

CONFLICTOS Y NEGOCIACION

El tema de los conflictos y los convenios laborales se plantea últimamente en tonos de agudo acento polémico. La materia se ha agriado a consecuencia de un secuestro muy comentado y, luego, de las notas hechas públicas por los empresarios y los trabajadores de Navarra.

En este clima tenían particular interés —porque eran particularmente oportunas— algunas de las preguntas que le formularon al ministro de Relaciones Sindicales en su reciente comparecencia ante la Comisión de Leyes Fundamentales de las Cortes.

Una de estas preguntas se centró en la posibilidad o conveniencia de que los Sindicatos actúen como órganos de amortiguación de tensiones y conflictos, haciendo menos hincapié en su acción reivindicativa.

La respuesta, de ser coherente, debía llevar explícita una toma de posición, una definición de postura. La respuesta del señor García-Ramal no ha esquivado la dificultad. Y, además, merece franco elogio por su corrección, por su sensato equilibrio. Por su ausencia de fáciles concesiones a principios de mayor o menor demagogia.

Ha rechazado, ante todo, que la acción sindical se siga concibiendo, al modo del sindicalismo clasista, como un instrumen-

to de presión dirigido directamente «contra y frente» al empresario.

Tiene importancia insistir en esta idea porque, pese a la filosofía política que ha configurado a los Sindicatos españoles, alineando en ellos a empresarios y trabajadores, se tiende a desequilibrar la balanza en los hechos y se alienta al desequilibrio en muchos comentarios.

¿Cómo se concibe entonces la acción o función sindical? «Las aspiraciones sociales en su conjunto —concreta el señor García-Ramal— se logran a costa de muchas cosas, y entre ellas de aquellos beneficios que se consideren excesivos, porque la nueva filosofía es que entre el capital y el trabajo exista un pacto de avenencia en la justicia.»

A esta conclusión se llega cuando se examina, con alguna profundidad, como lo hizo el ministro de Relaciones Sindicales, el juego conjunto de los beneficios, de la productividad, de los precios, de los mercados. A veces —señalamos por nuestra parte—, de los beneficios, más aparentes que reales, no pueden obtenerse los aumentos salariales sin provocar una inconveniente subida de precios. Muchas veces más, no es fácil repercutir el aumento de productividad en las mejoras que se demandan. (¿Quién cifraría exactamente tantos aumentos de productividad como se dan por conseguidos? ¿No seríamos si fueren todos ciertos uno de los países de más elevada productividad del mundo?) En otras tantas ocasiones, en fin, se acelera el proceso de inflación, que pronto, y por sí solo, esteriliza las ventajas conseguidas...

El problema es distinto, evidentemente, cuando el renglón de los beneficios permite el aumento, cuando una productividad lograda y verdadera debe tener su adecuado reflejo en el salario, cuando un nuevo nivel de los mercados admite un nivel nuevo de los precios.

La clave, como siempre, está en una negociación seria, bien informada, razonable y desprovista de presiones injustas.

Estima, lógicamente, el señor García-Ramal que ni la época de las negociaciones ha pasado ni dejarán de tener enorme importancia en el futuro «y mucho menos que el tener que determinar los límites económicos a que pueda llegarse suponga olvido de que nuestra época impone satisfacciones sociales más profundas».

Y ampliando esta idea —en respuesta a otra pregunta sobre convenios colectivos— subrayó que «la supresión del sistema de negociación colectiva supondría uno de los más claros retrocesos en la evolución de la sociedad española».

Efectivamente, equivaldría a tanto como a anular o abolir el papel de protagonistas activos que corresponde, naturalmente, a los empresarios y los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo.

¿Cómo no desear que la orientación de equilibrio manifestada en las afirmaciones que glosamos no trascienda plenamente a las posturas, con frecuencia endurecidas e irreconciliables, de trabajadores y empresarios?