

nismo, respondió: "No hay diferencias fundamentales entre el eurocomunismo y el socialismo, si el socialismo es realmente verdadero... Pero hay mucha gente que se dice socialista y no lo es".

La actitud y las palabras del señor Carrillo provocaron también diversos comentarios entre los huelguistas y entre los miembros de la comunidad universitaria. Veamos algunos.

Vincent Sirabella, dirigente de la huelga: "Las palabras de Carrillo eran una débil excusa para el más atroz hecho que un supuesto defensor de los trabajadores puede cometer".

Bruce Casey, "espartaquista": "Carrillo denigra a los trabajadores americanos y a sus uniones al cruzar los piquetes, y en su búsqueda del respeto de los capitalistas americanos no le importa enfangarse con la huelga".

George Lewin, estudiante: "Antes de venir Carrillo nadie hablaba de la huelga. Desde que llegó se siente en todas partes".

Joelle Fishman, jefe del Partido Comunista de New Haven, partido que se unió a los piquetes: "Como comunistas, nosotros siempre respetamos los piquetes de los huelguistas".

Carol Weston, estudiante: "Carrillo me ha parecido una gran persona y un hombre encantador. Yo no entiendo de cuestiones sindicales, pero pienso que lo han tratado muy mal. El no tiene nada que ver con esa huelga. Han sido injustos. Carrillo era, me parece, el primer comunista importante del mundo occidental que llega a este país. Nos viene a hablar. Y esto es lo que ahora cuenta".

En cuanto a la huelga, el antecedente del conflicto se remonta a julio pasado, al expirar el contrato de Yale con, aproximadamente, 1.400 trabajadores que tienen a su cargo la limpieza de cocinas y del recinto universitario. Los trabajadores exigieron una subida de salarios en el nuevo contrato. El ofrecido por la Universidad sería de tres años e incluiría un aumento por coste de vida del orden del 15 al 20 por 100 (por los tres años). Los trabajadores demandan contratos de un año con un aumento, por varios conceptos, que alcanzan al 11 por 100. Las negociaciones han permanecido estancadas por siete semanas y van ahora a reanudarse, este fin de semana, sin condiciones previas. La Corporación de Yale accede, en general, a las demandas de los trabajadores, pero no está dispuesta a elevar el salario hasta el máximo exigido por ellos. (The Journal Courier, 17 de noviembre).

El cambio de lugar para la

conferencia de Santiago Carrillo, anunciada para el 16, se produjo por razones de seguridad. "El auditorio de la Facultad de Derecho tiene muchas salidas difíciles de controlar" —declaró Kezerian, del Yale News Bureau—. Unas cien personas obstaculizaban la entrada de Strathcona Hall cuando la traspasó Carrillo escoltado por una doble fila de policías de seguridad de Yale y de New Haven. Cuando inició Carrillo sus palabras, las voces del piquete aún podían oírse, como un eco. Silencio intenso en el auditorio, abarrotado de periodistas, estudiantes, catedráticos y otros miembros de la comunidad de Yale:

"Quiero empezar afirmando mi solidaridad con las reivindicaciones del sindicato que está en huelga en esta Universidad.

Yo hubiera preferido no hablar en estas circunstancias, pero tenía un compromiso y, por otro lado, estoy convencido de que el hecho de hablar aquí no perjudica en nada la causa de los huelguistas.

Si estoy aquí, entre ustedes, es porque durante cuarenta años he dirigido huelgas por reivindicaciones económicas y también por conquistar la libertad de palabra. Los trabajadores españoles se han batido durante largos años por esa libertad.

Y es la primera vez que un dirigente comunista europeo tiene la oportunidad de hablar ante un público norteamericano; es la primera vez que tengo la posibilidad de un contacto humano, directo, con una parte del pueblo norteamericano.

Yo no podía perder esa oportunidad".

Cabría preguntarse por qué estas uniones que han impuesto sus piquetes contra un solo hombre que representa a un partido político que emerge ahora de un holocausto, tras cuarenta años de aplastamiento en la clandestinidad, no ejerce la misma solidaridad que a él le exigían... ¿No podían haber hecho un aplazamiento de unas pocas horas, o una breve tregua, o, simplemente, una excepción? Y, por otra parte, ¿cómo podía en esta ocasión el dirigente político español solidarizarse con un grupo de trabajadores americanos que reivindican subida de salarios (su salario actual oscila entre 4,32 y 7,42 dólares por hora, The Journal Courier, 17 de noviembre), cuando el que debe ceder y sacrificar su voz y su palabra es el representante de una clase obrera cuya más urgente reivindicación es sobrevivir? ■

RETROACTIVIDAD: UN PASO ATRAS

QUIZA no se haya celebrado en los últimos años un Consejo de Ministros tan importante por sus repercusiones laborales como el concluido la noche del 23 de noviembre. El Gobierno, como se tenía durante la semana anterior y fue explicado en las páginas de TRIUNFO, decidió publicar el Decreto-Ley sobre desarrollo de la política salarial y se abstuvo de convocar, también por esta vez, las tan esperadas elecciones sindicales. Con esta postura, el Gabinete, en opinión de los partidos de izquierda y las centrales sindicales, ha cometido dos errores de un tiro. Por un lado, se ha lanzado a una interpretación unilateral del pacto de la Moncloa sobre una materia extremadamente delicada, sin consultar a las centrales sindicales ni hacer caso de las propuestas de los partidos políticos y, por otra, ha demorado de nuevo la consulta electoral, cuando nos estamos acercando peligrosamente a la fecha límite, a partir de la cual la contratación colectiva se podría convertir en un caos de difícil control. Tanto es así, que las centrales sindicales ya han hecho llamamientos para que los trabajadores y afiliados se pongan de acuerdo en las diferentes empresas y celebren las elecciones sin más. De modo que

cuando llegue el Decreto fijando los criterios legales, quedarán legalizadas a través de un simple trámite o volverán a celebrarse si así lo deciden los trabajadores. El problema es que en opinión de los trabajadores y empresarios no se puede esperar más, especialmente en aquellas empresas con convenios pendientes, que son la mayoría. En cualquier caso, los portavoces del Gobierno han anunciado como posible para la semana próxima una normativa coyuntural, dejando los criterios más definitivos para una ley que se discutiría en las Cortes. Conviene anotar que, al margen de la peripecia sobre el sistema electoral y del tema de listas abiertas o cerradas, etcétera, los trabajadores de cientos de empresas están celebrando elecciones con absoluta normalidad y garantías de autenticidad.

Por lo que respecta al famoso Decreto de la "retroactividad", la postura de los partidos de izquierda firmantes del pacto y de los sindicatos ha sido de unánime rechazo del mismo por considerar que se trata de una interpretación no correcta de los acuerdos, lesiva para los intereses de los trabajadores. Ya tenemos, pues, aquí un motivo preocupante sobre la inmediata situación laboral y el futuro de los



LA RETROACTIVIDAD

pactos, dado que los trabajadores, como señalábamos en nuestra crónica anterior, difícilmente se van a resignar a perder ventajas ya conquistadas sin que se les den contrapartidas equivalentes que compensen esas pérdidas. De entrada convendría aclarar que el contenido del Decreto-Ley no es obligatorio para las partes contratantes en el caso de las empresas privadas, aunque sí lo es para la Administración y la empresa pública sujeta a aquélla. Es decir, los salarios pueden subir por encima de dichos topes, pero en este caso, las empresas se juegan el perder los beneficios fiscales y crediticios de que gozan o pueden gozar y los trabajadores ver reducida su plantilla en un 5 por 100. Claro que hay quien opina que si los trabajadores de una empresa, dada la situación desahogada de ésta y el nivel bajo de los salarios, tienen la suficiente fuerza como para imponer aumentos más altos que los del 22 por 100, también tendrán fuerza para impedir que sean despedidos el 5 por 100 de la plantilla, aunque no hay duda que esta posible sanción siempre pende como una amenaza encima de sus cabezas, especialmente en una situación de paro masivo.

Está claro que el Decreto-Ley, al margen de las disquisiciones del ministro de Trabajo sobre retroactividades máximas, medias y mínimas, establece la suspensión de las cláusulas automáticas de revisión salarial siempre y cuando éstas supusieran unos crecimientos salariales por encima de los topes del pacto de la Moncloa. Y esas cláusulas no se refieren sólo a las contenidas en los convenios colectivos, sino también las establecidas en los laudos, normas de obligado cumplimiento o resoluciones pactadas entre las partes o dictadas por la autoridad laboral. En este sentido tienen, sin paliativos, un efecto negativo sobre la capacidad adquisitiva de los salarios, aunque dichos efectos convenga matizarlos si queremos evitar cualquier postura demagógica al respecto. En una visión simple del problema se podría decir: si el coste de la vida ha subido un 30 por 100 y hay que sumar 1, 2 ó 3 puntos y ahora sólo pueden subir hasta el 22 por 100, se pierden 8, 9, 10 u 11 puntos con respecto a ese índice. En primer lugar habría que calcular si el IPC (índice de precios al consumo) de convenio a convenio ha subido en esa proporción o se ha quedado algún punto por debajo como parece deducirse de las últimas cifras publicadas por el INE (1,5 por 100 en octubre, 24,2 por 100 en los diez meses que van de año, y una previsión del 28 por 100 para todo el año; el problema de estas estadísticas es que no son fiables para los

trabajadores, y para que lo sean resulta urgente la participación de las centrales sindicales en su elaboración, como está recogido en los propios acuerdos de la Moncloa). Pero partamos de ellos, puesto que de momento no hay otros. A continuación, conviene descender a otras precisiones mayores para intentar aproximarnos a los perjuicios que realmente ocasiona este desafortunado Decreto-Ley. De una parte, conviene conocer lo que quiere decir masa salarial bruta (MSB) de cada empresa. Esta equivale a las remuneraciones de cualquier clase devengadas por todos los trabajadores y empleados de la empresa + impuestos directos y SS correspondientes a los trabajadores que paguen las empresas + cotizaciones de la SS a cargo de la empresa. Es necesario recordar antes

punto y medio más por encima del 22 por 100; lo mismo ocurre en el caso de los impuestos directos, especialmente para los salarios más bajos, al haberse elevado el mínimo exento, aunque en este caso la ganancia para los salarios no sobrepasaría del 1/2 punto. Por ambas partidas se podría ganar aproximadamente dos puntos por encima del tope establecido. Por otra parte, con respecto al concepto de tabla salarial, también se ganan puntos, pues en ésta, a diferencia de la MSB, no se incluyen los pluses, primas y horas extras, ni tampoco los sueldos o salarios percibidos por el personal no comprendido en el convenio, que en algunos casos es considerable. El alcance de estas diferencias no se puede establecer con carácter general, sino en cada caso concreto, pero hay una venta-

Decreto-Ley (es decir, 25 por 100 y 22 por 100, respectivamente). Esto significa una cierta garantía de que ningún trabajador quedará por debajo de esos topes, teniendo en cuenta que aquellos que trabajan en empresas pequeñas y medias no siempre tienen la suficiente capacidad reivindicativa como para lograr aumentos mayores. Ello es así, además, si tenemos en cuenta que en los convenios de ámbito provincial o nacional, al alcanzarse esos índices del 25 ó 22 se repercuten en la misma proporción sobre la masa salarial bruta de cada empresa comprendida en el convenio, como señala el artículo 10 del Decreto-Ley de referencia. La conclusión de lo anterior podría ser que la política salarial del Decreto beneficia de alguna manera, siempre dentro de los límites perjudiciales que contiene para todos, a los asalariados de las empresas pequeñas con dificultades para obtener crecimientos sustanciales de salarios. Por último quedaría el reparto de esa masa salarial bruta, una vez establecida, entre las diferentes escalas de salarios. Según el acuerdo de la Moncloa, ahora más desarrollado por el Decreto-Ley, se trata de lograr "un tratamiento más favorable para los salarios más bajos". El tratamiento para lograr este objetivo se contempla en el artículo 4 cuando se dice que "como mínimo, el 50 por 100 del referido incremento se reparta en forma lineal entre todos los empleados y trabajadores de la empresa". Y es evidente que una subida lineal contiene una proporción relativa mayor para los salarios más bajos. De otro lado se habla de "mínimo" y, además, no se especifica nada sobre el otro 50 por 100, con el que se podrían establecer aumentos inversamente proporcionales al salario de cada cual. Al final, y posiblemente con la finalidad de hacer más tragadera la norma aprobada unilateralmente por el Consejo de Ministros, se contienen algunas concesiones a las peticiones que previamente habían realizado algunos partidos políticos; concretamente, normas sobre contratación temporal de acogidos al seguro de desempleo o a los jóvenes en los que el Estado se haría cargo del 50 por 100 de la Seguridad Social, así como una cierta aceleración del plan de escolarización y de inversión en esta materia.

No obstante, a pesar de todas estas matizaciones, el Decreto-Ley es un golpe a las posiciones conquistadas por los trabajadores y no parece que vaya a ser aceptado a no ser, repetimos, que en sucesivas negociaciones los asalariados de este país consigan contrapartidas suficientes tanto a nivel general-social y sindical— como a nivel de cada empresa, en reivindicaciones que quedarán pendientes a la hora de discutir los convenios colectivos que ahora quedan en suspenso. ■



de seguir que las cláusulas automáticas establecidas en los convenios, etc., y que afectan aproximadamente a un millón y medio de trabajadores, no están establecidas sobre la MSB, sino sobre las tablas salariales (TS), y que los aumentos que se concreten sobre la primera son de mayor proporción que los de la segunda, en una cuantía que habrá de determinarse en cada caso, pero que puede llegar a suponer varios puntos de diferencia, veamos por qué. En primer lugar, porque como los acuerdos de la Moncloa señalan que la SS no puede cubrir más de un 18 por 100 a la hora de repercutir la subida global entre los diferentes conceptos que da un remanente a favor de los salarios que se podría calcular en un

ja cierta a favor del cálculo sobre MSB con respecto a la tabla salarial; la prueba es que los empresarios intentan que la subida del 22 por 100 de la Moncloa se calcule sobre TS y no sobre MSB.

Otras matizaciones de interés y que conviene tener en cuenta son las siguientes. El Decreto-Ley dice en su artículo 5.2 que "para que una empresa tenga derecho a la concesión de cualquiera de los beneficios que se relacionan en el artículo siguiente (fiscales, crediticios, etc.), o a la continuidad en el goce de los que tuviese concedidos, constituirá requisito indispensable que el crecimiento de su masa salarial durante los años 77 y 78 se ajuste a los criterios salariales establecidos en este Real