

Organizaciones sindicales y empresariales, negociación colectiva y marco vasco de relaciones laborales

Andoni Kaiero Uria

Edición: Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua
Traducción al euskera: X. Aranburu «Artzai»
Impreso en Bilbo Graf (Bilbao)
ISBN: 84-688-4596-5
Dep. Legal: BI-3199-03
Bilbao, enero de 2004

Indice

Presentación	
<i>Fernando Iraeta</i>	5
1. Planteamiento	7
2. El fundamento de una autonomía: los actores de las relaciones laborales vascas	9
3. Marco constitucional y modelo estatal de relaciones laborales	14
4. La actividad de fomento de los Gobiernos Autónomos	20
5. Los acuerdos interprofesionales	23
6. Estructura y contenidos de la negociación colectiva	26
7. Dinámica de las relaciones laborales	32
8. Conclusión	39
Bibliografía citada.	48
Notas	50



Andoni Kaiero estudió Derecho en la Universidad Complutense de Madrid y Sociología en La Sorbona de Paris. Es Catedrático de Sociología de la Universidad de Deusto, especializado en temas de estructura social, empleo y relaciones laborales, y ha sido Decano de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de esta Universidad.

Fernando Iraeta

Director de la Fundación Manu Robles-Arangiz

El documento que publicamos refleja el recorrido que realiza Andoni Kayero a través del acontecer de las relaciones laborales en Euskal Herria desde la llamada transición democrática. Recoge la visión de una realidad que resulta aún más interesante analizar hoy, si cabe, en un momento en el que dentro de las diferentes posiciones y propuestas sobre el actual y el futuro estatus político de nuestro país, están también en discusión el reconocimiento y el entronque de la potestad sobre las políticas socio-laborales y de empleo y las políticas de protección social.

Para analizar el empleo asalariado y su regulación en la sociedad, el autor parte de las tres fuentes que lo regulan en las democracias occidentales: el mercado de trabajo, la legislación y las relaciones laborales -con la negociación colectiva como núcleo de éstas- y en las que las dos últimas suponen una limitación sobre la primera, con la aceptación de los sindicatos como organizaciones características de la democracia.

El marco general de competencias establecido por la Constitución, el marco autónomo de relaciones laborales versus el marco estatal, la capacidad legislativa en materia laboral y social, el autogobierno, la existencia de unos sindicatos nacionalistas mayoritarios, la presencia de sindicatos de ámbito estatal, los empresarios y sus organizaciones partidarios de la intervención mínima, la creación del Consejo de Relaciones Laborales, los acuerdos interprofesionales, las alianzas sindicales, la firma de acuerdos en minoría tanto por parte de las patronales como de la Administración, ... son algunos de los temas que han protagonizado la dinámica de estos veinticinco años y que recoge Kaiero en su trabajo, al hilo de las diferentes etapas transcurridas en las relaciones laborales vas-

cas, junto a los posicionamientos gubernamentales, patronales y sindicales.

Pensamos que este documento va a ser una referencia imprescindible en las diversas escuelas y facultades universitarias en las que se investiga e imparte docencia sobre las relaciones laborales y tenemos, también, la certeza de que este trabajo nos será de gran utilidad en la tarea formativa que desde la fundación Manu Robles-Arangiz desarrollamos.

1 Planteamiento

El tema que nos ocupa es el empleo asalariado y su regulación en la sociedad. En tal regulación se ven implicados fundamentalmente los agentes que figuran en el título (sindicatos y organizaciones empresariales) y uno de los instrumentos utilizados es la negociación colectiva.

Tres son las fuentes que regulan el empleo en las democracias occidentales, siendo su importancia relativa diferente según épocas y países. Estas fuentes son el mercado (la oferta y demanda de trabajo), la legislación (función de las autoridades públicas) y las relaciones laborales, constituyendo el núcleo de éstas últimas la negociación colectiva. Legislación y negociación suponen una limitación de la regulación por el mercado, pudiéndose afirmar que tal limitación se asienta en el pensamiento humanista occidental y en la aceptación de los sindicatos como organizaciones características de la democracia.

Supuesta la intervención, en algunos países predomina la legislación en la regulación del trabajo, mientras que en otros se ha confiado más en la negociación colectiva entre sindicatos y empresarios. Podríamos establecer tipos o modelos de intervención, según los países, teniendo en cuenta esta circunstancia. No vamos a detenernos en ello, ni a analizar ahora los factores que explican la diversidad señalada, pero sí indicar que, en este momento, la expansión generalizada de la ideología neoliberal, con su eslogan de la "flexibilidad", presiona a favor de la regulación por el mercado y a la reducción, si no a la eliminación, de las "estructuras colectivas" (Bourdieu P. 1.998) de que se han dotado las democracias igualitarias occidentales. En todo caso, es preciso señalar que la situación del mercado de trabajo constituye un factor explicativo relevante a la hora de analizar la situación del empleo en estos momentos.

El profesor Barbash define, de manera descriptiva, las relaciones laborales como "el área de estudio y de práctica relacionados con funciones de empleo en las modernas empresas públicas y privadas, envolviendo a trabajadores, a sindicatos, a directores y al

Gobierno y a otras instituciones públicas" (Barbash J. 1964). La última parte del título que encabeza este trabajo se refiere a las relaciones laborales vascas, planteándose el grado de autonomía que les caracteriza en relación a las de ámbito estatal.

Las relaciones laborales, por ofrecer un objeto definido y unos actores precisos, se prestan a un análisis sistemático y cerrado (Dunlop J.T. 1978), pero la mayoría de los que las estudian subraya la importancia de los contextos económico y político en su configuración y funcionamiento. Las relaciones laborales vascas pueden ser analizadas como un subsistema del sistema estatal, pero, como tendremos ocasión de comprobar, su conflictiva configuración constituye un capítulo más de la problemática general del "ámbito vasco de decisión".

Conviene, por último, señalar en este preámbulo que elementos importantes del llamado "estado de bienestar" pueden estar relacionados con la regulación del empleo y lo están de hecho en nuestro caso. Los economistas llaman salario indirecto a las contribuciones de empresarios y trabajadores a financiar la sanidad pública, el seguro de desempleo y elementos de la formación profesional, y salario diferido a las que van destinadas al fondo público de pensiones. Tales contribuciones aumentan el costo del trabajo, por una parte, y, por otra, otorgan derechos a los trabajadores. Cuando se reivindica una autonomía de las relaciones laborales, la regulación de estos elementos debe ser también tenida en cuenta.

2 El fundamento de una autonomía: los actores de las relaciones laborales vascas

La razón fundamental por la que se reivindica una autonomía de las relaciones laborales en Euskalerría es, aparte su voluntad de autogobierno, la existencia de unos sindicatos nacionalistas ampliamente implantados en la clase trabajadora. El sindicato, en efecto, es la parte realmente interesada en la regulación colectiva del trabajo, por lo que será él quien normalmente lleve la iniciativa (Sellier F., Tiano A. 1964). Los empresarios, en la situación actual del mercado de trabajo, serán partidarios de la intervención mínima, o de leyes que corrijan o eliminen intervenciones protectoras previas, aunque pueden apreciar también la estabilidad social. Sólo ventajas económicas o un fuerte impulso nacionalista podrían llevarles a favorecer unas relaciones laborales autónomas ante unas externas más favorables a sus intereses. En lo que se refiere a los gobiernos autónomos, su actitud dependerá fundamentalmente de su composición y talante.

Como es sabido, el sindicato ELA-STV fué fundado en 1911, ligado a las inquietudes social-cristianas de parte del nacionalismo vasco de la época, aunque no adoptó este nombre hasta 1933, fecha en la que remodeló su organización. El sindicato nace, sin duda, para hacer frente a la UGT, implantada entre los inmigrantes, y con la voluntad de asociar a los trabajadores autóctonos. Responde inicialmente a la mentalidad cristiana, basada en la armonía de clases, del nacionalismo de la época, aunque se fue radicalizando en tiempos de la República, a medida que aumentaba sus efectivos, e iba ganando autonomía respecto del Partido Nacionalista Vasco.

Sin embargo, las transformaciones sufridas por el sindicato en los años sesenta son fundamentales para entender su orientación actual. En 1964, en efecto, su organización en el interior se separó

del aparato del exilio, adoptando una orientación socialista, en la línea de las transformaciones sufridas por la mayoría de los sindicatos europeos de origen cristiano, y acomodando su actuación a la nueva realidad de la segunda fase de crecimiento económico del franquismo. La mayor parte de los dirigentes del sindicato, desde la desaparición del Dictador, han vivido esta nueva orientación.

La configuración actual de ELA proviene, no obstante, de las decisiones adoptadas en el tercer Congreso de su historia, celebrado en EUBA y EIBAR en 1976. En este Congreso se logra la unificación práctica del sindicato, se ratifica la orientación ideológica anteriormente señalada y la autonomía del sindicato respecto de los partidos políticos, adoptándose explícitamente en sus Estatutos la incompatibilidad de cargos sindicales y políticos. Por primera vez es utilizada la expresión "marco autónomo de relaciones laborales", que el sindicato basa en la práctica de la negociación colectiva con los patronos. Para lograr estos objetivos, ELA se propone crear una organización autosuficiente, basada en la afiliación, con una cuota elevada, y el establecimiento de una Caja de resistencia. Por último, el sindicato fomenta las relaciones internacionales, al pertenecer a la Confederación Europea de Sindicatos y a las dos organizaciones sindicales mundiales (CMT y CIOSL).

El otro sindicato abertzale es LAB (Langile Abertzaleen Batzordeak), que nace de los frentes obreros promovidos por ETA y realiza su primer Congreso en 1978. En su segundo Congreso, celebrado en 1980, se separa de Euskadiko Ezkerra y adopta una orientación radical, definiéndose como organización socio-política que "une la liberación nacional de Euskadi a la lucha de clases". Este sindicato, a medida que aumentaba su implantación, ha ido, sin embargo, atemperando su discurso revolucionario y participando en la negociación colectiva y en las instituciones de trabajo.

Estos dos sindicatos, que conviven en Euskalerría con los estatales UGT y CCOO, han conseguido la adhesión creciente de la clase obrera vasca, hasta llegar a ser claramente mayoritarios en la actualidad. ELA, que ha declarado tener 100.537 afiliados al finalizar el año 2.002, en el momento de celebrar su noveno Congreso en 1997 afirmaba cubrir el 75% de sus gastos con las cuotas recaudadas. Pero, como es sabido, el Estatuto de los Trabajadores relaciona la representatividad de los sindicatos con los resultados que éstos

obtienen en la elección de representantes de los trabajadores en las empresas. Siguiendo este criterio, el sindicalismo vasco ha experimentado una progresión constante desde la celebración de las primeras elecciones en la democracia.

Así, ELA ha pasado de representar al 25,62% de los trabajadores de la Comunidad Autónoma Vasca en 1980, a recibir el voto de más del 40% (41,35%), al finalizar el año 2002, según datos hechos públicos por el Gobierno Vasco. LAB, por su parte, que no llegó a obtener el 5% de los elegidos en 1980, ha recogido el apoyo del 16% (16,28%) en las últimas elecciones. Entre los dos sindicatos, obtienen, por lo tanto, el apoyo del 57% de los trabajadores de la Comunidad, mientras el apoyo recibido por CCOO y UGT conjuntamente apenas rebasa el 33% de los representantes elegidos (19,06% CCOO y 14,17% UGT). La audiencia de ELA y LAB es menor en Navarra. ELA recoge actualmente el 20,51% de los votos y LAB el 11,98%, en tanto que UGT logra el 31,96% de la audiencia y CCOO el 23,90%. Si sumamos los representantes elegidos en el conjunto de Euskalerrria, los elegidos a nombre de ELA y LAB alcanzan el 51,52% (36,28% ELA y 15,24% LAB), mientras los obtenidos por UGT y CCOO conjuntamente suman el 38,74% (18,50% UGT y 20,24% CCOO).

ELA y LAB están organizados territorialmente en Hego Euskalerrria, a partir del cual establecen sus relaciones internacionales, importantes en el caso de ELA, y son propulsores de la idea de un marco propio de relaciones laborales. CCOO aún integra a Navarra en la organización territorial de Euskadi, que es una más de las que confluyen en la Confederación estatal. El grado de autonomía de las CCOO de Euskadi en la Confederación aprecia que se ha reducido en los últimos tiempos, desde que practica la unidad de acción sindical con UGT a nivel del estado. Siempre ha proclamado, por otra parte, la unidad de la clase obrera española. La Unión General de Trabajadores de Euskadi integró a Navarra hasta 1981. En esa fecha se desgajó de ella la UGT de Navarra, constituyéndose la UGT de Euskadi con los territorios de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa. Su oposición a la idea de una autonomía de las relaciones laborales vascas ha sido constante, invocando la unidad estatal de mercado y la de la clase obrera española.

A pesar de ser los sindicatos los impulsores de la regulación colectiva del trabajo, no serían posibles las relaciones laborales sin el concurso de los empresarios y de sus asociaciones. El primer intento de constituir una patronal vasca, que incluía a Navarra, data de los primeros momentos de la transición política. En efecto, en 1976 se celebraron reuniones de empresarios alaveses, guipuzcoanos y navarros, que llevaron al lanzamiento de EINKOR. Sin embargo, a finales de ese año se abandonó el proyecto y los empresarios participantes se dirigieron a la constitución o potenciación de las asociaciones de cada territorio.

La asociación guipuzcoana ADEGUI (Asociación de Empresarios de Guipuzcoa) se constituyó formalmente en mayo de 1977, por fusión de asociaciones anteriores, y SEA (Sindicato Empresarial Alavés) apareció en público con tal nombre en octubre del mismo año. En julio de 1979 ambas organizaciones hacían pública su voluntad de organizar la Confederación Vasca. Sin embargo, la constitución de CONFEBASK (Confederación de Empresarios Vascos), como Confederación de las organizaciones territoriales, no llegará hasta marzo de 1983, apremiados los empresarios por la creación del Consejo de Relaciones Laborales por el primer Gobierno Vasco. Los problemas provinieron de Bizkaia, donde se había constituido la Confederación General de Empresarios de Vizcaya, dirigida por Luis Olarra, impregnada de un espíritu continuista y antinacionalista. En 1981, después de la escisión de la importante Federación del Metal, surgió una organización rival, el Centro Empresarial de Vizcaya. Por fin, en 1984 nació el Centro Industrial y Mercantil de Vizcaya, por fusión de las organizaciones anteriores. Esta organización ha cambiado su nombre recientemente, denominándose actualmente Confederación Empresarial de Bizkaia-Bizkaiko Enpresarien Konfederazioa, CEBEK. (Vasco Press.1985: Unanue J.M. 2002).

Aunque no sea propiamente una organización empresarial, es necesario mencionar, por su influencia social, al Circulo de Empresarios Vascos, primeramente vizcainos, que reúne a título personal a empresarios influyentes y se propone servir de lugar de encuentro de empresarios y de diálogo con dirigentes de la vida económica y política. Tanto las organizaciones territoriales, como CONFEBASK pertenecen a la CEOE. ADEGUI y la Confederación vizcaína han pertenecido a ella desde su fundación. CONFEBASK

se afilió en 1988 y es miembro actualmente del Comité Ejecutivo de la gran patronal española. En cuanto a sus actitudes hacia la negociación y a una autonomía de las relaciones laborales, fue notoria una mayor apertura y receptividad en ADEGUI y en SEA, al menos en la etapa inicial. Posteriormente, la influencia de los principios neoliberales, en un contexto que es favorable a los empresarios, ha endurecido las posiciones patronales, siempre impregnadas de pragmatismo.

3

Marco constitucional y modelo estatal de relaciones laborales

Al analizar las fuentes de regulación del empleo, vemos que Euskalerrria posee escasas posibilidades de intervención en el mercado de trabajo. La mayoría de las pautas provienen en este tema del contexto de economía de mercado en el que se inscribe y otras de la ordenación estatal, después de promulgada la Constitución española en 1978, aunque la capacidad fiscal de los Conciertos dota a los Gobiernos del País Vasco y de Navarra de medios importantes para una actuación en el marco de una ordenación económica subordinada. Sin embargo, la capacidad legislativa en materia laboral resulta decisiva para una intervención social.

La Constitución española, como es sabido, reserva en exclusiva al Estado "la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas" (art. 149-7). Respetando este precepto, el Estatuto de Autonomía del País Vasco establece, en su artículo 12, que "corresponde a la Comunidad Autónoma del País Vasco la ejecución de la legislación del Estado" en materia de "legislación laboral, asumiendo las facultades y competencias que en este terreno ostenta actualmente el Estado respecto de las relaciones laborales". En materia de sanidad y seguridad social, el Estado se reserva el establecimiento de las "bases y coordinación general de la sanidad" (art. 149-16 C.E.) y la "legislación básica y régimen económico de la seguridad social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas" (art. 149-17). Asociadamente, el Estatuto, en su artículo 18, determina que "Corresponde a la Comunidad Autónoma del País Vasco "el desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica del Estado" en materia de sanidad interior, y en materia de seguridad social "el desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica del Estado, salvo las normas que configuran el régimen económico de la misma", y "la gestión del régimen económico". Preceptos similares, que asumen el régimen competencial de la Constitución espa-

ñola, encontramos así mismo en los artículos del Amejoramiento del Fuero de Navarra.

El marco general de competencias establecido por la Constitución limita, por lo tanto, una regulación específica del trabajo-empleo en Euskalerrria a la negociación colectiva y al ejercicio de la capacidad de ejecución de la legislación estatal, concepto el de ejecución cuyo alcance dará lugar a conflictos posteriormente (Casas M.E. 1.985). Esta limitación provocó una tímida oposición del P.N.V., en el período de la discusión del texto constitucional, planteándose su posterior reforma, altamente utópica, utilizando el artículo 150.2 de la propia Constitución.

El nuevo marco constitucional y su asunción en este tema por el Estatuto y por el Amejoramiento del Fuero tampoco fue obstáculo para que ELA-STV aceptase el Estatuto en su cuarto Congreso, celebrado en junio de 1979, meses antes de su promulgación definitiva. El sindicato declaraba, en efecto, en una Resolución del Congreso..."Que el Estatuto de Gernika constituye un punto de partida válido para iniciar el proceso de autogobierno de Euskadi"... "El IV Congreso de ELA-STV, al formular esta resolución, es consciente de las insuficiencias de este Estatuto, tanto respecto de las aspiraciones nacionales del País Vasco, como de las propias de la clase trabajadora de Euskadi". "Por ello, como sindicato vasco, está comprometido en el proceso autonómico que el País Vasco y especialmente la clase trabajadora dinamizarán de tal forma que éste se vaya abriendo progresivamente a cotas más elevadas de autogobierno". Como es sabido, ELA ha denunciado recientemente el Estatuto en su Declaración de Gernika, en octubre de 1.997. LAB, por su parte, en ningún momento ha aceptado explícitamente el marco constitucional ni el Estatuto de Autonomía.

El desarrollo legislativo posterior ha constreñido incluso el ámbito posible de la negociación colectiva en Euskalerrria. En este punto son a considerar, sobre todo, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, texto fundamental de regulación del trabajo en España, y sus sucesivas reformas, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Estas leyes, en algunos aspectos progresistas, manifiestan, sin embargo, una clara voluntad intervencionista del Estado en la configuración del sindicalismo y de las relaciones laborales.

El Estatuto de los Trabajadores establece, en su título segundo, las formas y competencias de la representación de los trabajadores en la empresa, por medio de los delegados de personal y de los comités de empresa, que la Ley Orgánica de Libertad Sindical completa, más tarde, con la regulación de las secciones sindicales. La Ley 9/1.987, de 12 de mayo, establecerá, por su parte, los órganos de representación y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas. La negociación colectiva tendrá que limitarse en estos temas a mejorar los mínimos legales. Pero es la regulación de la representatividad sindical y de la negociación de convenios de aplicación general, del título tercero del Estatuto, lo que va a incidir más directamente en la configuración del sindicalismo y de las relaciones laborales.

Como se sabe, la representatividad de los sindicatos no se relaciona, al menos legalmente, en España, a diferencia de lo que ocurre en otros países, con el número de los afiliados, sino con la audiencia que sus candidatos obtienen en las elecciones que periódicamente se realizan en las empresas para que los trabajadores designen a sus representantes. Dependiendo de estos resultados, la ley legitima a los sindicatos para formar parte de las comisiones negociadoras de los convenios de aplicación general y para participar en las instituciones públicas relacionadas con el empleo.

El derecho de los sindicatos a estar presentes en las comisiones negociadoras depende de que obtengan el 10%, al menos, de los representantes elegidos en las empresas a que afecte el convenio, pero se establece además la categoría de "sindicato más representativo" a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, que da derecho a la participación en las negociaciones de uno u otro ámbito y a la participación institucional correspondiente. La categoría de sindicato más representativo a nivel estatal la obtienen aquellos sindicatos que consigan más del 10% de los representantes elegidos en el Estado, y la de Comunidad Autónoma los que obtengan el 15% de los en ella elegidos, siempre que su número sea superior a mil quinientos y no estén organizados en más de una Comunidad Autónoma. Por último, los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma tienen derecho a participar en la negociación colectiva de ámbito estatal y en las instituciones centrales, en la medida de su representación.

La negociación colectiva misma se venía desarrollando, desde los primeros momentos de la transición, en la empresa y sectorialmente utilizando los cauces abiertos en la última fase del franquismo, es decir utilizando la estructura provincial del sindicato vertical franquista, dando lugar a una proliferación de convenios sectoriales provinciales. El desarrollo de convenios sectoriales en los territorios históricos vascos (provincias) permitió a los interlocutores vascos, singularmente a ELA-STV, llevar a cabo una actividad negociadora dentro de los límites territoriales de Eukalerrria. Sin embargo, el art. 81 del Estatuto de los Trabajadores sentó en este punto las bases legales que habrían de favorecer una negociación centralizada, al regular la concurrencia de los convenios. El apartado 2 del artículo establece, en efecto, esta singular articulación:..."Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores"...Por último, el párrafo 3 del artículo otorgaba excepcionalmente el carácter de convenio colectivo estatutario, es decir, de aplicación erga omnes, a los acuerdos interprofesionales del párrafo anterior, siempre que las partes firmantes reuniesen la representación requerida.

El conocimiento del proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre todo en lo que se refería a la articulación de los convenios, provocó una dura reacción en el País Vasco. ELA-STV convocó, el día 7 de diciembre de 1979, un paro general de protesta y una manifestación en Bilbao. Alfonso Etxeberria, Secretario General de ELA, escribía en la revista sindical ELA-STV:..."Existe actualmente en Euskadi una actividad negociadora muy importante que configura precisamente las características específicas del movimiento laboral vasco y que es asumida por la mayoría de las organizaciones obreras -hay excepciones- como base de posibilidad para configurar a medio plazo un marco propio de relaciones laborales. Siendo eso así, es inconcebible que los intereses centralistas y convergentes de UCD-PSOE, por medio del artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores, pretendan anular estas posibilidades, trasla-

dando a Madrid todas las decisiones en materia de negociación colectiva" (ELA-STV. 1979).

El artículo 81, artículo 83 actualmente, ha sido en parte reformado posteriormente en 1994 a instancias del PNV, presionado éste por ELA-STV, en un momento en que el Gobierno del PSOE necesitó el apoyo parlamentario del partido nacionalista. De acuerdo con la nueva redacción del artículo 84, los convenios inferiores, suscritos por sindicatos y organizaciones empresariales que reúnan las mayorías requeridas para los convenios de aplicación general, pueden sustraerse de la articulación del artículo 83, excepto en los temas siguientes, regulados la mayoría hasta el momento por las Ordenanzas Laborales del período franquista, ..." el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica".

A pesar de esta configuración legal y de que ya en el Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva (AMI), pactado en enero de 1980 por CEOE y UGT, los firmantes se comprometieron a superar "la atomización de unidades de negociación", promoviendo "la unidad sectorial de ámbito nacional", que deberá tender, decía, "a agotar las materias que por su propia naturaleza puedan ser objeto de negociación sectorializada", lo cierto es que apenas se hizo uso del artículo 83 del E.T., ni se acometió la centralización de la negociación sectorial. Puede que, en parte, esto fuera debido a que el enfrentamiento de los dos grandes sindicatos estatales (UGT y CCOO) dificultaba la obtención de las mayorías exigidas en acuerdos y convenios estatales, pero también a que el acceso del PSOE al poder en 1982 inauguró un nuevo ciclo de las relaciones laborales del Estado. En él la asociación de empresarios y sindicatos a la política económica del Gobierno será lo prioritario. Los acuerdos interconfederales y pactos sociales que se sucedieron de 1982 a 1986 (Zaragoza A. 1988), efectivos en buena medida a causa de la situación de la economía y por el carácter corporativo de la patronal, empobrecieron la negociación colectiva, que quizás convenía al Gobierno que siguiese desperdigada. El Partido Socialista, por su parte, promovió, en las Comunidades Autónomas bajo su control, Consejos Económico Sociales con participación de los Gobiernos regionales, insistiendo en la participación institucional.

No parece, sin embargo, que el período abierto a partir de 1986, por el distanciamiento de la UGT del PSOE y por la unidad de acción de los dos sindicatos estatales, haya cambiado mucho la situación, entre otras razones porque CCOO, superada la etapa de marginación, ha mostrado también su inclinación a los pactos globales, como muestran los firmados por ambos sindicatos para la negociación colectiva de 2002 y 2003. Mayor trascendencia pueden tener, sin embargo, porque pueden afectar a la estructura de la negociación colectiva, los compromisos concertados por CEOE, UGT y CCOO en 1997, puesto que incluyen un nuevo compromiso de centralizar la negociación de los convenios, reclamando, entre otras cosas, la vuelta a la redacción anterior a 1994 de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo que se refiere a las instituciones de bienestar social, los partidos políticos que han ocupado el poder estatal hasta el momento han sido reticentes a su transferencia a Euskadi y se han opuesto incluso a hacerlo con algunas previstas en el Estatuto de Gernika, recibiendo para ello el apoyo de los sindicatos estatales. En los últimos años han sido públicos y notorios los conflictos generados en torno a la transferencia del Instituto Nacional de Empleo (INEM) y de sus fondos dedicados a la cobertura del desempleo y a la formación profesional.

4 La actividad de fomento de los Gobiernos Autónomos

La realización más importante del Gobierno Vasco en orden a impulsar las relaciones laborales, utilizando su capacidad de ejecución, ha sido, sin duda, la creación del Consejo de Relaciones Laborales por ley del Parlamento Vasco en octubre de 1.981 (Ley 9/1981). El Consejo se crea a imitación del Consejo Nacional de Trabajo de Bélgica y "tiene como función primordial posibilitar un diálogo permanente entre las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales que permita la adopción de acuerdos en materia de relaciones laborales", aunque también "se constituye como órgano consultivo en las materias relativas a la política laboral y social de la Comunidad Autónoma" (art. 2). Una de sus funciones será el fomento de la negociación colectiva.

Está compuesto paritariamente por siete miembros de los sindicatos, según su representatividad en la Comunidad, y por otros siete miembros de las organizaciones empresariales. Dirige las reuniones un Presidente designado para cinco años por el Lehendakari del Gobierno Vasco, actualmente a propuesta de las partes (Ley 11 /1997, que reforma en algunos detalles la de 1981), que, sin embargo, no tiene voto en el Consejo. Del mismo modo es nombrado un Secretario.

La postura del Gobierno de UCD y la del PSOE, en la oposición en el momento de la constitución y puesta en marcha del Consejo, fue de rechazo. El Gobierno central recurrió la ley del Parlamento Vasco ante el Tribunal Constitucional. La sentencia del Tribunal, con fecha del 14 de junio de 1982, no encontró contrario a la Constitución el conjunto de la ley, pero declaró inconstitucionales los párrafos 3 y 7 del artículo segundo, dedicado a establecer sus funciones. El Tribunal considera el Consejo un órgano permanente, por lo que no acepta su capacidad para adoptar acuerdos de carácter interprofesional (párrafo 3). Ello no ha sido obstáculo para el funcionamiento del Consejo, pues los consensos obtenidos en él

pueden perfectamente ser rubricados por las partes en la Cafetería de la esquina de su sede central en Bilbao. Niega, además, al Consejo la capacidad de proponer la extensión de convenios colectivos (párrafo 7).

La creación del Consejo de Relaciones Laborales aceleró la constitución de CONFEBASK como organización de los empresarios a nivel de la Comunidad Autónoma, como he señalado anteriormente. Las tensiones surgidas sobre el reparto de los siete puestos de representación patronal se resolvieron provisionalmente atribuyéndose dos puestos cada una de las organizaciones de los territorios históricos y ocupando el Presidente de CONFEBASK el puesto restante, a pesar de las protestas de la organización vizcaína. Por parte sindical, ELA ha tenido tres representantes a lo largo de la vida del Consejo. Desde las elecciones sindicales de 1994, en las que LAB obtuvo la condición de sindicato más representativo en la Comunidad y entró a formar parte del Consejo con un miembro, UGT ha perdido uno de sus representantes, de modo que la asociación de votos de ELA y LAB logra la mayoría de la parte sindical en el Consejo.

CCOO, mientras estuvo enfrentado a UGT a nivel estatal, colaboró con ELA en los asuntos importantes de la vida del Consejo. La situación ha cambiado con el acercamiento de los dos sindicatos de ámbito estatal, que ha conducido a una situación de enfrentamiento entre los sindicatos estatales y nacionalistas y a cierta paralización del Consejo. La crisis se ha agudizado en estos últimos años, sin que los cambios introducidos en la Ley del Parlamento Vasco 11/1997, que facilitan la adopción de acuerdos en las partes del Consejo, hayan servido para resolverla. Una muestra de ello es que el Consejo ha sido recientemente incapaz de consensuar el nombre de un Presidente, que finalmente ha sido designado y nombrado por el Lehendakari, utilizando el procedimiento extraordinario previsto para el caso. (1)

Pero no ha sido ésta la única causa, al menos no la única causa suficiente, de la pérdida de actividad del Consejo. El mismo Gobierno Vasco redujo su interés por las relaciones laborales vascas desde la constitución del primer Gobierno con presencia socialista. En el acuerdo de programa de este Gobierno figura el disenso de sus componentes en materia de relaciones laborales y el aparca-

miento consecuente del tema. Más recientemente, pienso que las asociaciones empresariales están utilizando la división sindical, en el clima de deterioro político que vive Euzkalerria, para abrir espacios de flexibilidad laboral y lograr la individualización de las relaciones laborales. Pero volveré a tratar esta cuestión más adelante.

La primera institución que menciona las relaciones laborales en Navarra se constituye en abril de 1987, en un momento en que el PSN(PSOE) gobernaba la Comunidad Foral. El Consejo Económico y Social de Navarra, "órgano consultivo de la Administración de la Comunidad Foral en materia económico-laboral y cauce de encuentro y comunicación de los interlocutores sociales de Navarra", creaba en su seno una Comisión de Relaciones Laborales, compuesta, como el Consejo, por miembros de la Administración Foral, de las Organizaciones Empresariales y de las Centrales sindicales, excluido ELA-STV por aplicación de la L.O.L.S. La presencia dominante del Gobierno Foral en la Comisión y en el Consejo identifica a esta institución con la concepción institucional señalada del PSOE, según la cual los Gobiernos regionales, asociando a los actores sociales, aplican en este nivel los acuerdos y pactos sociales centrales y la política económica del Gobierno de Madrid.

Ocho años más tarde, en abril de 1995, el Gobierno presidido por Juan Cruz Alli, con participación de EA, derogaba el Consejo anterior y creaba, con el mismo nombre, uno nuevo de composición, funciones y concepción diferentes. El aún vigente Consejo Económico y Social de Navarra, compuesto por veintiocho miembros representantes de la Administración Foral, de los sindicatos, incluidos ahora los nacionalistas, de las organizaciones empresariales y de sectores económico-sociales varios, tiene funciones exclusivamente consultivas y sigue las pautas de organismos similares creados en Europa en la época de la planificación económica. Es similar al Consejo Económico y Social vasco, aunque con una presencia mayor de la Administración. (2)

5 Los acuerdos interprofesionales

El sindicato ELA en ningún caso se ha planteado participar en los acuerdos y pactos estatales; en parte por una diferente concepción de la acción sindical y, sobre todo, por considerar tales consensos opuestos a una autonomía de las relaciones laborales vascas. La creación misma del Consejo de Relaciones Laborales se orientó a la consecución de acuerdos interprofesionales vascos que ordenasen y enriqueciesen la negociación colectiva propia.

La ley del Consejo de Relaciones Laborales encomendaba, en efecto, a éste "fomentar la negociación colectiva e impulsar una adecuada estructura de los convenios de ámbito de la Comunidad Autónoma, territoriales o sectoriales" y "promover las funciones de mediación y arbitraje en los conflictos de trabajo, a petición de las partes implicadas" (arts. 2, 4 y 5). Pienso que el Consejo ha cumplido su misión en el fomento de la negociación colectiva, sobre todo en la década de los ochenta, pero no ha logrado alterar prácticamente la estructura de los convenios heredada de la última fase del período franquista, por lo que su excesivo número y dispersión corresponde escasamente a la estructura económica actual de la Comunidad Autónoma. Sin embargo, en el tema de la resolución pacífica de los conflictos, que interesa preferentemente a los empresarios, el Consejo ha mostrado una gran eficacia. Sus iniciativas en este punto han sido pioneras en España y han sido imitadas más tarde en otras Comunidades y en el Estado.

En efecto, el primer Acuerdo Interprofesional logrado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales fue el Acuerdo sobre Procedimientos de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva, negociado en 1.984 y con una vigencia para los años 1985, 1986 y 1987. Fue firmado por las organizaciones empresariales y por los sindicatos ELA-STV y CCOO, que sumaban cinco de los siete miembros de la parte sindical, sin que lo hiciese UGT, que instó al Gobierno socialista a que lo impugnase ante el Tribunal Constitucional. Las partes firmantes se obligaban a incluir sus contenidos en los convenios que firmasen.

Después de tres años de vacancia en este tema, se firmó en junio de 1990 un nuevo Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos, para un tiempo indefinido, siendo esta vez también firmante UGT. Por último, en febrero del 2000 ha sido suscrito por los mismos interlocutores y por LAB el PRECO actualmente vigente, también por tiempo indefinido salvo denuncia a los cuatro años.

Los PRECO (sigla por la que son reconocidos estos acuerdos) instauran el compromiso de utilizar la conciliación, la mediación y el arbitraje para la solución de los conflictos colectivos, regulando los procedimientos y constituyendo un Colegio de Conciliadores y Mediadores y otro de Arbitros. El primero de ellos incluyó también importantes compromisos sobre la negociación colectiva, como su continuidad y la promoción en exclusiva de convenios de aplicación general, que han desaparecido en las posteriores redacciones. Dada la importancia de estos acuerdos en el devenir de las relaciones laborales vascas, trataré más ampliamente, en la Conclusión, su relación con la negociación colectiva.

El Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco, suscrito en septiembre de 1995 por Confebask y los sindicatos ELA, CCOO y LAB en principio, a los que se sumó también UGT a última hora, no fue negociado en el seno del C.R.L. Este acuerdo y la Fundación HOBETUZ, que se crea en el País Vasco con presencia del Gobierno Vasco, plantean la transferencia al País Vasco de los fondos del INEM dedicados a la formación continua, con posiciones encontradas de los sindicatos. Por último, el trabajo de una Mesa del Empleo, constituida en el Consejo de Relaciones Laborales, condujo en enero de 1999 a la firma por Confebask y los cuatro sindicatos representativos de tres acuerdos interprofesionales sobre "supresión de las horas extraordinarias", excepto las de fuerza mayor, "sobre sustitución y renovación de plantillas" y "en materia de empresas de trabajo temporal y empresas de servicios". Estos acuerdos, a incorporar a los convenios, persiguen generalizar contenidos ya obtenidos en muchos convenios de sector. El de sustitución y renovación de plantillas reclamaba ayudas económicas del Gobierno Vasco. Las reuniones de la Mesa de Empleo, sin embargo, no fueron en todo momento pacíficas. Los sindicatos plantearon la reducción del tiempo de trabajo, como medida para reducir el paro, y la consecución

en un plazo razonable de la semana laboral de treinta y cinco horas, pero se encontraron con la oposición frontal de la representación empresarial.

El único acuerdo interconfederal suscrito en Navarra, único por el tema aunque materializado en dos acuerdos formales, es el que instaura el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra. Aparte este acuerdo, los sindicatos UGT y CCOO han suscrito dos pactos sociales, el Acuerdo para el Desarrollo Industrial y el Empleo en Navarra, en 1993, y el Plan de Empleo de Navarra para el trienio 1999-2001, en 1998. Una característica de todos ellos es que marginan a ELA-STV, a pesar de obtener este sindicato más del 20% de los representantes elegidos en la Comunidad Foral. (3)

El Acuerdo que instaura el Tribunal de Conflictos Laborales de Navarra fue suscrito por la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) y los sindicatos UGT y CCOO en enero de 1996. Su composición de diez miembros es paritaria, con cinco miembros designados por la CEN y otros cinco por los sindicatos (tres por UGT y dos por CCOO). El Tribunal ejerce las funciones de conciliación y de mediación. Para el arbitraje se crea un Colegio de árbitros laborales, "designados unánimemente por las partes firmantes del Acuerdo". El compromiso regula los procedimientos, que se extienden a los conflictos colectivos de aplicación e interpretación y a un número determinado de conflictos individuales.

El Tribunal navarro parece inspirado en el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña y surge en un momento en que UGT y CCOO han asumido la solución pacífica de los conflictos laborales a nivel general. De hecho estos sindicatos habían participado en el establecimiento de instituciones similares en varias Comunidades (Cataluña, Valencia, Galicia, La Rioja, etc.) y el Tribunal navarro precede sólo en meses al acuerdo estatal ASEC.

6 Estructura y contenidos de la negociación colectiva

No es posible analizar en detalle la estructura y, sobre todo, los contenidos de los convenios colectivos vascos en este trabajo. Me limitaré, por lo tanto, a subrayar algunos elementos significativos. El Consejo de Relaciones Laborales publicó en 1997 su primer análisis de la estructura de la negociación, que correspondía a la del año 1995. Más tarde ha publicado los informes correspondientes a los años 1997 y 1999, y acaba de ser publicado el correspondiente al año 2001. El Consejo publica, además, un estudio de los contenidos de la negociación de cada año. Los datos que utilizo seguidamente provienen de los informes publicados más recientemente, correspondientes al año 2001 para la estructura y a los años 2000 y 2001 (Avance) para los contenidos (Consejo de Relaciones Laborales. 2002, 2001 y 2002).

De una población de 653.955 asalariados en la CAPV, el 96,75%, es decir 627.984 trabajadores, estaban cubiertos por un convenio colectivo identificado al terminar el año 2.001, incluyendo en estos datos a los 110.130 trabajadores del sector público (4). De ellos, el 81,98% se regía por convenios registrados en la Comunidad Autónoma, mientras que los de ámbito estatal afectaban al 16,68% de los trabajadores (5)

En el sector privado, el 80,3% de los trabajadores (415.904) se regía por un convenio de la Comunidad Autónoma (convenios sectoriales o convenios de empresa registrados en la Comunidad) y el 18,1% restante (93.548 asalariados) por uno de ámbito estatal (sectorial o de empresa), siendo 8.402 los trabajadores puestos a disposición de las empresas por las ETT (1,6%). Considerando únicamente los trabajadores afectados por convenios autonómicos, 352.602 asalariados (84,8%) estaban cubiertos por convenios sectoriales y 63.302 (15,2%) por convenios de empresa. Los trabajadores regidos por convenios sectoriales de ámbito estatal en la CAPV eran 67.069

en 2.001, siendo los más importantes convenios de este carácter los de la Banca y de la Química.

Del total de trabajadores cubiertos por un convenio de empresa, 26.479 lo estaban por uno de ámbito estatal, y el resto, es decir 67.079, por los 600 convenios de empresa registrados en la Comunidad, la mayoría situados en los sectores tradicionales de la industria siderometalúrgica y transformadora y en la industria química. En los últimos años se registra un aumento de los convenios de empresa (fueron 470 en 1.995).

En los convenios sectoriales del ámbito de la CAPV, la mayor parte de los trabajadores se regula por convenios provinciales (329.139), resultando escaso el número de los afectados por convenios locales (1.646 trabajadores) y tampoco muchos los regidos por convenios interterritoriales de la Comunidad misma (21.817 asalariados). Los convenios de este último ámbito son el de las ikastolas y el de la enseñanza privada. En los convenios de carácter provincial la dispersión es la nota dominante. Existen 205 convenios de esta naturaleza en la Comunidad Autónoma, que incluyen algunos que regulan las condiciones laborales de un gran número de trabajadores, destacando los del metal, y otros muchos que afectan a un reducido número de asalariados.

De los 110.130 trabajadores de las Administraciones Públicas en el territorio de la CAPV, 11.233 (10,2%) pertenecían a la Administración del Estado en 2001. El resto (98.897, que constituyen el 89,8% del total) se situaba en la Administración Autónoma: 67.901 en el Gobierno Vasco, 9.241 en la Administración Foral y 21.755 en la Administración Local. Los pertenecientes a la Administración del Estado negocian sus condiciones de trabajo en las Mesas de ámbito estatal y los de la Administración Autónoma en una Mesa General para los empleados del Gobierno Vasco, con Mesas sectoriales, y otra Mesa General para las Entidades Forales y Locales.

El "Informe sobre la negociación colectiva del 2001" del sindicato ELA-STV (ELA. 2.002) contempla cuarenta convenios de sector en Navarra, que afectan a 94.980 asalariados. En estas cifras se incluyen los seis acuerdos reguladores para los 16.671 trabajadores de la Administración pública foral. De ellos, treinta y un convenios (83.821 trabajadores) han sido negociados en 2.001 o estaban vigen-

tes al finalizar el año. Otros nueve convenios (11.159 asalariados), sin embargo, estaban pendientes de conclusión en esa fecha. Los mayores convenios sectoriales, por el número de trabajadores englobados, siguen siendo el de la siderometalurgia (21.634 asalariados) y el de la construcción (14.000), pero los trece convenios del sector servicios afectan a 19.461 trabajadores. Aparte, el informe del mismo sindicato correspondiente al año 1.997 mencionaba sesenta y ocho convenios de empresa, cuatro de ellos de ámbito estatal.

En los estudios del contenido de los convenios de la CAPV faltan análisis que comparen los convenios vascos con los de los países y regiones de su entorno. Lo que podemos establecer globalmente, en todo caso, es que los salarios medios en Euskalerrria son superiores a los del conjunto del Estado, pero inferiores a los de los países de la Unión Europea, excepto los de Portugal y Grecia; que los incrementos salariales en el período 1994-97 fueron del 16,3% entre nosotros frente a los aumentos del 23,4% en Alemania, 24,7% en Francia y 29,9% en EEUU, países con índices bajos de inflación; que la disparidad salarial en el Estado español es la tercera más alta de los países de la Unión Europea, sólo superada en Italia y Luxemburgo (ELA. 1.998). El tiempo anual de trabajo, por otra parte, es también algo inferior en Euskalerrria que en el Estado, pero la tasa de paro y el nivel de precarización del empleo es similar al que se registra en España.

El estudio de los convenios de 2001 (Avance) del C.R.L. observa que continua la tendencia a la firma de convenios de varios años de duración (el 89% de los convenios registra una vigencia de más de un año y el 59% una duración de tres o más años, con revisión anual de los salarios y del tiempo de trabajo). El fenómeno es menos acusado en Gipuzkoa. En Navarra, ya en 1997 el 63,37% de los convenios establecía una duración de tres o más años.

El incremento salarial medio de los convenios de 2001 se sitúa en torno al 4,24% en la CAPV (3,92% en Navarra), superior al del Estado (3,48%) y a los datos de la inflación. El aumento es mayor en los convenios de sector (4,34%) que en los de empresa (3,81%), en la construcción (5,47%) que en el resto de los sectores y en Gipuzkoa y Bizkaia que en Araba y Navarra. La subida media de los salarios del sector público vasco ha sido del 4,21% (4,10% en Navarra). Las tablas salariales de las diferentes categorías de trabajadores, en los

convenios de los sectores más importantes, ofrecen salarios ostensiblemente superiores en Gipuzkoa que en el resto de los territorios históricos. El 68,31% de los convenios incluían y regulaban en el año 2000 (el Avance referido al año 2001 no trata este tema) las cláusulas de inaplicación del régimen salarial del convenio ("descuelgue"), siendo mayoritaria la remisión de su aplicación a la Comisión Paritaria del convenio sectorial. Los complementos de antigüedad, que sólo habían sido modificados en un porcentaje reducido de convenios (20%) en 1.997, han sufrido importantes modificaciones, que además se acumulan, en los cuatro años siguientes. Este objetivo, perseguido por las asociaciones empresariales desde hace años, se esta consumando progresivamente por medio de la supresión, congelación o compensación (incrementos salariales a lo largo de tres y cuatro años, premios por años cumplidos en la empresa, etc.).

Sin embargo, no ha sido tan claro el éxito de la recomendación patronal de evitar la reducción del tiempo anual de trabajo. El sindicato ELA-STV ha establecido como uno de sus objetivos llegar en varios años a la generalización de la semana laboral de 35 horas (1.592 horas anuales), que le ha conducido a no ser firmante de varios convenios sectoriales importantes (los del metal, entre otros). En el sector público vasco se ha llegado ya a la semana de 35 horas (también en el navarro). Sólo las instituciones y empresas públicas vascas tienen una duración mayor, pero existe un compromiso de llegar al objetivo de las 35 horas en el año 2003. También en el sector privado la reducción del tiempo de trabajo es constante, aunque se asiste a una ralentización en los últimos años. Más de la mitad de los convenios del 2001 han acordado una reducción del tiempo anual de trabajo, registrándose una disminución de 9 horas y 54 minutos como media en los convenios registrados en la Comunidad. La duración media del trabajo anual en el sector privado es de 1.714 horas en la CAPV (1.759 horas en el Estado), siendo de 1.719 en los convenios de sector (1.764 en el Estado) y de 1.694 en los de empresa (1.710 en el Estado). Incluyendo al sector público, la duración media anual del trabajo es 1.708 horas en la Comunidad del País Vasco y 1.741 en el Estado. En Navarra, incluido también el sector público, es de 1.729 horas. La negociación colectiva se ha ocupado abundantemente de la distribución de la jornada y, en lo referente a las horas extraordinarias, parece que avanza la supresión de las habituales y la compensación por descanso, sobre todo en los

grandes convenios, en aplicación de los Acuerdos Interprofesionales sobre el empleo de 1999.

La legislación y los Acuerdos Interconfederales han incidido también en la regulación colectiva de otros temas. Así, continúan los avances en la prevención de los riesgos laborales, sin que se hayan cumplido enteramente las obligaciones y los compromisos adquiridos por las empresas, pero la siniestralidad laboral continúa siendo preocupante. En relación a los mencionados Acuerdos Interprofesionales sobre empleo de 1999, la sustitución de trabajadores maduros y renovación de plantillas ha tenido una aplicación limitada, pero el que se refiere a las contrataciones, interviniendo las ETT, ha llevado a introducir en numerosos convenios cláusulas que establecen restricciones o límites a este tipo de contrataciones, la equiparación salarial y la información preventiva a los representantes de los trabajadores. El Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua de 1995 y el vigente Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos laborales (PRECO), son recogidos también en los convenios. Los convenios vascos se remiten a los Acuerdos y Fundaciones conexas de su ámbito, mientras que los convenios estatales se remiten a los de ámbito estatal (FORCEM y ASEC). El funcionamiento de HOBE-TUZ ha sufrido en los últimos años las consecuencias del recorte de su financiación por el INEM, no transferido aún al Gobierno Vasco. Desde que se firmó su última versión del año 2.000, el PRECO es de aplicación general en la CAPV.

Más allá de los compromisos de los Acuerdos generales, numerosos convenios tratan de delimitar o completar la regulación legal de la contratación precaria, tratando, entre otras cosas, de limitar su utilización y de evitar la constante rotación de los contratos temporales. Han sido, sobre todo, los convenios sectoriales los que se han ocupado de la contratación eventual, regulando su duración y estableciendo indemnizaciones a la finalización del contrato. En el caso de los contratos de obra o servicio, la negociación colectiva se ha ocupado de su utilización (porcentajes), de las indemnizaciones al finalizar el trabajo y de las actividades a realizar. También los contratos a tiempo parcial han sido tratados, estableciendo la jornada mínima o máxima, regulando las horas complementarias o limitando el porcentaje de utilización de este tipo de empleos. Por último, los convenios colectivos recogen cláusulas relativas a planes de pen-

siones, utilizando como instrumento las EPSV, y tratan temas diversos como la no discriminación de la mujer en el trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, el fomento del euskera, etc...

7 Dinámica de las relaciones laborales

Los datos sobre estructura y contenido muestran un fotograma estadístico y estático de la negociación colectiva vasca, pero es necesario que vayamos más allá y analicemos, aunque sea brevemente, las estrategias manifiestas o latentes de los agentes negociadores, su actuación en el contexto económico-político y los conflictos que el proceso de negociación y los convenios producidos están generando.

El estudio de la negociación colectiva del año 2000 del Consejo de Relaciones Laborales comenzaba afirmando: "La negociación colectiva en 2000 ha sido compleja debido fundamentalmente a varios factores estratégicos (discrepancias sobre materias y ámbitos territoriales, desacuerdos sobre la valoración de la situación socioeconómica, etc.) y ha generado bastante conflictividad, comparándola con años anteriores". (C.R.L. Bilbao. 2001. Pág. 61). Por su parte, en el Avance sobre la negociación colectiva del año 2001 leemos la siguiente afirmación general: "...entre las circunstancias más destacables del año 2001 se pueden citar las divergentes visiones sobre los objetivos a conseguir a través de la negociación colectiva de los agentes sociales y del entorno socioeconómico y laboral..., lo que ha generado por un lado una importante conflictividad laboral (ej. sector del metal), y por otro, han alargado los procesos de negociación, se han pactado convenios extraestatutarios o se han dejado pendientes otros convenios". (C.R.L. Bilbao. 2002. Pág. 13).

Aunque la duración media de la negociación de los convenios ha aumentado en 2001 (204 días), no se observa una modificación significativa en relación a años anteriores. En la negociación de 1998 encontramos unas duraciones similares. Las mayores dificultades las encontramos en Bizkaia a lo largo de los últimos años, si atendemos a este indicador. Más interesante resulta el análisis de los conflictos generados por el proceso de negociación y por la aplica-

ción de los convenios, pues manifiesta el clima en que se desenvuelven las relaciones laborales.

Ya el estudio del C.R.L. referido al año 2000 registraba un aumento de la conflictividad en relación a años anteriores. El número de huelgas había crecido un 5,6% respecto al año anterior (no el número de trabajadores afectados ni el de jornadas no trabajadas, por haber tenido lugar una huelga general por la reducción de la jornada laboral y el salario social en el año 1.999), creciendo el porcentaje que representaba la negociación colectiva como causa de las huelgas (65 de las 168 huelgas y el 74% de las jornadas no trabajadas). Los conflictos colectivos oficializados aumentaron un 10,8% y los trabajadores afectados por ellos un 71,8%, por lo que la utilización del PRECO experimentó un alza espectacular (96,5%) en relación al año precedente.

Las manifestaciones de conflictividad han crecido aún más en 2001, siendo las más numerosas de los últimos cinco años e implicando a unos 205.600 trabajadores, según cifras aproximadas del Avance publicado por el C.R.L.. Ha habido 192 huelgas laborales, de una duración media de siete días, aumentando un 13,6% su número respecto al año 2000, un 115,9% las personas participantes y el 59,3% las jornadas no trabajadas. Las 170 huelgas de empresa (privada y pública) han involucrado a cerca de 20.000 trabajadores, en tanto que las 22 huelgas de sector han afectado a unos 75.000. La negociación colectiva ha sido el principal motivo de las huelgas: más de la mitad de ellas (53%) se han producido por la negociación de los convenios colectivos, participando el 82% del total de los huelguistas y ocasionando el 84,75% de las jornadas no trabajadas por huelga. Destacan las del sector de la siderometalurgia en la negociación de los convenios de los tres territorios. El 86,5% de las huelgas, por último, y este parece un dato significativo, no han ido acompañadas de la formalización del conflicto que las ha originado (ante la Autoridad laboral o ante las instancias creadas por el PRECO).

Los informes del Consejo de Relaciones Laborales solamente recogen los conflictos colectivos oficializados (ante la Autoridad laboral o a través del PRECO). Estos también han crecido en 2001 en relación al año anterior, tanto si atendemos al número (363 conflictos y aumento del 31,1%), como si tenemos en cuenta los trabajado-

res afectados (110.921 personas involucradas y aumento del 31,2%), lo que ha originado un nuevo incremento de la utilización de los procedimientos de solución pacífica pactados en el acuerdo PRECO (de un 45,5%). Este tipo de conflictos se producen preferentemente en las empresas (348 de ellos han surgido en este ámbito, involucrando a 94.651 trabajadores) y tienen por motivo principal las decisiones o prácticas empresariales referentes a las modificaciones reorganizativas, especialmente en relación con el tiempo de trabajo (fijación de calendarios, modificaciones de horarios). El 79,8% de este tipo de conflictos oficializados por medio del PRECO, por último, han tenido lugar en empresas de servicios en el año 2001, frente a un 20% solamente en el año anterior.

El aumento de la conflictividad que manifiestan los datos anteriores coincide con una ofensiva de las organizaciones empresariales a favor de la flexibilidad y de la individualización de las relaciones laborales. Existen fundamentos incluso para afirmar que la patronal no ha dudado en aprovechar la pluralidad sindical existente en Euskadi para lograr sus objetivos.

Para mostrar las orientaciones de los agentes laborales ante la negociación colectiva de los dos últimos años, vuelvo a basarme en los estudios publicados por el Consejo de Relaciones Laborales. Las organizaciones patronales, además de postular una vigencia de mayor duración de los convenios, exigían, cara a la negociación del año 2000, no introducir rigideces a la contratación y, más explícitamente, que el incremento de las retribuciones fuera acorde con la evolución de la empresa o sector, teniendo en cuenta diferentes aspectos (resultados, productividad, etc.), por lo que aconsejaba alejarse de fórmulas externas de referencia (por ej. el IPC); la estructura salarial debía acercarse a la aportación laboral efectivamente realizada (cantidad y calidad del trabajo);..." en unidades empresariales concretas se negociará la organización y ordenación del tiempo de trabajo, abarcando su flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades de las empresas, considerando la mejor utilización de las instalaciones productivas". Confebask concebía la negociación colectiva como un instrumento de adaptabilidad de las empresas, de modo que, a través de ella, las empresas pueden dotarse de la flexibilidad necesaria para responder a los cambios del entorno, fundamentalmente si no se limita a considerar sólo el salario y la jornada, sino si afronta otros aspectos, como los referentes a la organización

del trabajo, la calidad, etc. (C.R.L. 2001. Págs. 62-63). La prensa se haría eco de esta opinión más tarde denunciando una supuesta "pobreza" de la negociación colectiva vasca. Sin embargo, parece difícil que algunos de estos postulados puedan ser plasmados en contenidos concretos en convenios superiores a la empresa.

Las consignas empresariales para la negociación del 2.001 han abundado en los mismos conceptos. Así para Confebask... "la negociación colectiva puede ser un instrumento excepcional para la gestión empresarial, si en ella se incluyen medidas de organización del trabajo y de flexibilidad que ayuden a mejorar la productividad de las empresas y su competitividad". (C.R.L. Avance. 2.002. Pág. 23).

Las plataformas sindicales para la negociación de los convenios suelen coincidir genérica e inicialmente en muchos puntos (tiempo de trabajo, eliminación de las horas extraordinarias habituales, estabilidad en el empleo), pero difieren en el énfasis otorgado a otros temas (incrementos salariales, duración del convenio, mantenimiento de la antigüedad, intervención en la organización del trabajo y en la flexibilización de la jornada laboral, ampliación de las competencias de las Comisiones Paritarias). Las diferencias pueden surgir, incluso respecto a los temas inicialmente comunes, a lo largo de la negociación o a la hora de firmar el convenio, según la estrategia del sindicato, en la que juegan el marco preferencial para las relaciones laborales e incluso el puro protagonismo.

El C.R.L., por último, aunque ofrece datos sobre los convenios que firman los sindicatos, no trata suficientemente el fenómeno, novedoso en los últimos años, de la firma de convenios extraestatutarios. Analizaré estos dos temas en un intento de aproximación a las estrategias de los sindicatos e incluso a la previsible utilización de la división sindical por parte de los empresarios. Lamentablemente, no conozco análisis de caso o resultados de entrevistas realizadas a los protagonistas, que nos permitan llegar a conclusiones más firmes.

La presencia de los sindicatos en las mesas de negociación se relaciona globalmente con su representatividad, pero en los últimos años algunos sindicatos han hecho valer su condición de sindicato más representativo, que legalmente les otorga el derecho a estar presentes en las mesas de negociación, aunque no alcancen el 10% de los representantes de la unidad de negociación. Pero si la pre-

sencia en la negociación se relaciona con la representatividad, no tanto la firma de los convenios. En este tema podemos analizar el número de convenios que firma cada sindicato y el número de trabajadores afectados por los convenios que ha firmado. Al considerar estos puntos, encontramos diferencias significativas entre ELA-STV, por una parte, y UGT y CCOO, por otra.

ELA ha participado en la negociación de 320 convenios registrados en la Comunidad al finalizar el año 2.001 (el 72,89% del total), que han englobado a la práctica totalidad (97,39%) de los trabajadores de las unidades de negociación consideradas (350.070). UGT, por su lado, ha formado parte de las mesas de negociación de 231 convenios (el 52,62%) y CCOO de 223 (50,79%). Sin embargo, ELA solamente ha firmado 272 convenios (61,69% de los registrados), que afectan a 153.228 trabajadores (el 42,63% de los trabajadores considerados en los datos), mientras que UGT ha sido firmante de 223 convenios (el 50,79% de los registrados), pero que afectan al 87,23% de los trabajadores (313.581). Las cifras de CCOO son las siguientes: ha sido firmante de 205 convenios (46,69%), que engloban a 274.912 trabajadores (76,48%). (C.R.L. 2.002. Avance. Págs. 26-28). Estos datos indican, entre otras cosas, que ELA ha participado en la negociación, pero no ha homologado con su firma convenios de gran densidad de trabajadores. Entre estos convenios se encuentran los sectoriales del Metal de los tres territorios históricos, que engloban a un importante número de trabajadores y que ELA no ha suscrito en los últimos años. (6)

El convenio colectivo del Metal de Bizkaia, concertado para el período 1997-2000, fue firmado únicamente por UGT y CCOO, por lo que tuvo el carácter de convenio extraestatutario o de eficacia limitada, al no alcanzar la mayoría absoluta de los representantes la parte sindical. El convenio del Metal de Araba, pactado para el período 2.000-2.003 y actualmente vigente, tiene las mismas características, al haber sido también firmado por UGT y CCOO solamente. El actual convenio de Bizkaia (2001-2003) ha sido firmado por UGT, CCOO y LAB, lo mismo que los dos últimos de Gipuzkoa (1999-2000 y 2001- 2002). La sorprendente presencia de LAB en la firma de estos últimos convenios les ha otorgado el carácter de estatutarios o de eficacia erga omnes. El sindicato UGT, por otra parte, ha hecho valer su carácter de sindicato más representativo para estar presente en la negociación y en la firma de los últimos conve-

nios del Metal de Gipuzkoa, pues no llega al umbral del 10% de los representantes en esa unidad de negociación. Es de suponer, a la luz de estos datos, que el juego estratégico habrá estado presente en la firma de estos importantes convenios, afectando también previsiblemente a sus contenidos. Solamente me cabe hacer notar que uno de los sectores en el que ha tenido mayor desarrollo la voluntad manifestada por las cúpulas de CEOE-CEPYME y de los sindicatos UGT y CCOO de centralizar la negociación colectiva sectorial, ha sido precisamente el sector del Metal, en el que se firmó un Acuerdo sobre Estructuración de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal por CONFEMETAL y las Federaciones del Metal de UGT y CCOO., en el año 1998.

La negociación colectiva de los últimos años se ha desarrollado, en efecto, en un contexto social caracterizado por la expansión de la ideología neoliberal favorable a la flexibilización del mercado de trabajo y a la individualización de las relaciones laborales, por una parte, y por la voluntad manifestada por los actores estatales de las relaciones laborales de centralizar la negociación colectiva, por otra. Conviene recordar en este punto que en abril de 1.997, CEOE-CEPYME y los sindicatos UGT y CCOO firmaron el Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva, por el que consensuaban promover la centralización articulada de los convenios. En la primavera del 2001, por otra parte, comenzaban en Madrid las reuniones de una Mesa Tripartita (Gobierno, Patronal, UGT y CCOO) con el objetivo de establecer un nuevo modelo de negociación colectiva, a la que el Gobierno entregó un Anteproyecto de Ley de reforma del Estatuto de los Trabajadores en septiembre del mismo año (Unanue J.M. 2002). Tanto en el Acuerdo, como en el Anteproyecto, se propone la vuelta a la redacción inicial de los artículos 83 y 84 del E.T., anterior a su reforma de 1994. CEOE y los sindicatos UGT y CCOO, por último, han firmado dos Acuerdos Interconfederales que conciertan directrices para la negociación colectiva del año 2002 (Acuerdo de 20 de diciembre de 2.001) y del año 2.003 (Acuerdo de 30 de enero de 2.003), por lo que parece que se retoma la experiencia de la concertación social de los años ochenta a nivel estatal, siendo también firmante ahora CCOO. La inclusión del contenido de los acuerdos en las plataformas de la negociación colectiva vasca por los actores firmantes agudizará el enfrentamiento sindical y puede

llegar a dinamitar la negociación sectorial, si así conviene a las organizaciones empresariales.

8 Conclusión

La legislación y la negociación colectiva constituyen los instrumentos de intervención social utilizados en las democracias occidentales para atemperar los efectos del mercado en la regulación del empleo. Los actores de las relaciones laborales vascas, en parte por necesidad, una vez reservada al Gobierno central la capacidad legislativa por la Constitución, y en parte por su concepción de las relaciones laborales, optaron por la negociación colectiva como medio para desarrollar unas relaciones laborales propias. Después del optimismo inicial, la intervención legislativa estatal en la regulación de la acción sindical y de la negociación misma primero, y la práctica agobiante de la "concertación" después, han encorsetado la negociación colectiva vasca. A pesar de ello, el Consejo de Relaciones Laborales creado por el Gobierno de Gasteiz ha mostrado ser un instrumento útil y los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos logrados manifiestan un apreciable desarrollo de la regulación del empleo por esta vía en la C. A. P. V. Este juicio global debe ser matizado, sin embargo, y completado con el examen de las diferentes etapas de las relaciones laborales vascas, desde la transición política hasta la situación actual de crisis del modelo inicialmente emprendido. El análisis de los tres acuerdos PRECO, encuadrados en el contexto sindical y político de cada momento, pueden servirnos en esta labor.

Conviene recordar ahora, aunque repita una descripción anterior, que en 1984 fue adoptado, para una duración de tres años (1985, 1986 y 1987), el primer Acuerdo sobre Procedimientos de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación colectiva (PRECO), rubricado por las Organizaciones empresariales y por los sindicatos ELA y CCOO, que sumaban cinco de los siete votos de la parte sindical del Consejo de Relaciones Laborales, sin que lo hiciese la UGT, que instó al Gobierno Central Socialista a impugnarlo ante el Tribunal Constitucional, alegando que invadía funciones legislativas y limitaba la capacidad de negociación. Las partes fir-

mantes se obligaban a incluir el Acuerdo en los convenios que firmasen.

Después de tres años sin regulación, en junio de 1990, fue suscrito, para un tiempo indefinido, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos, siendo firmado esta vez también por UGT. Por último, en febrero del 2.000 ha sido suscrito por todos los sindicatos, incluido LAB, el PRECO actualmente vigente, también por tiempo indefinido salvo denuncia a los cuatro años.

Los PRECO, sobre todo el primero, han sido pioneros en el Estado en instaurar compromisos de utilizar la conciliación, la mediación y el arbitraje para la solución de los conflictos colectivos, como he señalado anteriormente, pero no me propongo aquí describir los procedimientos y medios que ponen en práctica, sino analizar su relación con la negociación colectiva en orden a ilustrar dos momentos en la historia reciente de las relaciones laborales vascas. En efecto, el primero de los PRECO es reflejo de un período de las relaciones laborales y los dos siguientes de otro bien diferente, aunque también puedan apreciarse diferencias entre estos últimos.

La diferencia más notable entre el primero y los siguientes PRECO reside en la práctica desaparición en los dos últimos de todo lo referente a la negociación colectiva. Examinando el primero de los acuerdos, se tiene la impresión de que los sindicatos ceden ante el interés patronal por la resolución pacífica de los conflictos, a cambio de fortalecer la negociación colectiva

El primero de los acuerdos, en efecto, siguiendo el espíritu de la ley constitutiva del Consejo de Relaciones Laborales de estructurar unas relaciones laborales propias, recogía los retos de la ley y aseguraba su cumplimiento en varios aspectos.

En primer lugar, el acuerdo decidía constituir una Comisión Permanente de Negociación colectiva con estos objetivos: "impulsar la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma Vasca, promocionar la inclusión de nuevos sectores y trabajadores en convenios colectivos negociados en la misma y adecuar la estructura y niveles de negociación, promoviendo a tales efectos los oportunos acuerdos entre las partes interesadas" (art.5). Las iniciativas y propuestas de la Comisión Permanente de Negociación Colectiva debían obtener la aprobación del Pleno del Consejo de Relaciones Laborales.

En segundo lugar, el acuerdo establecía las bases de una negociación continua, de modo que las partes se comprometían a "negociar la actualización de los convenios colectivos existentes...sobre la base de que a un convenio le sustituye otro" (art.4). Para ello establecía plazos máximos para la constitución de la Comisión Negociadora y la presentación de las plataformas, desde la finalización del convenio, de modo que "en ningún caso el inicio de la negociación" se realizase "con posterioridad al transcurso del mes de la finalización de la vigencia del convenio" (art.4). En el supuesto de que transcurriesen seis meses desde la fecha de finalización de la vigencia sin lograr un acuerdo que lo sustituyese, las partes se obligaban a iniciar un procedimiento de arbitraje (art.4.). El laudo arbitral debía limitarse, en este caso, a "la actualización o revisión de los devengos salariales" y a la jornada laboral en supuestos concretos (art.31).

Los nuevos PRECO se refieren directamente a la negociación colectiva solamente en este último punto, sustituyendo las medidas del primer acuerdo por la intervención obligatoria de un mediador, en caso de que lo pida la mayoría de una de las partes, si, transcurridos seis meses desde la iniciación de las reuniones, no se produce acuerdo y no existen negociaciones en los últimos sesenta días. La medida, como es notorio, no garantiza la continuidad de la negociación colectiva.

En tercer lugar, los firmantes se obligaban a "observar y hacer observar" las reglas de representación que establece el Estatuto de los Trabajadores para los convenios de eficacia general, "con expresa renuncia a la presentación a la Autoridad laboral, para su registro y publicación en el Boletín Oficial, de los acuerdos adoptados sin cumplir estas reglas" (art.3). Esta medida no sólo refrendaba la voluntad de las asociaciones empresariales y sindicatos de extender los beneficios de la negociación colectiva a todos los trabajadores; incluía también implícitamente su renuncia a utilizar estrategias divisorias, respetando las mayorías, y, en alguna medida, como se ha comprobado recientemente, a desestabilizar una negociación colectiva propiamente vasca. Por su parte, los sindicatos firmantes hacían la concesión de observar un preaviso de cinco días antes del inicio de una huelga y someter el conflicto a la conciliación previa (art.8).

Por último, los firmantes del primer PRECO garantizaban, en alguna medida, el cumplimiento de los tres años de duración del acuerdo, al obligarse a someter al arbitraje de un Tribunal las denuncias de incumplimiento de alguna de sus cláusulas (arts.4 y 31).

El acuerdo que comento, el primero de los PRECO, probablemente colaboró en medida importante a la consolidación de la negociación colectiva sectorial en los territorios históricos de la CAPV

El segundo de los PRECO, que ha regido las relaciones laborales de la CAPV durante la década de los noventa, si bien había soslayado la regulación explícita de la negociación colectiva del primero, contemplaba únicamente la aplicación de sus procedimientos a la negociación e interpretación de convenios estatutarios o de eficacia general, quizás porque eran poco frecuentes, si no inexistentes, los de eficacia limitada en el momento de su firma. Por ello, sólo hacía mención a los acuerdos y laudos arbitrales que obtuviesen el consenso de las mayorías requeridas para la eficacia general de los convenios, a los que se incorporaban, una vez registrados y publicados. La importante novedad del PRECO actualmente vigente desde el año 2.000, el tercero de la serie, consiste en que extiende el compromiso de utilización de los procedimientos a la resolución pacífica de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de norma estatal u originados por decisión o práctica de empresa, por una parte, pero, sobre todo, en que los extiende explícitamente a la negociación y a los convenios de eficacia limitada, por lo cual los firmantes del Acuerdo dan carta de naturaleza o legitiman este tipo de convenios. El artículo 29 del PRECO III, en efecto, se refiere a la "Eficacia de los instrumentos de resolución de conflictos" y en su párrafo primero a las avenencias, propuestas de mediación aceptadas y laudos o resoluciones arbitrales que reúnan las mayorías requeridas para los convenios de eficacia general, pero en el párrafo segundo se afirma explícitamente: "De no ser así, vincularán a quienes hayan adoptado el acuerdo y a sus representados". Resulta difícil entender que ELA-STV haya sido firmante de este Acuerdo Interconfederal.

Como he sugerido más arriba, la firma del segundo de los PRECO puede considerarse divisoria de dos etapas en las relaciones

laborales vascas, aunque la crisis del modelo construido en los años ochenta no se producirá hasta el comienzo del nuevo milenio, que coincide con la fecha de firma del tercero y con la expansión del pensamiento neoliberal. Esta interpretación nos remite a la descripción del contexto político e ideológico en el que se inscriben los pactos y se desarrolla la actividad de los actores.

En 1984 existía en Gasteiz un Gobierno monocolor del PNV que daba importancia a las relaciones laborales y a la constitución de unas relaciones laborales autónomas, como se manifestó en el Programa del Lehendakari Garaikoetxea, en la constitución posterior del Consejo de Relaciones Laborales y en las misiones a éste encomendadas. Por parte empresarial, no se registró una oposición manifiesta a estas iniciativas. El panorama de división, si no de enfrentamiento, de los sindicatos a nivel estatal dificultaba, por otra parte, un torpedeamiento centralista y facilitaba la constitución de una mayoría sindical favorable en el Consejo de Relaciones Laborales, por la suma de los votos de CCOO a los de ELA-STV, impulsor con el Gobierno de las iniciativas.

Este contexto y clima hizo posible en este período la firma también de importantes Acuerdos intersindicales, como los firmados desde 1980 para el control de los resultados de las elecciones sindicales en la Comunidad Autónoma Vasca por ELA, CCOO y UGT, aunque éste se negó a firmar el acuerdo en 1.986, que ha llevado a que los datos de las elecciones en las empresas no hayan sido cuestionados en la Comunidad; y todavía en 1989, después de la Huelga general del 14-D 1.988, la firma por los mismos sindicatos de un Acuerdo intersindical para la negociación colectiva de ese año, en el que los firmantes acordaban una plataforma común, con el propósito de "unificar esfuerzos, incrementar la capacidad reivindicativa e introducir racionalidad y eficacia" en la negociación colectiva.

En 1990, en cambio, nos encontramos con un Gobierno Vasco de coalición PNV-PSOE, que no sólo aparca en su plan de gobierno la materia de las relaciones laborales, sino que asume incluso, enfrentándose a ELA-STV, el modelo estatal del PSOE con la propuesta de pacto social por el empleo del Lehendakari. (7) A nivel sindical, cambia paulatinamente la orientación de CCOO, como consecuencia de la unidad de acción con UGT. Así, aunque siguió alineado en Euskadi con ELA en algunas cuestiones, será firmante en 1992 del

Convenio general del sector de la Construcción, de ámbito estatal, y del Acuerdo Nacional de Formación Continua, y, más tarde, en abril de 1997 del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva con CEOE-CEPYME y UGT, que contiene un compromiso expreso de centralizar la negociación colectiva sectorial y la petición explícita al Gobierno de reformar los artículos del Estatuto de los Trabajadores sobre articulación de las unidades de negociación.

El sindicato ELA, por su parte, fue asumiendo, en mayor medida que en etapas precedentes, las connotaciones globales o, si se quiere, políticas del sindicalismo y de las relaciones laborales, y se fue acercando a LAB en este contexto. Este sindicato adquirió la categoría de sindicato más representativo en la Comunidad Autónoma tras las elecciones sindicales de 1994 y comenzó a adoptar posiciones menos radicales en la medida en que crecía su implantación, ingresando en la parte sindical del Consejo de Relaciones Laborales. La escenificación del entendimiento ELA-LAB se produjo en el Manifiesto conjunto que hicieron público en el día de Aberri Eguna de 1995. En él reivindicaban "la capacidad legislativa en materia laboral y de prestación social, y la inmediata transferencia íntegra a las instituciones autonómicas de las competencias en materia de empleo, formación profesional y seguridad social que habían sido prometidas ya en 1.979."... Más tarde ELA denunciará el Estatuto de Autonomía en un acto celebrado en Gernika en 1997. La vuelta de ETA a la actividad, tras una tregua, hará difícil, sin embargo, una unidad de acción de estos dos sindicatos en los años siguientes.

Pero es, sobre todo, el cambio de orientación de las cúpulas dirigentes del empresariado vasco, al asumir conscientemente los postulados del neoliberalismo imperante, el que está en la base de las transformaciones últimas de las relaciones laborales en Euskadi, con el acompañamiento de los sindicatos UGT y CCOO, y la aceptación, al menos implícita, del mismo Gobierno Vasco (8). La asunción práctica de los principios neoliberales (flexibilidad, individualización de la relación laboral) por la parte empresarial es explícita, como puede comprobarse en sus orientaciones para la negociación colectiva de los años 2000 y 2001, que he analizado en el apartado anterior (... "no introducir rigideces a la contratación"...; "incremento de las retribuciones...acorde con la evolución de la empresa o sector, teniendo en cuenta diferentes aspectos (resultados, productividad, etc.)", aconsejando..."alejarse de fórmulas externas de referencia

(por ej. el I.P.C.)"...; la negociación colectiva es concebida por CONFEBASK como..."instrumento de adaptabilidad de las empresas"; ..."instrumento excepcional para la gestión empresarial"...). Las organizaciones empresariales, por otra parte, parece que están dispuestas a asumir, en orden a conseguir sus objetivos, la conflictividad que se deriva de la firma de convenios con sindicatos que no representan a la mayoría sindical. En todo caso, estas prácticas verifican la crisis del modelo de relaciones laborales construido en los años ochenta en la Comunidad Autónoma Vasca, basado en la negociación colectiva sectorial de aplicación general y en el Consejo de Relaciones Laborales como lugar de encuentro y entendimiento.

La organización patronal vasca, y con ella la mayoría de los medios de comunicación, atribuyen a la división sindical, que presentan como consecuencia únicamente del contencioso Euskalerría-España, el deterioro actual de las relaciones laborales vascas, pero las organizaciones empresariales ocultan su estrategia de debilitamiento o eliminación de las estructuras colectivas, en este caso de las creadas utilizando el instrumento de la negociación colectiva, y callan sobre la problemática de un Marco Vasco de Relaciones Laborales. En realidad, la división sindical se fundamenta también en una diferente concepción de las funciones del sindicalismo en una sociedad dominada por las prácticas neoliberales. Esta cuestión divide actualmente al sindicalismo en la mayoría de los estados de Europa. La mayoría sindical vasca, sobre todo ELA-STV, ha tomado conciencia de este reto, hasta el punto que ELA ha llegado a celebrar un Congreso extraordinario, en junio de este año, en el que ha aprobado una reforma de su organización encaminada a responder con eficacia a los nuevos retos. No parece ser éste el caso de UGT y de CCOO. Para comprobarlo basta examinar el contenido de los Acuerdos que han suscrito ambos sindicatos con CEOE-CEPYME para orientar conjuntamente la negociación colectiva de los dos últimos años.

Volveré al hilo del planteamiento inicial, para concluir con una reflexión este trabajo. Allí señalaba que la intervención social ha sido, al menos hasta el momento, una de las características básicas de las sociedades occidentales desarrolladas, que han logrado con ello una apreciable cohesión y estabilidad sociales. Las estructuras colectivas así creadas (la negociación colectiva entre ellas) han tratado de moderar las injusticias que genera la regulación social úni-

camente por el mercado. Sin embargo, el clima social intencionadamente creado en los últimos años no es favorable a este tipo de intervención. Hemos podido comprobarlo al analizar las relaciones laborales vascas. Pero no sería prudente dar por terminada la polémica, aún admitiendo que han cambiado muchas cosas.

Un breve texto de T.H.Marshall, publicado inicialmente en 1950, se ha convertido en un clásico de la sociología y ha generado últimamente un fructífero debate en el ámbito académico anglosajón. En su última versión (T.H.Marshall. 1963) (9), el autor, recurriendo al concepto de "ciudadanía" (derechos y deberes de los ciudadanos), sintetizaba el progreso humano-social de las sociedades e identificaba tres elementos de la ciudadanía moderna: la "ciudadanía civil" (derechos necesarios para la libertad individual), la "ciudadanía política" (el derecho a participar en el ejercicio del poder político) y la "ciudadanía social" (el "moderno impulso hacia la igualdad social"). Los dos primeros conceptos (ciudadanía civil y ciudadanía política) resumen conquistas sociales generalmente aceptadas y ya analizadas por otros autores, pero la aportación de Marshall consiste en su concepción de la ciudadanía social, que define genéricamente como "toda esa serie de derechos, desde el derecho a una cantidad módica de bienestar económico y seguridad, hasta el derecho a compartir la herencia social y a vivir como un ser civilizado, de acuerdo con los niveles predominantes de la sociedad". Marshall relaciona la ciudadanía social con el desarrollo del estado de bienestar, pero destaca la importancia del reconocimiento legal del sindicalismo,...un "sistema secundario de ciudadanía industrial, paralelo al sistema de ciudadanía política al que complementa".

La "ciudadanía social" no parece, sin embargo, consolidada, por lo que estamos viendo. El "desarrollo de la ciudadanía más importante del siglo XX", según T.H.Marshall, es contestado hoy en día; teóricamente por los pensadores neoliberales, que ponen el acento en la libertad individual, y, en la práctica, por quienes dominan crecientemente las sociedades, que presentan las leyes económicas liberales como una especie de "naturaleza social". Sin embargo, el neoliberalismo no es más que una opción política entre otras para P. Bourdieu, quien lo define como "una utopía (en vías de realización) de una explotación sin límites" (Bourdieu P. 1998). Utopía, porque en ningún lugar ni momento se ha llevado a cabo en su pureza, ni siquiera en los primeros tiempos de la revolución industrial; pero en

vías de realización actualmente, si consideramos la fuerza de los poderes que lo apoyan; y de una explotación sin límites, si tenemos en cuenta las diferencias sociales y la inseguridad que genera.

Me he permitido la libertad de aportar estas citas de pensadores reconocidos y responsables, porque pienso que nuestros dirigentes de la política y de la economía han asumido con cierta ligereza la ideología dominante, sin calcular demasiado las consecuencias sociales que puede acarrear su actuación. En el caso que hemos analizado, las consecuencias, además del incremento de la conflictividad, parecen claras: torpedeamiento de la negociación colectiva como instrumento de regulación y del marco vasco de relaciones laborales construido, que pone en cuestión las funciones actuales del sindicalismo, sobre todo del sindicalismo mayoritario vasco. Como resultado, reducción de las rentas salariales, precarización del empleo y sometimiento de los trabajadores al poder empresarial, exigiéndose, llegado el caso, su explícita adhesión personal a acuerdos minoritarios.

Bibliografía citada.

Barbash J. 1964. "The Elements of Industrial Relations". British Journal of Industrial Relations. March. London.

Bourdieu P. 1998. "Contre-feux". Liber Raisons d.agir. Paris.

Casas Baamonde M.E. 1985. "Las competencias laborales de las Comunidades Autónomas en la Constitución y Estatutos de Autonomía y su interpretación por el Tribunal Constitucional". Relaciones Laborales. Núm. 6. Junio 1.985.

Consejo de Relaciones Laborales. 2002. "Estudio de la estructura de la negociación colectiva. CAPV 2.001". Bilbao.

Consejo de Relaciones Laborales. 2002. "La negociación colectiva. Euskadi 2.000". Bilbao.

Consejo de Relaciones Laborales. 2002. "Negociación colectiva (avance) y conflictividad laboral en Euskadi 2001". Bilbao.

Dunlop J.T. 1978. "Sistemas de relaciones industriales". Ed. Península, Barcelona.

ELA-STV. 1979. "El paro y sus razones". Alfonso Etxeberria, Secretario General. ELA-STV Revista sindical. Núm. 74. Diciembre 1.979.

ELA-STV. 1998. "Aumenta la riqueza, disminuyen los salarios". Manu Robles Arangiz Institutoa. Documento núm.7. Diciembre de 1.998

ELA-STV. 2002. "Informe negociación colectiva 2.001". Comité Nacional. Gabinete de negociación colectiva. Bilbao. Gobierno de Navarra. 1998. "Plan de empleo de Navarra". Departamento de Industria, Comercio, Turismo y Trabajo. Dirección General de Trabajo. Septiembre de 1.998.

Kaiero A. 1991. "Implantación y perfil de los sindicatos en Euskadi" Revista Internacional de Estudios Vascos. Año 39. Tomo XXXVI. Núm. 2-1.991. Págs. 263-300.

Kaiero A. 1999. "Sindicatos y Marco vasco de Relaciones laborales". Revista Internacional de Estudios Vascos. Núm. 44-1, 1.999. Págs. 89-116.

Marshall T.H. 1963. "Citizenship and Social Class", en "Sociology at the Crossroads". Heineman. London.

Sellier F, Tiano A. 1964. "Economía del trabajo". Cap. XIII. "La negociación colectiva". Pág. 462. Ariel. Barcelona.

Unanue J.M. 2002. "Las relaciones laborales en Euskalerra. Apuntes históricos y análisis de su evolución desde la transición política". Manu Robles-Arangiz Institutua. Bilbao.

Vasco Press. 1985. "Organizaciones empresariales del País Vasco". Crónica de Documentación y Actualidad. Núm. 147. Agosto de 1.985.

Zaragoza A. 1988. "Pactos sociales, sindicatos y patronal en España". Siglo XXI de España Editores. Madrid

Notas

(1) La nueva ley establece la adopción de los acuerdos por mayoría absoluta de cada una de las partes (antes se exigía la mayoría cualificada del 60% de los votos y el cambio es consecuencia de las nuevas mayorías exigidas para la aprobación de los convenios colectivos de aplicación general en la nueva redacción del artículo 89-3 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994); pondera el voto de la parte sindical, atribuyendo a los sindicatos presentes el valor de su representatividad exacta; extiende la presencia en el Consejo a los sindicatos que obtengan el 10% de los representantes en la Comunidad Autónoma; y trata de autonomizar aún más el Consejo, al atribuirle la designación del Presidente y del Secretario, correspondiendo al Lehendakari solamente el nombramiento formal, aunque excepcionalmente puede proceder a su designación si, transcurrido un plazo, el Consejo no llega a consensuar un nombre.

(2). El Consejo Económico y Social Vasco fue creado por ley del Parlamento Vasco en noviembre de 1984, a iniciativa de Euskadiko Ezkerra. Compuesto por representantes de sindicatos y organizaciones empresariales, por miembros designados por las Cámaras de Comercio, Cajas de Ahorro, Cooperativas, etc. y por expertos designados por el Lehendakari, tuvo problemas para llegar a constituirse y, una vez constituido recientemente, su actividad esta teniendo escasa influencia en la vida económica y social del País Vasco.

(3) La Ley Orgánica de Libertad Sindical estableció la categoría de sindicato más representativo de Comunidad Autónoma, que otorga, entre otros, el derecho a la participación institucional, para aquellos sindicatos que obtengan el 15% de los representantes elegidos en la Comunidad, siempre que consigan más de 1.500 representantes y no actúen en más de una Comunidad. Estas dos condiciones, que no cabe duda que se redactaron pensando en los sindicatos nacionalistas vascos, estan siendo utilizados para excluir a ELA-STV de las instituciones de trabajo del Viejo Reino.

(4). El estudio del Consejo de Relaciones Laborales utiliza los datos de cotizantes asalariados de la Seguridad Social para obtener

el grado de cobertura de los convenios. Estas cifras de cobertura son evidentemente teóricas. Es sabido que un número creciente de trabajadores se excluye, en principio voluntariamente, de la aplicación del convenio, siendo esta una táctica frecuentemente utilizada por las empresas. Por otra parte, la real aplicación de los beneficios de los convenios puede ser puesta en cuestión, sobre todo en pequeñas empresas del sector servicios.

(5). El 1,34% restante correspondía a los trabajadores puestos a disposición de las empresas por las ETT.

(6) Los convenios sectoriales de la Industria siderometalúrgica e Industria transformadora afectaron en la Comunidad Autónoma Vasca a 118.234 trabajadores en 2.001. De ellos, 15.856 correspondían al convenio del metal de Araba, 50.903 al de Bizkaia y 51.475 al de Gipuzkoa. (C.R.L. 2.002).

(7) El texto del Acuerdo de Gobierno de coalición, hecho público en febrero de 1987, contenía en el Anexo segundo dos reservas, una del PNV y otra del PSE (PSOE), al tema de las relaciones laborales. La del PNV constataba simplemente "una dinámica socio-laboral específica que se ha venido en llamar Marco Autónomo de Relaciones Laborales"; la del PSE (PSOE), admitiendo "las especificidades socio-económicas del País Vasco", subraya... "la necesidad de respetar y mantener la unidad de mercado económica y laboral del Estado",...y manifiesta su actitud favorable a la "unidad de todos los trabajadores españoles". Pero las relaciones laborales no fueron tratadas específicamente en el cuerpo del acuerdo. Este tema y la propuesta de un pacto social por el Lehendakari Ardanza son tratados en mi artículo "Sindicatos y Marco Vasco de Relaciones Laborales". Revista Internacional de Estudios Vascos. Número 44,1, 1999. Págs. 89-116.

(8) El Gobierno Vasco ha decidido en solitario o ha acordado con sindicatos minoritarios las subidas salariales de los últimos años en la función pública vasca (con CCOO y LAB en 1999, y con CCOO solamente en 2002), marginando a ELA que es el sindicato mayoritario entre sus funcionarios.

(9) Una versión en castellano de la conferencia inicial de T.H. Marshall fue publicada en la Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº 79, 1997. Más tarde, en 1998, "Ciudadanía y clase social" ha sido publicado por Alianza Editorial, juntamente con un

comentario, "cuarenta años después", a cargo de Tom Bottomore. (T.H. Marshall, Tom Bottomore. "Ciudadanía y clase social". Ciencias Sociales. Alianza Editorial S.A. Madrid. 1998).
