

Negociación y presión

Juan Carlos Jiménez

Aprovecho la invitación que Diego Justicia nos hacía en el último número de la revista para continuar el debate sobre la negociación desde una perspectiva menos formal y, si fuera posible, más desmitificadora que la que solemos emplear en los periodos congresuales.

Y me gustaría hurgar en el manido binomio: "negociación-presión". Puesto que cada vez que últimamente he oído alguna referencia a la famosa parejita ha sido para reforzar algunos tópicos supuestamente radicales. Por ejemplo: "tengamos cuidado, estamos haciendo una política muy negociadora" (o "tenemos una dirección muy negociadora"). Por ejemplo, también, "no se puede convertir la negociación en un fin en sí mismo".

En el fondo, y aunque casi nadie se atreva a decirlo en voz alta, pesa en esa percepción sindical una cierta idea tacticista de que "la negociación es un mal menor, inevitable porque todavía no tenemos el poder".

Empecemos por aquí. Independientemente de la fuerza con la que negociemos en uno u otro momento, la negociación será imprescindible no sólo ahora en las sociedades capitalistas sino que el sindicato debe reivindicar negociar incluso en una hipotética sociedad socialista.

No sólo la experiencia sindical en los países del este europeo, la misma experiencia PSOE-UGT, anterior a 1.988, nos muestra que el sindicato no puede dejar de cumplir su papel específico renunciando a negociar con el poder político la satisfacción de los intereses de sus representados. La negociación es el cauce para resolver los conflictos sociales aquí o en Cuba.

Otra cosa bien distinta es que en una u otra circunstancia los sindicatos obtengamos mayor o menor número de nuestras reivindicaciones. Eso depende de varios factores como intentaremos explicar más adelante.

La segunda confusión sobre el binomio negociación-presión que me interesa señalar es la que identifica los resultados pobres o insuficientes de un proceso negociador con ser "muy negociador". No creo que haga falta insistir mucho en que ser muy negociador no deber ser algo peyorativo, más bien es una cualidad que incluso reconocemos cuando se trata de alguien de la parte contraria.

Una cualidad que sirve para buscar sin rendirse vías de desbloqueo de las situaciones conflictivas. Lo criticable, entonces, sería haber realizado una mala negociación, no haber aprovechado las fuerzas propias para obtener buenos resultados, haber reducido, en suma, la negociación a un mero acoplamiento a las propuestas de la contraparte, "resignarse con lo probable y no buscar lo posible".

La estrategia de FETE-UGT desde 1.982 a 1.988 seguramente responde a estas características. No se puede decir que hayan sido "muy negociadores". Por el contrario, apenas negociaron, limitándose a dar apoyo y cobertura a las propuestas del Ministerio de Educación. Avalaron con su firma decisiones ya tomadas en el gobierno, pues no en vano eran "la segunda pata" del proyecto socialista (la ruptura de ese modelo explica algunos excesos de radicalismo verbal de los últimos tiempos. Lejana ya la estrategia de "la segunda pata" parecen inclinarse a romper, como sea, la pata que les queda).

EL PAPEL DE LA PRESION

La última confusión que me gustaría abordar es aquella que habla de "la negociación como un fin en sí mismo". La afirmación es de perogrullo, la negociación es un cauce y el fin es mejorar las condiciones de trabajo y vida de los y las trabajadores. Si a pesar de su evidencia se repite tanto es porque intenta situar en el mismo plano la negociación y la presión (pues ninguna es "un fin en sí mismo"). De ahí se deducen estrategias mecanicistas que más parecen la receta de un "soufflé", ahora un poco de negociación, luego otro poco de presión, más negociación, más presión, etc.

Permítaseme disentir con claridad y afirmar que si bien negociación y presión no pueden ser "un fin en sí mismo" no es menos cierto que el objetivo sindical es la negociación y la presión no es sino el instrumento para conseguir una negociación eficaz. Es decir, la parejita no es una parejita de iguales, tiene su jerarquía que, sindicalmente, reside en la negociación.

Así todos los planes sindicales desde el nacimiento del movimiento obrero han girado en torno a la negociación colectiva.

El primer objetivo siempre ha sido negociar. Y no hace falta irse al siglo pasado. Tan sólo hace quince, diez, seis años, nosotros nos movilizábamos para abrir las negociaciones, para sentarnos a negociar. Y ahora seguimos movilizándonos para extender la negociación (porque queremos que la negociación afecte a todos los trabajadores) y para enriquecer la negociación (porque no queremos que se excluya ningún tema, ni la reorganización del trabajo ni la implantación de nuevas tecnologías, etc., etc.).

Si entendemos la negociación como sinónimo de participación de los trabajadores en la determinación de los temas que les afectan se entenderá que la presión está subordinada a ella: la presión se hace para conseguir mayores y más eficaces cotas de participación de los trabajadores.

La presión es así importantísima, incluso imprescindible ¿qué negociación eficaz puede haber sin capacidad de presión? pero ha de ser entendida en su acepción más amplia. La presión aplicable a un proceso negociador es muy variada y de muy diverso origen y reflexiones sobre ello y su mejor uso es una obligación sindical. Porque la infravaloración de la negociación suele ir acompañada de una reducción de la presión a la huelga y una mitificación de sus resultados. Sin embargo, tenemos suficiente experiencia sindical para relativizar estas afirmaciones. Y así hemos visto que en los servicios públicos, donde la huelga no recorta los beneficios económicos del patrón, hay huelgas que pueden resultar muy contraproducentes como ha sido, sin duda, el caso de la E.M.T. de Madrid. Y no hace falta irse al sector de transportes, en Educación el conflicto del acceso a la función pública es también un buen ejemplo del peso que la opinión pública, los medios de comunicación, el apoyo del resto de la comunidad educativa y de la ciudadanía tienen en la resolución positiva o negativa de la negociación.

Durante la negociación del sistema de acceso la realización efectiva de una huelga hubiese sido contraproducente. La amenaza de la huelga estaba ahí y pesaba durante la negociación, como pesaban las consecuencias de una ruptura con CC.OO. tras haber ganado las elecciones, y esta fuerza latente, fuerza en potencia, obligaba al MEC a buscar salidas. Sin embargo la realización efectiva de la huelga hubiera tenido dos efectos contrarios. Por un lado habría aumentado las resistencias negociadoras del MEC reforzando su tendencia a convertir los

conflictos en un problema de autoridad. Por otro lado, el MEC habría conseguido con facilidad el apoyo de la opinión pública (parados, privada, prensa, universidad, etc.) aislando y ridiculizando la lucha de los interinos.

A finales del siglo XX parece inevitable atreverse a reflexionar sobre las nuevas y viejas formas de acrecentar nuestro poder desde los instrumentos clásicos de movilización a la capacidad de incidir en la opinión pública, pasando por el incremento afiliativo, la consistencia de nuestras propuestas alternativas, la capacidad de suscitar solidaridad, etc. pero siempre desde la base, y acabo por donde empecé, de que una movilización por muy masiva y duradera que haya sido no podrá considerarse "exitosa" hasta haberse convertido, a través de la negociación, en acuerdos que mejoren las condiciones laborales.