

# OTRA VEZ LAS NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO

La inauguración del curso 1972-73 de la Asociación para el Progreso de la Dirección ha tenido especial relieve, tanto por las personalidades asistentes al acto como por el contenido de la conferencia inaugural. Efectivamente, en la presidencia del salón de actos del CSIC figuraba el Príncipe de España, cuatro ministros (Industria, Educación y Ciencia, Relaciones Sindicales y Trabajo), junto con los directivos de la Asociación. La disertación corrió a cargo del presidente de Banesto, don José Aguirre González, sobre el tema: «La empresa española, hoy».

Los puntos estudiados en la conferencia fueron los siguientes: reforma de la empresa, el empresario, los Jurados de Empresa, los convenios colectivos, la cogestión y las relaciones de la empresa con su entorno socioeconómico. De ellos, analizaremos, por su especial importancia, la contratación colectiva.

La revista «Balance» (I-XI-72) resume la opinión del conferenciante en el punto anteriormente mencionado: «También los convenios colectivos se están desvirtuando. Son una idea excelente, pero si no hay acuerdo, se va al laudo, que suele ser intermedio entre la posición de la empresa y de los trabajadores. Por ello, ahora muchos obreros van al convenio con unas condiciones que saben son imposibles de dar, para así llegar al laudo».

«Eso se resolvería de modo sencillo. Basta que el Gobierno se responsabilice y no dicte laudos intermedios, y acepte la posición de la empresa o de los trabajadores, de quien tenga, a su juicio, razón. Así no se pedirían cosas imposibles».

El ministro de Relaciones Sindicales cerró el acto puntualizando algunas de las afirmaciones del señor Aguirre. La revista «Balance» lo recogió de la siguiente forma: «Señaló el señor García-Ramal que nosotros estamos amanerando un poco. Así la contratación colectiva empieza a ser un uso y costumbre, y se va al cómodo camino del laudo, mientras que la participación del capital en los Jurados de Empresa no es como debería ser. Para terminar, el ministro afirmó que igual que Sindicatos les dice a los obreros que no pidan aquello que no pueden ofrecer, tampoco es lícito que la empresa regatee cuando puede dar lo que se pide y no se hace daño al bien común de la nación».

Ante las opiniones anteriormente expuestas conviene analizar brevemente la función que ha desempeñado la norma dentro de la política laboral española.

La norma es el mecanismo solucionador de las situaciones «muertas» que la propia estructura de nuestra contratación colectiva plantea. Los teóricos supuestos de hecho que, según nuestra legislación, obligan a su dictado por el Estado, se suelen reducir en la práctica al de «imposibilidad de acuerdo», el cual —según ha puesto de manifiesto J. Montalvo en su espléndido trabajo sobre las NOC, en la Editorial ENAP— ejerce una «vis atractiva» sobre los demás supuestos configuradores de normas. Imposibilidad de acuerdo que se concreta en la relación dialéctica entre la presión de los trabajadores y la negativa de los empresarios a exponerse a un fuerte debate. En cualquier caso, y para mantener el equilibrio actual de fuerzas, actuará el Estado, quebrando la «hipotética» contratación voluntaria. Así aparece una nueva posibilidad para mantener una política dirigista y un cierto control sobre los salarios.

La norma, por tanto, es la culminación de la intervención estatal dentro del proceso de elaboración del convenio, puesto que en estos casos de inexistencia de acuerdo se concluye con este acto administrativo de carácter ejecutivo y obligatorio, que supone una quiebra esencial del principio de negociación. La norma responde así, «coherentemente», a la negociación instaurada, y es exigencia de la misma, ya que viene a «solucionar» una negociación que, al darse una serie de supuestos y por las propias condiciones del sistema, no tendría su culminación en la firma de un convenio colectivo. Además, a través de ella, el Estado contiene de momento el conflicto, creando un instrumento de disciplina y control. Desde este marco, la NOC se inserta, además, en una situación de conflictualidad latente ante el desbordamiento de los estrechos cauces establecidos.

Su existencia actúa, por tanto, en dos sentidos: uno, que se puso de manifiesto en el período 1964-67 y vuelve hoy en día, consiste en que la parte que no desea negociar —normalmente los empresarios— se puede mantener en una postura pasiva, sabiendo con certeza que su actitud producirá al fin que la Administración intervenga. El negarse a negociar no acarrea sanción ni coste, e incluso puede ser más beneficioso, ya que la norma permite repercutir los incrementos salariales en los precios. En el período indicado (véase cuadro), a medida que la negociación se extiende, la norma se desarrolla paralelamente, afectando a más del 20 por 100 de los trabajadores

acogidos a la contratación colectiva en cada año. Más significativo aún es considerar cómo los sectores afectados son los más «combativos»: transporte (97,8 por 100 del total de trabajadores afectados), metal (78,5 por 100), industrias extractivas (52 por 100).

La conflictualidad latente —contenida a través de medidas administrativas de carácter ejecutivo y de problemático recurso— va aumentando. Más aún, en la medida en que en esta época se van desarrollando nuevas plataformas de acción y negociación y van entrando en las estructuras del Sindicato oficial trabajadores identificados con los intereses de su clase.

Pero la norma no sólo cortaba el conflicto, sino que también restringía la posibilidad negociadora y actuaba como un instrumento más para la fijación de bajos niveles salariales. La Oficina Central de Convenios Colectivos, en su estudio sobre la contratación en el período 1963-67, constata que los salarios dictados por norma se encuentran por debajo de los pactados en convenios. Ante esta realidad es ahora explicable el porqué la representación económica asumió en los últimos años de este período mayor responsabilidad en el desacuerdo configurador de la NOC. La propia Organización Sindical, en su informe sobre la evolución socioeconómica de 1967, expone: «... se presumía que la NOC respetaría siempre las ofertas empresariales y que las correcciones que estableciera serían para mejorar». Como es natural, a este planteamiento táctico respondieron determinados sectores empresariales adoptando en la mesa de deliberaciones posiciones restrictivas. La posibilidad teórica de utilizar la NOC como un instrumento de presión para un grupo (sección económica) y con carácter punitivo para el otro (clase trabajadora) se hizo realidad. Esta experiencia conduce a que al restablecerse la contratación en 1969, cambie la tendencia, pues se intenta cortar la norma por todos los medios. Por los trabajadores, dado su carácter manifiestamente sancionador, Por la Administración, dadas las críticas del OIT y la impopularidad de su intervención, incluso por los empresarios de los sectores más dinámicos, ya que siempre es mejor un acuerdo negociado que una imposición. Pese a todo, la norma no desaparece, se transforma; ejemplo de ello es la «norma inhibitoria», que sólo modifica los salarios dejando intacto el resto de las condiciones de trabajo.

Con todo, la norma sigue teniendo peso —especialmente cualitativo por las unidades afectadas— en 1970 y 1971, sobrepasando toda su importancia anterior en 1972, período en el que importantes y profundos conflictos en los sectores más decisivos han terminado en norma.

Ejemplo claro de toda esta problemática ha sido la vigente Norma de la Banca Privada, en la cual ni siquiera se han agotado las fases de la negociación, ya que la segunda fase no concluyó. Las ofertas de incrementos salariales por parte de la sección económica ni siquiera llegaban a cubrir la pérdida de poder adquisitivo de los salarios ante las subidas del coste de vida. El mostrar falta de voluntad negociadora presupone ya incidir de modo decisivo en el resultado final, y esto lo saben muy bien los patronos dentro de su estrategia. Con ello se traspasa el ámbito de la negociación para entrar en el del Orden Público, ya que, como decía J. Pérez Botija en 1965: «... en caso de que el poder público se confabule con cualquiera de las partes, y especialmente en el caso de que las empresas, con el pretexto de la imposibilidad de otorgar mejoras, se vieran secundadas o amparadas por el poder, no le cabrá a la otra parte, en este caso a los trabajadores, otra solución que la aceptación silenciosa, la claudicación y la renuncia o, por último, y como límite, la violencia... En este último caso, el conflicto traspasaría los estrictos límites del aspecto laboral para configurarse como un conflicto político encaminado a modificar la actitud y la política del Estado». ■ CRUZ-BARON-SERRANO.

## EVOLUCIÓN DE LA NORMA DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO 1958-1971

Año	Normas de obligado cumplimiento promulgadas		Coeficiente obligatoriedad	
	Número	Trabajadores	Número de unidades negociadoras (1)	Trabajadores
1958	—	—	—	—
1959	—	—	—	—
1960	—	—	—	—
1961	1	350	0,6	0,1
1962	41	103.162	2,6	—
1963	56	71.900	5,2	4,3
1964	113	369.466	10,2	3,8
1965	182	583.253	13,7	21,8
1966	132	432.103	12,3	23,4
1967	186	507.881	15,0	19,9
1968	11	71.764	6,3	23,8
1969	181	516.958	10,3	18,5
1970	156	352.722	8,5	12,1
1971	135 (1)	156.360 (1)	11,4 (1)	7,8 (1)
<b>Total acumulado</b>	<b>1.059</b>	<b>3.036.559</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: Evolución Socio-Económica de España 1970, Madrid, 1971.

(1) Datos provisionales dados por Estadística de Convenios Colectivos, Información mensual, Diciembre, 1971.