

Algunas reflexiones en torno a la negociación colectiva en Canarias

I. Dos factores globales condicionantes

Los trabajadores y los empresarios de Canarias, igual que los de otras latitudes, están discutiendo desde finales de año las condiciones que regularán sus relaciones de trabajo a corto plazo "si bien es verdad que las condiciones pactadas tendrán repercusiones más allá del ámbito temporal del convenio al modificar sustancialmente las bases de las que necesariamente habrá que partir en las negociaciones futuras".

Dos factores están condicionando decididamente la negociación:

- a) La coyuntura económica.
- b) La política económica y social del Gobierno.

En principio podría pensarse que sólo el primero es un auténtico factor relevante, puesto que el segundo sería la respuesta del gobierno a una situación de necesidades determinadas por la coyuntura económica. Este es precisamente un hecho que interesa constatar: coyuntura económica (análisis de la situación, diagnóstico económico) y política económica del gobierno, se sitúan en planos diferentes en Canarias, no existiendo relación entre la una y la otra. Ello es así porque los instrumentos fundamentales de la política económica diseñada, no son el resultado de un análisis de las estructuras económicas del país teniendo en cuenta el papel que cada área económica juega en ella, sino que tienen un contenido globalizador que considera homogéneo el espacio económico al que se aplican. De aquí surge el primero y muy serio de los problemas, porque con ello nos encontramos en la absurda situación de aplicar instrumentos económicos idénticos en áreas económicas con estructuras y variables diferentes, por lo que los resultados serán, en consecuencia, diversos. La no formulación de objetivos a niveles de mayor concreción espacial, hace que tampoco se planteen instrumentos diferenciados coherentes con aquéllos y que la distorsión en los resultados sea tremenda. En resumen, para Canarias no se ha analizado la coyuntura económica, no se han formulado los objetivos, ni se han planteado los instrumentos diferenciados; en consecuencia, no existe política eco-

nómica para Canarias, entendiéndolo como tal, aquella que satisfaga los intereses populares a corto plazo. Porque indudablemente, lo que sí existe es la incidencia en Canarias de los instrumentos de política económica propuestos para todo el país, y que revelan una política económica del gobierno con un rasgo de clase determinado, coherente con el contenido de clase del grupo en el poder. No debe considerarse válida sólo la primera crítica "de forma" realizada, sin la segunda crítica "de contenido".

Observando la marcha de la economía canaria se ha destacado desde diversos medios, la contradicción existente entre la buena situación de sectores muy significados y el crecimiento del paro. Por ejemplo: turismo, plátanos, tomates, servicios portuarios, comercio ligado a la importación de bienes de lujo, comercio alimenticio, agricultura de exportación con alto grado de desarrollo técnico etc, aparecen con altos índices de actividad. Incluso la construcción, sector en el cual la crisis había incidido primordialmente, empieza, a partir de agosto del 78, a dar muestras de recuperación en Santa Cruz de Tenerife aunque todavía de forma tímida, haciéndonos prever un tirón de los sectores ligados a ella (materiales de construcción, comercio de la construcción, instalaciones eléctricas, fontanería, etc.)

Sin embargo, esta situación no se traduce en una reducción del nivel de parados. El tirón de la demanda efectiva es insuficiente para reducir los niveles de paro y, en esta misma línea, podríamos empezar a preguntarnos si el actual modelo de funcionamiento de la economía canaria nos está diciendo que ya podemos considerar los niveles actuales de desempleo como "paro friccional" con una clara tendencia a convertirse en estructural. En este sentido, es relevante lo que ocurre en el sector de la construcción en donde las empresas dejan en el paro y recogen, prácticamente, la misma cantidad de trabajadores, tratando de aprovechar las reducciones de las cotizaciones a la Seguridad Social y las posibilidades de los contratos por tiempo determinado y fijo de obra.

En otros términos, lo que se está afirmando es que el impulso de la demanda efectiva y el crecimiento de los niveles de actividad, son insuficientes para absorber el flujo de población que ofrece su fuerza de trabajo.

En cuanto al capítulo de productividad y salarios, habría que descender al estudio de cada uno de los sectores, pero en términos generales podemos decir que, incluso en aquellos sectores intensivos en trabajo, se han desarrollado formas de organización del trabajo que suponen crecimientos de la productividad. Citemos, como ejemplos, empresas del sector del metal que han impuesto tablas de rendimiento y la generalización de los destajos en la construcción. Ello ha sido aceptado por los trabajadores por ser la única forma en que pueden obtener ingresos suficientes, y constituye uno de los procesos llamativos del momento en el que se entrelazan la política de rentas (léase control de salarios) y la táctica de la patronal para incrementar sus excedentes; podemos formularlo así: a) Se parte de salarios muy bajos en convenio. b) Existen topes salariales que implican un crecimiento insuficiente de aquéllos. c) Las empresas proponen, a nivel de pactos individuales, retribuciones extraordinarias por tareas, rendimientos, etc. d) Los trabajadores se sienten inclinados a la aceptación para completar sus ingresos. e) El resultado es un incremento de la productividad, un crecimiento del excedente y, en otro orden de cosas, la compra de una parcela de la clase trabajadora.

Por todo ello, es necesario aclarar que los crecimientos de la productividad del trabajo no se han traducido en incrementos de salarios —convenio, aunque muy probablemente, y sólo en alguna medida, hayan ido a completar los ingresos de los trabajadores. Sólo así se explica que la demanda de consumo no haya sufrido un estancamiento considerable en el último año. Es este otro de los hechos destacables: la ampliación del consumismo, que genera la profundización de la ideología dominante, frente a la carencia evidente de las más elementales necesidades colectivas de nuestros pueblos y ciudades.

Por último, cabría preguntarse qué

es lo que ha pasado con la relación productividad /salarios/, precios. Si la regla de oro que la teoría económica nos propone para mantener la estabilidad de precios, consiste en la igualdad crecimiento de salarios — crecimiento de productividad, hemos de pensar que algo falla en nuestro caso, porque los precios siguen creciendo en Canarias a un ritmo superior a la media nacional mientras la productividad crece a niveles superiores a los salarios. Desde luego, ello no es ajeno a la escasez de recursos para satisfacer las necesidades mínimas vitales, a la estructura de las importaciones, a las deficiencias del Régimen Económico —Fiscal es decir, a las repercusiones que sobre los precios tiene la estructura de nuestro comercio exterior y la especulación generalizada.

Todo lo que hasta aquí se ha expuesto nos permite definir las líneas maestras de la coyuntura económica en Canarias a) Avance de amplios sectores de la economía canaria (turismo, agricultura de exportación, etc.).

b) Posible recuperación de otros (construcción y derivados).

c) Insuficiencia de la recuperación para absorber el paro.

d) Incrementos de la productividad.

e) Moderación de las alzas salariales y complemento de los ingresos vía incremento de los rendimientos (tablas de rendimientos, destajos, horas extraordinarias, trabajo a porcentaje, etc.).

f) Mantenimiento de la demanda de consumo frente a carencias de equipamientos colectivos y deterioro de la calidad de vida.

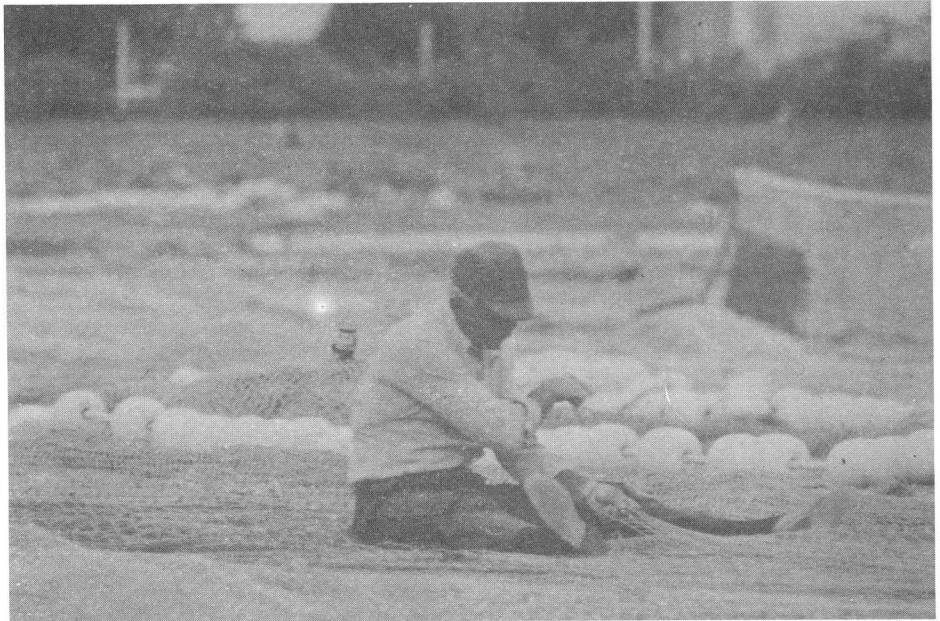
g) Crecimientos altos de los precios, vía deficiente de la estructura de nuestro comercio exterior y vía especulación (lo que supone incrementar y generalizar las transacciones a "precios falsos" y elevar el coste de información).

Ante esta compleja situación, la política económica del gobierno nos propone la lucha contra la inflación utilizando dos instrumentos principales: 1) la disciplina monetaria y 2) El control de los costes salariales.

En Canarias sólo el segundo de los instrumentos parece tener visos de cumplirse. La disciplina monetaria, en una zona abierta como nuestras islas, en donde las transacciones con el exterior se efectúan a niveles superiores que en el resto del estado, queda descalificada. Tengamos en cuenta, además, los constantes movimientos de capitales extranjeros y el fenómeno extraordinariamente interesante de la entrada de capitales canario—venezolanos en nuestra economía.

Solamente, pues, de la política económica del Gobierno afectará a nuestras islas el control sobre la elevación de salarios que, en el contexto que hemos formulado anteriormente, queda también en entredicho.

Es en este marco en donde trabajadores y empresarios se sientan a negociar los convenios que regularán sus relaciones en el próximo año.



II. Los objetivos de los trabajadores.

Correlativamente con los planteamientos anteriores los objetivos que los trabajadores han presentado en sus plataformas de convenios son amplios y tienden a garantizar a través de la negociación colectiva aquellos derechos que no les han sido reconocidos aún mediante la aprobación de leyes en el Congreso y el Senado.

Una vez que en los últimos meses de 1978 fracasa el intento de un plan económico y social que se enfrente con el problema del paro y que, al mismo tiempo, comprometa al gobierno en la elaboración de una serie de leyes que garanticen los derechos de los trabajadores y su presencia en ciertos organismos, a los trabajadores no les queda otra solución que forzar el reconocimiento de aquellos derechos en la negociación colectiva.

Así, pues, con el fracaso del pacto, quedan en entredicho la elaboración del siguiente bloque de leyes que permitirían avanzar y profundizar la democracia: 1) Código o estatuto de los derechos del trabajador, 2) Ley general de la Seguridad Social, 3) Ley de regulación de los derechos de los trabajadores emigrantes, 4) Ley de procedimiento laboral, 5) Ley de regulación de la negociación colectiva y de la acción sindical en la empresa.

De todo este bloque, los trabajadores intentan incluir en sus convenios aquellos aspectos que pueden ser pactados con los empresarios, es decir, algunas cuestiones relativas a los Derechos de los Trabajadores y a la regulación de la Acción Sindical en la empresa. Hagamos un resumen de aquellos puntos que aparecen con mayor frecuencia en las plataformas de los convenios:

A).— Derechos de Información. — Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a información trimestral sobre la marcha del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios, sobre la

situación contable, sobre los planes de inversión y evolución del empleo en la empresa. Dentro de este apartado es interesante el reconocimiento del derecho a la información, con carácter previo, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres parciales, definitivos y temporales.

B).— Derechos de Participación.— En los casos de revisión o implantación de cualquier sistema de organización del trabajo y necesidad de acuerdo sobre la duración del tiempo de trabajo.

C).— Derechos de Intervención.— Se reclama el derecho de controlar la colocación, visando el Comité de Empresa los contratos y los documentos que justifiquen la relación laboral y su finalización.

D).— Reconocimiento a cada miembro del Comité de empresa de cuarenta horas mensuales para atender sus funciones específicas.

E).— Reconocimiento de las Secciones Sindicales en las empresas. Derecho a reunirse, a utilizar los tableros de anuncios, — repartir propaganda, hacer proselitismo, etc, dentro del centro de trabajo.

F).— Derecho a celebrar Asambleas de todos los trabajadores dentro y fuera de las horas de trabajo. En el primer caso, se dispondrá de doce horas al año retribuidas.

Muy esquemáticamente son estos los derechos que los trabajadores están planteando en sus convenios en un intento de suplir la falta de una legislación que permita a la Democracia penetrar en la empresa.

En cuanto a la productividad, los criterios que las Centrales manejan se refieren a que, en ningún caso, los incrementos de productividad se traduzcan en un decrecimiento de las plantillas. Los Pactos sobre productividad deberán ir ligados, muy al contrario, a políticas de nuevas inversiones y a la creación de puestos de trabajo.

Pero, indudablemente, donde hoy ▶

sigue centrándose la negociación de los convenios es en aquellos puntos que se refieren a las retribuciones. La Política de Rentas impuesta por el Gobierno hace que la mirada de los trabajadores se sitúe, de forma casi exclusiva, en la superación del 13 por ciento de incrementos de la masa salarial bruta. Frente a esto, los trabajadores están proponiendo en sus plataformas incrementos excesivamente elevados de salarios, innegociables hoy por hoy. No se trata aquí de decir que las reivindicaciones salariales situadas en torno a las treinta mil pesetas, sean injustas, pero hemos de reconocer que esto supone dar saltos en muchos casos del 30 — 35 por ciento en el salario convenio, lo que eterniza las negociaciones y crea falsas ilusiones a los trabajadores. Aparte de ello, la Administración pone a disposición de las empresas la posibilidad de descolgarse cuando en convenios de sector se pacten unas retribuciones que superen el trece por ciento de su masa salarial particular. Ello coloca a los trabajadores en una difícil posición ante la negociación de sector y determina negociaciones posteriores en cadena con el consiguiente coste salarial y la permanente incertidumbre.

Creemos que las reivindicaciones salariales de los trabajadores deben situarse en torno al 18 por ciento para mantener su valor adquisitivo, teniendo en cuenta que el índice de precios al consumo subirá en Canarias aproximadamente dos puntos por encima del nacional en el año 1978. Supone esto que la negociación salarial está siendo durísima, aunque bien es verdad, que en sectores tales como hostelería (21 por ciento), construcción en Santa Cruz de Tenerife (aunque no han terminado las negociaciones probablemente se firme una subida salarial entre el 18 y el 19 por ciento), empaquetados de plátanos (25 por ciento), se ha superado el decreto, teniendo los trabajadores que presionar mediante la huelga.

Expuestos brevemente, estos son los principales objetivos que en la negociación hoy plantean los trabajadores. Sin embargo, las Centrales Sindicales saben que aunque se consigan mejoras sustanciosas en los Convenios, la posición global de la clase trabajadora no sufrirá cambios fundamentales, mientras no se produzca un cambio en el modelo económico; mientras no sólo el bienestar se mida a través del salario directo que reproduce los hábitos de consumo individual, sino cuando el salario indirecto, vía sector público, mejore las condiciones colectivas en una auténtica política de distribución del excedente.

III.— Los objetivos de los empresarios

Frente al número de objetivos planteados por los trabajadores en la negociación, la posición de las Asociaciones Patronales podemos calificarlas de herméticas. Las plataformas de convenio elaboradas por las Patronales contienen

en sus primeras propuestas como puntos más sobresalientes los que siguen: A) ámbito temporal de dos años, b) negativa a todos aquellos aspectos de acción sindical en la empresa que no estén legislados, dudando incluso de la traslación de los derechos reconocidos en el Reglamento de Jurados de Empresa a los actuales representantes de los trabajadores. c) Incremento salarial situado entre el 10 por ciento y el 12 por ciento.

Los objetivos empresariales, aun en sectores que podemos considerar boyantes, aparecen unificados en los tres aspectos señalados. Tiene este hecho una gran trascendencia puesto que supone un cambio fundamental en el comportamiento de las Patronales. Si bien hasta hace muy pocos meses se notaba una falta de correlación en los comportamientos, en estos momentos han adquirido una coordinación relevante, planteando estrategias comunes en muchos sectores. Las Empresas de carácter nacional facilitan la coordinación, aunque en los momentos de presión surgen graves discrepancias entre estas y las empresas pequeñas y medianas sólo asentadas en Canarias. De cualquier forma, la voz y el ritmo en la negociación lo llevan estas empresas, mejor preparadas en cuanto asesoramiento jurídico y económico.

La táctica hoy de la patronal se basa en resguardarse bajo la cobertura de las disposiciones del Gobierno, campo en el que la correlación de fuerzas les es favorable. Todo ello encaminado al mantenimiento de las posiciones de privilegios en cuanto a apropiación del excedente generado. El comportamiento Patronal, unido a la política económica del gobierno, demuestra que ni siquiera se ha optado por un intento de racionalización dentro del propio sistema, y se ha preferido mantener posiciones más cercanas al tipo de régimen pasado que a esta democracia formal que disfrutamos en otros terrenos.

IV. Consecuencias.

Planteamientos tan divergentes llevan a posiciones de conflicto. La amplitud de objetivos de los trabajadores chocan de forma contundente con los objetivos patronales. Así inevitablemente, toda negociación de convenio supone actitudes de presión por ambas partes. Las huelgas y los cierres patronales son el pan nuestro de cada día.

La negociación colectiva aparece así claramente derivada de unas posiciones anteriores y no es más que parte de un todo. Los intereses populares, los intereses de los trabajadores, sólo parecen estarse jugando en el momento de la negociación, y sin embargo el avance en el bienestar sólo es posible en base a un planteamiento global, en donde la esfera política y su control ocupan un lugar principalísimo. La clase trabajadora no parece haberlo entendido así y las últimas elecciones generales lo demuestran.

José Luis Rivero Ceballos

CANARIAS, AFRICA Y EL PORVENIR

Nuestra revista ha venido siempre sintiendo una gran preocupación por documentar todos los artículos que publicamos y por ofrecer una información solvente y sólida de las materias que aquí se exponen. Un ejemplo de este criterio podría ser el artículo que con el título "Canarias, Africa y el porvenir" analizaba, en nuestro pasado número de febrero, la situación geopolítica de Canarias en los últimos cuarenta años, así como sus perspectivas. El enfoque y la textura de este trabajo, original del profesor e investigador canario Víctor Morales Lezcano, responden enteramente al nivel que aspiramos mantener en esta publicación. No obstante, dada la actualidad del tema quisimos dejar sentado que dicho artículo exponía primordialmente la visión del historiador, que debe de estar al margen de opiniones meramente coyunturales, y con tal finalidad añadimos por nuestra parte a la firma del autor su titulación académica. Pero cometimos el leve e intrascendente error de señalar la de *catedrático de Historia Contemporánea de la Universidad Autónoma de Madrid*, cuando en el presente don Víctor Morales Lezcano es *profesor adjunto de Historia Contemporánea* en dicha Universidad, error —más bien *errata*— por el que rogamos disculpas al interesado.

No precisamos recordar aquí la valía del profesor Morales Lezcano, natural de Las Palmas de Gran Canaria, que fue docente universitario en La Laguna y ahora en Madrid y que es autor de una amplia lista de importantes obras, entre ellas las referentes a las relaciones mercantiles de los Archipiélagos Atlánticos en los siglos XVI al XVIII, el comercio canario—británico, la Ilustración en Canarias o los Archipiélagos Atlánticos durante la segunda guerra mundial, trabajo este último hasta la fecha inédito del cual el autor nos ofreció un resumen en el núm. 95 de "Aguayro".