y porque en las luchas no fueran desbordados los pactos de la Moncloa, de los que se han constituido garantes.

Resulta significativo el cambio de estrategia de CC. OO. en sus recientes congresos de las federaciones del metal y de la construcción, en los que se acuerda el llevar los convenios a un marco estatal —y no provincial como los actuales—, al propio tiempo que reclamar la exclusiva representatividad de las centrales, de acuerdo con su implantación, para la tramitación de estos convenios estatales.

Hasta ahora, aun con una cierta ambigüedad, CC. OO., a diferencia de la UGT, defendía la participación de los delegados de fábrica juntamente con las centrales; hoy CC. OO. y UGT de acuerdo quieren ser los únicos representantes de la clase obrera. ■

sus centrales), reconocen su error de haber partido de una tabla de reivindicación demasiado elevada y haber convocado a una huelga indefinida, así como no haber informado suficientemente a la base. El conflicto se termina después de casi dos meses de iniciado, tras haber sido consultada la base en asambleas de empresa y aceptado en éstas los términos del acuerdo propuesto por la comisión técnica y el mediador nombrado de común acuerdo con los patronos.

ELA-STV, que se ha mantenido al margen de la negociación y del conflicto, denuncia la cláusula en la que se renuncia a los convenios de empresa; el SU, por su parte, hace una fuerte crítica de la actuación de CC. OO. y UGT por la forma antidemocrática de su actuación.

En el convenio del metal de Madrid, que afecta a 180.000 trabajadores y unas 18.000 empresas, se

dan también los mismos elementos que en el de Guipúzcoa, pero en este convenio las centrales mayoritarias se mueven con mucha mayor comodidad. La mesa negociadora la forman cuatro delegados de CC. OO., cuatro de UGT, dos de cada una de las centrales minoritarias (USO, CSUT y SU) y se rechaza la presencia de la CGT y de cuatro delegados de asamblea.

La tabla de reivindicaciones se sitúa dentro del pacto de la Moncloa, aunque en la misma figuran una serie de reivindicaciones no económicas sobre derecho sindical e intervención de los sindicatos y de los comités de empresa en la vida de las empresas. La patronal se niega a negociar los temas de intervención, ya que estiman que es cuestión de las Cortes, y ofrecen una subida notablemente inferior a la que solicitan los trabajadores en una interpretación del pacto distin-

ta a la de éstos, y además, condicionada al despido libre, aumentos de productividad, y manos libres de los empresarios en la organización de la empresa. En esta ocasión los sindicatos no convocan a una huelga indefinida, sino que empiezan con huelgas limitadas de presión en tanto que las negociaciones continúan. Algunas grandes empresas del metal —que tienen su propio convenio— se solidarizan con los trabajadores de las medianas y pequeñas empresas y realizan paros de media jornada. Son las centrales mayoritarias quienes dominan el conflicto y siguen la táctica de "negociar presionando". El 16 de marzo se llega a un acuerdo de un incremento lineal muy por encima de la primera propuesta patronal, que también cede en la creación de una comisión paritaria para la seguridad social y otra para la interpretación de la aplicación del pacto, y el com-