

# ELANTZEN

Página 8: «Elecciones sindicales: algunas consideraciones no numéricas», JOSE ELORRIETA. Página 12: «Diez años del Decreto-Ley sobre la huelga», GERMAN KORTABARRIA. Página 18: «La reconversión industrial y económica: una asignatura pendiente», JUAN MIGUEL MENDOZA. Página 22: «Ley de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones públicas: un marco anti-sindical y antiautonómico», MERCED VILLA.

## ELA se adapta y se desarrolla

El tema que ocupa la parte central de la entrevista que LANTZEN ha realizado al Secretario General de ELA, Alfonso Etxeberria, se repite, desde otros puntos de vista, en comentarios y reflexiones sobre el sindicalismo. Los cambios a los que se encuentra llamado el sindicalismo son objeto de especulaciones muy interesadas y tendenciosas. En esta conversación el Secretario General de ELA huye de la abstracción y, ciñéndose a la realidad sindical en la que estamos situados, selecciona algunos rasgos del profundo cambio que se está operando en la composición de la clase trabajadora; apunta las exigencias de adaptación que se imponen en la organización del sindicalismo, con referencias expresas a los desarrollos que en ELA se realizan; abre algunas perspectivas hacia una consolidación de las relaciones laborales en nuestro ámbito.

La entrevista no viene motivada por un ánimo de contrarrestar el posible efecto parcial de la avalancha de comentarios, con frecuencia pintorescos y a veces manifiestamente hostiles, sobre las dificultades que experimenta el sindicalismo, sino que su razón está en los pasos que ELA está dando en la plasmación progresiva de su modelo sindical.

### Entrevista con el Secretario General de ELA, Alfonso Etxeberria

*Lantzen: Las profundas transformaciones en el mundo del trabajo han afectado siempre al sindicalismo. De forma diversa; pero se han reflejado en el mismo. Parece que algo de eso se está produciendo ahora.*

A. Etxeberria: Ciertamente y de forma importante. El mundo del trabajo está sometido a un fuerte y rápido proceso de transformación como efecto del cambio que se está produciendo en nuestro sistema productivo. Las formas de trabajo y las formas de contratación están entrando en una etapa nueva. Las grandes factorías de transformación, entre nosotros van a menos, en tamaño y en efectivos contratados. Estos grandes centros de trabajo han sido el núcleo básico e histórico del sindicalismo. Y sin embargo está creciendo el número de trabajadores afectados a empleos que se agrupan en el sector terciario y aquí ha tenido un fuerte desarrollo el sector público. Nosotros observamos un fuerte incremento de afiliación sindical de este tipo de trabajadores y, aunque hay que reconocer que uno de los grupos más duramente afectados por el paro son las mujeres, sin embargo, porque son muchas las que trabajan en estos sectores en crecimiento, se advierte que su afiliación sindical también está incrementándose de forma significativa.

Otra línea de transformación del medio laboral a tener en cuenta se está

produciendo en el sentido de que prolifera el trabajo disperso, incluso a domicilio; aunque no sea ésta, de momento al menos aquí, una evolución dominante. Por ahí se da también una derivación hacia el trabajo clandestino; modalidad que los sindicatos rechazan de plano y que en ninguna forma debieran aceptar como tendencia estable y normal. Además el sindicalismo, por definición, difícilmente puede llegar a este terreno de forma directa, sistemática y organizada.

Podrían enumerarse otras formas de transformación en el mundo del trabajo; pero también es importante decir que las mismas se están produciendo con mucha rapidez, entre nosotros desde hace unos ocho años, sin que pueda aun definirse con precisión los rasgos definitivos del proceso y el nivel al que se va a estabilizar el mismo.

**Lantzen:** *A pesar de esas incertidumbres y sin pretender agotar el tema, habrá, creemos, algunas flechas que nos indiquen la dirección en la que los sindicalistas debemos ponernos a caminar.*

**A. Etxeberria:** No vamos a esperar a que los procesos concluyan para ponernos a caminar. Las transformaciones apuntadas, y otras que también están en marcha, piden que el sindicalismo haga su lógico trabajo de adaptación en varios sentidos:

—En la composición de su afiliación; en la articulación de su organización interna; en el distinto peso relativo de sus federaciones; en el enriquecimiento y orientación de sus nuevos medios y servicios, etc.

—También deben adaptarse sus formas de actuación y de lucha; concretamente va a darse, se está dando, una gran alteración y enriquecimiento en el campo de la negociación, colectiva o de otro carácter.

—En lo referente al perfil y al carácter del militante y de su forma de actuar también se va a producir, se está produciendo, notables cambios.

A este respecto podrían hacerse muchas precisiones y podrían ya aportarse datos experimentales. No nos vamos a desviar. Pero, por ejemplo, al contrario de lo que sucedía en el sindicalismo «tradicional», cuya implantación se centraba casi exclusivamente en las grandes concentraciones, tanto urbanas como industriales, ahora se detectan tendencias de cierto tipo de trabajadores que llegan al sindicalismo con más facilidad en los pequeños o media-

«El mundo del trabajo está sometido a un fuerte y rápido proceso de transformación como efecto del cambio que se está produciendo en nuestro sistema productivo».

«Las transformaciones en el mundo del trabajo piden que el sindicalismo haga su lógico trabajo de adaptación en varias direcciones».

nos núcleos urbanos y en centros de trabajo de dimensiones más reducidas. Son varios los factores que están influyendo en este hecho, tanto por parte del sindicalismo, que se acerca cada vez con más eficacia a esos trabajadores, como por la aceptación más generalizada del hecho sindical en la sociedad, y el cambio operado en el cariz de la relación laboral hacia una toma de conciencia más clara de los intereses de cada parte, aspecto este último al que ha contribuido poderosamente la misma crisis.

**Lantzen:** *Y, sin embargo, se habla con frecuencia de crisis del sindicalismo, o de crisis en el sindicalismo, sin que falten los que se refieren sin rubor al fracaso del sindicalismo y a su obsolescencia.*

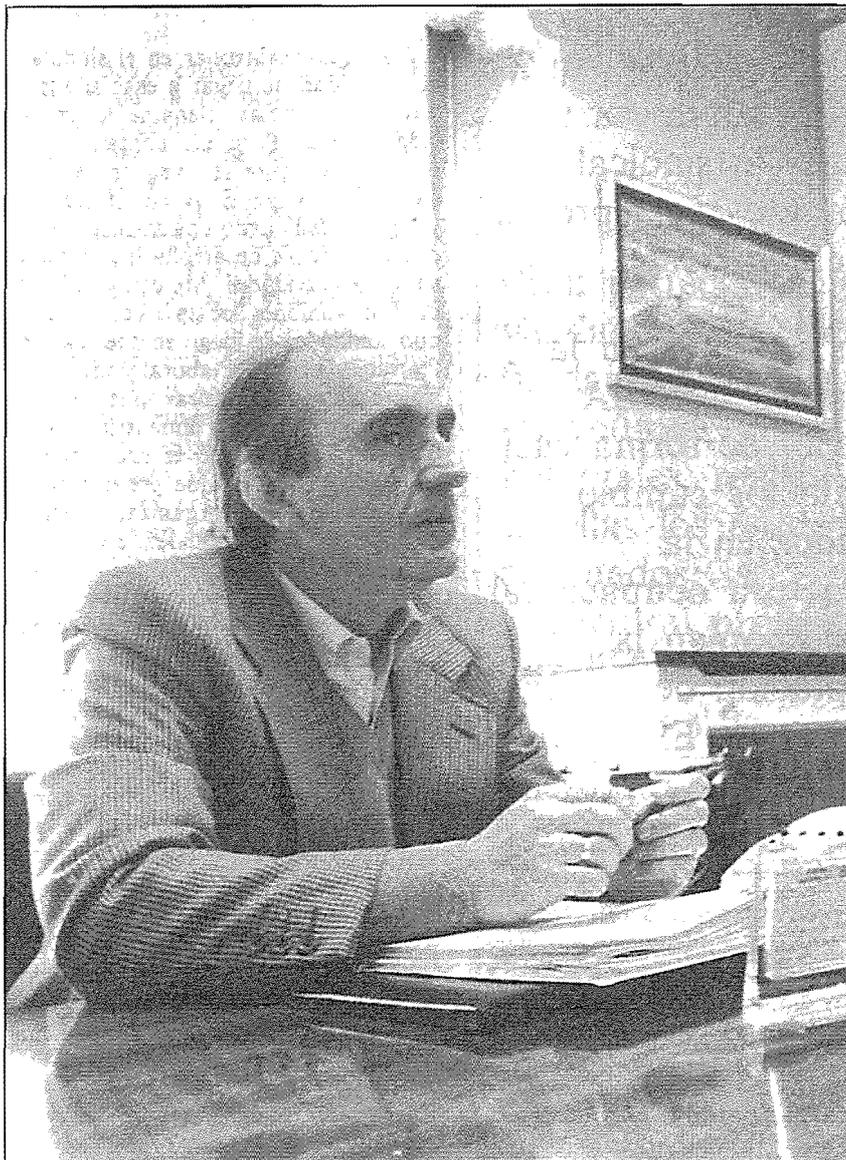
**A. Etxeberria:** Confunden sus deseos con la realidad. Se trata de un proceso de adaptación evidentemente difícil y largo, nada rectilíneo y en el que tan peligroso es retraerse como dar sus pasos en un futuro que no va a llegar. Es un proceso de cambio y adaptación que, a cada una en sus aspectos propios, afecta también a otras instituciones, como los partidos, el sistema parlamentario y, en un grado importante, también los patronales. No es el sindicalismo, a pesar de todas las dificulta-

des obvias y oposiciones ya no tan obvias, el que está quedando peor librado. El sindicalismo a lo largo de su historia, llena de vicisitudes, ha demostrado su adaptabilidad en cuanto a organización y en cuanto a formas de actuación. Basta recordar el paso de los sindicatos de oficio a los de industria, de los sindicatos-federación a las confederaciones; de la actuación basada en la presión, la huelga, al desarrollo del sistema de negociación; el salto de los centros de trabajo y de la calle, a la actuación institucional, etc., etc. Si alguien ha tirado hacia adelante en la conformación de las relaciones laborales, hacia la adaptación a nuevas circunstancias, han sido los sindicatos. Y, en el fondo, nos hacen un favor los que nos urgen. Pero no lo van a hacer al dictado de otros; no lo van a hacer para que otros, que no son los trabajadores, tengan los sindicatos y las formas de actuación sindical que les vienen bien. Al contrario, lo harán desde el criterio y con el objetivo de siempre: avanzar por donde requieren los intereses de los trabajadores, estar donde hay que estar para mejor representarlos y hacer lo que exigen sus metas reivindicativas. Esta adaptación se está haciendo en el movimiento sindical y naturalmente en ELA. Es un esfuerzo que va a requerir además de tiempo, también temple y acierto. Pero hace tiempo que se está en ello.

**Lantzen:** *Pues no parece que todos lo vean.*

**A. Etxeberria:** Mientras aquí luchábamos en la clandestinidad con los métodos que se podían, que ciertamente no eran los normales para el crecimiento sindical, por ahí fuera los sindicatos se adaptaban con nuevas formas de organización y de acción en la postguerra. La Negociación Colectiva, por ejemplo, alcanzó un gran desarrollo y también la presencia sindical en las empresas, aún en contra de la patronal y de los gobiernos, se incrementó; las federaciones de industria alcanzaron niveles de desarrollo muy importante y se realizó un enorme esfuerzo de articulación sindical internacional. No era el sindicalismo que hubieran querido los patronos, pero era un sindicalismo cuyos logros, admitidos y reconocidos por todos, están ahí y hoy tanto estorban a los gobiernos reaccionarios.

Aquí nada de eso fue posible. Con la caída del franquismo y en un clima de «transición» y consenso, los sindicatos son seguramente las organizaciones



«Es un proceso de cambio y adaptación que, a cada una en sus aspectos propios, afecta también a otras instituciones, como los partidos, el sistema parlamentario, y, en un grado importante, también a las patronales».

«Pero este cambio no lo van a hacer los sindicatos al dictado de otros; no lo van a hacer para que otros, que no son los trabajadores, tengan los sindicatos y las formas de acción sindical que a ellos les viene bien».

que han nacido y se han desarrollado con una mayor ruptura institucional respecto al pasado. Partiendo con una ruptura total con el verticalismo y en base a su propio esfuerzo únicamente, tanto en medios como en hombres. No todos, incluida la patronal, puede decir los mismo. Ahí queda como muestra el tema sin resolver, aún después de diez años, del Patrimonio Sindical acumulado. A partir de esa situación han tenido que afrontar, en medio del acoso que supone la crisis, su propio desarrollo y simultáneamente aplicarse con un esfuerzo constante para adaptarse a situaciones cambiantes en el mundo laboral. Cambios y adaptación complejos en el que están comprometidos todos los sindicatos del mundo.

Uno de los sindicalismos más anclados a un pasado reciente en ciertos aspectos como el de los sistemas de afiliación

y de fórmulas de implantación orgánica, es el de los EE.UU.: implantación en grandes unidades productivas por el procedimiento de la sindicalización de la empresa. Hoy ese sindicalismo está cambiando hacia una fuerte afiliación individualizada con procedimientos profundamente innovadores dentro de la tradición sindical.

En otros sitios también se han dado cambios rompiendo con largas tradiciones. Por ejemplo en Dinamarca de largos años con acuerdos centralizados se ha pasado a una negociación grandemente descentralizada. Las formas de negociación, los temas, los niveles cambian lo mismo que las formas de intervención, de participación institucional, etc. Hay que tener presente, sin embargo, que siempre habrá una crítica contra la evolución de los sindicatos porque ni a gobiernos, ni a patronos in-

teresa un desarrollo sindical inspirado en la propia lógica sindical. Por eso muchas de las opiniones sobre los sindicatos tienden a desacreditar lo que a ellos concretamente no les viene bien y, de forma particular, la forma de actuar del sindicato en sus responsabilidades reivindicativas e institucionales o en sus exigencias de protagonismo en las relaciones laborales. En un tiempo lucharon por conseguir que los sindicatos no existieran, por no darles cancha, por la no existencia de relaciones laborales que implican un reconocimiento creciente de los sindicatos y de su función. Fracasaron. Los sindicatos se han impuesto. Ahora, que ya les resultan inevitables, valiéndose de un momento histórico de especial dificultad en razón de la crisis, del paro, etc., tratan de sacar al sindicalismo de su vía, buscan traerlo a su terreno. Desvirtuar-

lo. Y es este un punto de debate y confrontación en el que los sindicatos deben jugar con sentido de responsabilidad y de fidelidad a su propia naturaleza. Los trabajadores esto lo están comprendiendo muy bien. Nosotros lo vemos en ELA donde estamos practicando un sindicalismo a contrapelo de las insinuaciones e invitaciones a la «responsabilidad» que prodigan patronales y gobiernos de todas las latitudes.

**Lantzen:** *Podríamos venir a ELA y examinar los cambios que se están produciendo, los proyectos que se tienen, etc. Resultados.*

**A. Etxeberria:** Los sindicatos han cumplido diez años de legalidad, de vida sindical si no normal y con viento a favor, si como para ir desarrollando un proyecto, por lo menos en sus líneas generales. De todas formas es poco tiempo. Y sin embargo antes he dicho que los últimos años se ha dado y de forma rápida, un gran cambio en la composición de la clase trabajadora. Y todo parece indicar que aún estamos lejos de haber visto el fin de este cambio. Las transformaciones producidas en la clase trabajadora vasca se han reflejado directamente a lo largo de estos breves años en la afiliación a ELA. El año 1978 aproximadamente el 80 por ciento de nuestra afiliación correspondía a lo que llamaríamos el sector industrial y el 20 por ciento al sector servicios y público. En 1987 la afiliación del sector industrial ha bajado al 60 por ciento y la de servicios y sector público está en el otro 40 por ciento. Esto refleja de forma casi exacta los cambios habidos en la estructura ocupacional y testimonia la adaptación del hacer sindical de ELA a la realidad que representa como sindicato. Se ponen de manifiesto además nuevas posibilidades sindicales: campos de incidencia sindical mucho más fuerte, como el público; colectivos, como el de la mujer, cuya sindicalización se está incrementando notablemente, etc.

**Lantzen:** *En ese sentido de extender la presencia sindical a sectores y colectivos no tradicionales del sindicalismo histórico hay un desafío al sindicalismo. Pero las cosas van encadenadas y seguramente que ese proceso tendrá que ir acompañado por cambios también de adaptación interna del sindicato en su organización, etc.*

**A. Etxeberria:** De hecho los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo son más complejos que todo eso y efectivamente el sindica-

**«Ni a gobiernos, ni a patronos interesa un desarrollo sindical inspirado en la propia lógica sindical».**

**«Los cambios en la afiliación de ELA reflejan de forma casi exacta los cambios habidos en la estructura ocupacional y testimonian la adaptación del hacer sindical de ELA a la realidad que representa como sindicato».**

lismo debe responder a otras exigencias, a veces muy diferenciadas, y debe pensar otras formas de actuación. Y esto hay que hacerlo en cada situación sin que valgan recetas de manual de aplicabilidad general. Entre nosotros son perfectamente válidas, como raíces fundamentales, las dos estructuras sindicales habituales, realizando en ellas los desarrollos adecuados: la estructura profesional (vía federaciones de industria) y la interprofesional (vía organización territorial). Ambas se complementan. En ambas estructuras hay que realizar un desarrollo hacia los pequeños núcleos de trabajadores en los que hoy se agrupan, cada vez más, una parte importante de la clase trabajadora. En algunos sectores o trabajos se está yendo hacia un empleo disperso y a formas muy diferenciadas de contratación y de condiciones laborales. De las formas degradadas de contrato de trabajo la patronal quiere hacer una conquista definitiva en nombre de una flexibilidad regida por meros criterios de competitividad y de recurso fácil para incrementar los beneficios. Todo ello hace que se multipliquen situaciones de trabajo individualizadas o muy diferenciadas, que a veces dificultarán su asunción en plataformas reivindicativas unificadas.

Hay que desarrollar en el sindicato la capacidad de llegar a esas situaciones asumiéndolas plenamente en su vida sindical. Para ello contamos con tres formas organizativas en la base sindical a las que ELA está dedicando y seguirá dedicando una atención especial en orden a desarrollarlas en todas sus potencialidades. Me estoy refiriendo a la «uniones locales» con muchas oportunidades de juego en nuestra configuración concreta laboral y urbana, a las «secciones sindicales» en los centros de trabajo de alguna dimensión y a las «secciones sectoriales» en áreas de trabajo disperso. Hay que prever que a estos niveles de la organización sindical, con indudable validez, deberemos desarrollar formas nuevas de agruparse y de actuar. Ya se está haciendo. No se busca la organización por la organización, sino porque formas nuevas y situaciones nuevas de trabajo lo exigen para que el trabajo sindical sea eficaz. Y es esencial que el sindicato llegue de forma organizada si quiere llegar con eficacia. Así ha sido siempre. El sindicato para representar, reivindicar, negociar, presionar... o lo hace de forma organizada o no responde, a la larga, a lo que los trabajadores esperan de él, en la solución de los problemas, aspiraciones de los trabajadores concretos, de los colectivos específicos o de la clase trabajadora en su conjunto. Son dos rasgos del sindicalismo: su sentido de «unión», organización, y su sentido pragmático.

Ahora en ELA estamos en dar mucho énfasis al desarrollo, ya previsto, de las formas de organización sindical para llegar a esas situaciones laborales concretas y dispersas, a veces; a sectores de poca tradición sindical, pero cada vez más numerosos y de previsible fuerte expansión futura.

**Lantzen:** *Pero también esto habrá que concretarlo, ¿no? Es decir que en estas circunstancias aunque haya incertidumbres no sería justificable un trabajo sindical despreocupado, improvisado.*

**A. Etxeberria:** Así es. A lo largo de los pasados años, muy difíciles para el sindicalismo en general y particularmente para el sindicalismo vasco, fue preciso asentar dos extremos. Por una parte las estructuras confederales y profesionales (las federaciones) y, por otro, la implantación afiliativa correcta en aquellos sectores y espacios que correspondían a la realidad trabajadora de Euskadi.

Ese trabajo callado y oscuro se ha hecho y se ha orientado, creo, con acierto fundamental. Las estructuras confederales y las de las federaciones están en pie y son sólidas. En cuanto a la afiliación y su implantación ya he dado anteriormente algún dato muy significativo y resulta patente a cualquier conocedor de la vida sindical en Euskadi.

Ahora se está dedicando especial atención a estas otras estructuras, que podríamos denominar de base, en las cuales nos hemos propuesto dar un fuerte impulso organizativo. Y aquí hay que subrayar dos objetivos o criterios. El primero se refiere a la forma de llegar al trabajador concreto. Ya antes lo he indicado: el sindicato tienen que llegar hasta ese trabajador de forma organizada, para ser eficaz y permanente. El sindicato llega hasta donde llega por su organización. El simple contacto afiliativo y la simple presencia de servicio de carácter individual, no son suficientes. El afiliado tiene que estar organizado, tiene que encontrarse encuadrado en las diversas instancias del sindicato. No es un afiliado frente a las estructuras confederales o federales. Tiene que estar organizado en una primera instancia muy de su sitio de trabajo y de vida.

Eso por un lado. Pero por otro también el mismo sindicato tiene que estar presente en la vida del trabajador de forma estructurada: no basta, en este caso, que el sindicato alcance al trabajador por la acción de algún militante o de varios en un esfuerzo individual. Ese puede y debe ser, con frecuencia, el comienzo; pero hay que pasar adelante y conseguir que el trabajador encuentre que en su centro de trabajo o de vida llega la estructura, la estructura apropiada, sindical: capacidad de negociar, de asistir jurídicamente, de control de las condiciones de seguridad, etc.

Se ve que hoy el sindicalismo debe adoptar formas organizativas en la base, cerca del trabajo y de la vida del trabajador con un carácter muy adaptado, muy ágil.

Aquí entra en juego una mentalidad sindical en la cual estamos alineados y que en muchos aspectos se diferencia de la de otras formas de «actividad» entre los trabajadores y que se diferencia del todo de la forma con que el partido político tiende a acercarse al votante e incluso al afiliado. El carácter de estructura organizativa en la base es algo

«Son perfectamente válidas, como raíces fundamentales, las dos estructuras sindicales habituales, realizando en ellas los desarrollos adecuados: la estructural profesional (vía federaciones de industria) y la interprofesional (vía organización territorial). Ambas se complementan».



que va muy vinculado a nuestra forma de plantearnos el sindicalismo.

El otro objetivo o criterio es el del militante sindical. La figura del militante sindical, siempre esencial, se transforma al hilo de las necesidades renovadas de la función sindical. Hay que encuadrarlo, por lo tanto, en una tarea de adaptación del sindicalismo. A la motivación interna, que siempre ha sido la base insustituible de la militancia sindical, hay que añadir otros aspectos, como por ejemplo un gran sentido de la actuación orgánica y de la capacitación para la actuación sindical diaria. El militante es el quicio de la acción organizada del sindicato. Es la pieza clave o, si quieres, una de las piezas claves. Antes tal vez en el militante destacaba más su activismo, su dedicación, su fuerza. Y todo eso sigue siendo necesario. Pero ahora seguramente que cambia el perfil del militante, destacando otros rasgos. Además antes, el sentido de organización apelaba a un cierto imperativo de disciplina, ahora más bien se refiere a la capacidad creadora y a la iniciativa, con un sentido riguro-

so de organización. Tal vez el militante se ve así llevado hacia campos más oscuros y de acción más planificada. En otros sindicalismos tienen más tradición en este sentido. Entre nosotros decir militante connotaba con fuerza entrega, dedicación, motivación, austeridad, etc. Todo ello sigue siendo válido. Pero hay que reconocer que por ese cambio se primó mucho también el espontaneísmo y ciertas actitudes un tanto subjetivas y visionarias. En torno a un militante o un grupo de militantes con, se solía decir, con carisma, surgían actuaciones muy impulsivas, muy sinceras... pero también poco consistentes y generalmente efímeras. Recordaban formas de acción sindicales de principios de siglo, cuando a falta de consistencia, en las organizaciones, el vínculo asociativo era tenue y se mantenía al hilo de actuaciones coyunturales y se deshacía en gran parte al terminar estas. No hay sino repasar la poca consistencia, por ejemplo, de la afiliación de las organizaciones sindicales a principio de siglo. Eran espectaculares los altibajos en muy reducido espacio

de tiempo. En época más reciente estas formas de actuar, desprovistas de coordinación y voluntad de permanencia, quisieron verse como mitificadas en corrientes asamblearias. Y producían un cierto tipo de militante, realmente digno de admiración, pero poco adaptado al sindicalismo que hay que hacer ahora y previsiblemente en el futuro. Hoy en nuestro sindicalismo esas formas y modos de militancia deben ser superados.

*Lantzen: Hay veces que se escuchan opiniones sobre la crisis también de la militancia. También de la militancia sindical. Además apuntas que hay que ir a otro tipo de militante.*

**A. Etxeberria:** Sin militantes sindicales el sindicalismo no me resulta fácil de concebir. Los militantes sindicales, ya lo he dicho, son una pieza clave, por de pronto de nuestro proyecto sindical. Y por fortuna hay militantes sindicales. Y además quisiera añadir algún rasgo más a ese perfil del militante. También debe tener muy claro el sindicalismo que está haciendo con el cual debe lealmente identificarse. No se puede reducir la militancia a un experimento personal o a una forma de mera satisfacción personal y hasta subjetiva. El militante debe ser consciente del proyecto en el cual está trabajando. Es un proyecto vivo, pero no se comienza en cada momento y en cada experiencia militante no se parte de cero. Y además el militante sindical no será constructivo si quiere convertir el campo de su acción sindical en terreno de experimentación o de aterrizaje de proyectos o de esquemas extrasindicales. En el campo del sindicalismo el militante sindical debe ser producto del propio terreno, y no un paracaidista que desembarca con objetivos extrasindicales, sean personales o de obediencia extraña. En esto la experiencia del entorno nos va haciendo cada vez más exigentes.

Pero quería tocar en relación al militante también otro punto. Por la propia extensión del mundo del trabajo a sectores nuevos el militante se encuentra a veces, con frecuencia, hay que decir, en colectivos con poca tradición sindical y en grupos de trabajadores con intereses muy definidos y muy sensibles a nuevas situaciones de desprotección, de preterición, de masificación. Son grupos que comienzan a hacer su camino hacia el sindicalismo y entre los cuales el militante debe saber superar toda tendencia de signo corporativista o de

«No puede reducirse la militancia sindical a un experimento personal o a una forma de mera satisfacción personal y hasta subjetiva. El militante debe ser muy consciente del proyecto en el cual está trabajando».

«El sindicalismo es sencillo en el fondo: se trata de la defensa de los intereses colectivos e individuales de los trabajadores. No hay que proceder atados a dogmatismos. El sindicalismo tiene la ventaja de tener un punto de referencia tan inmediato».

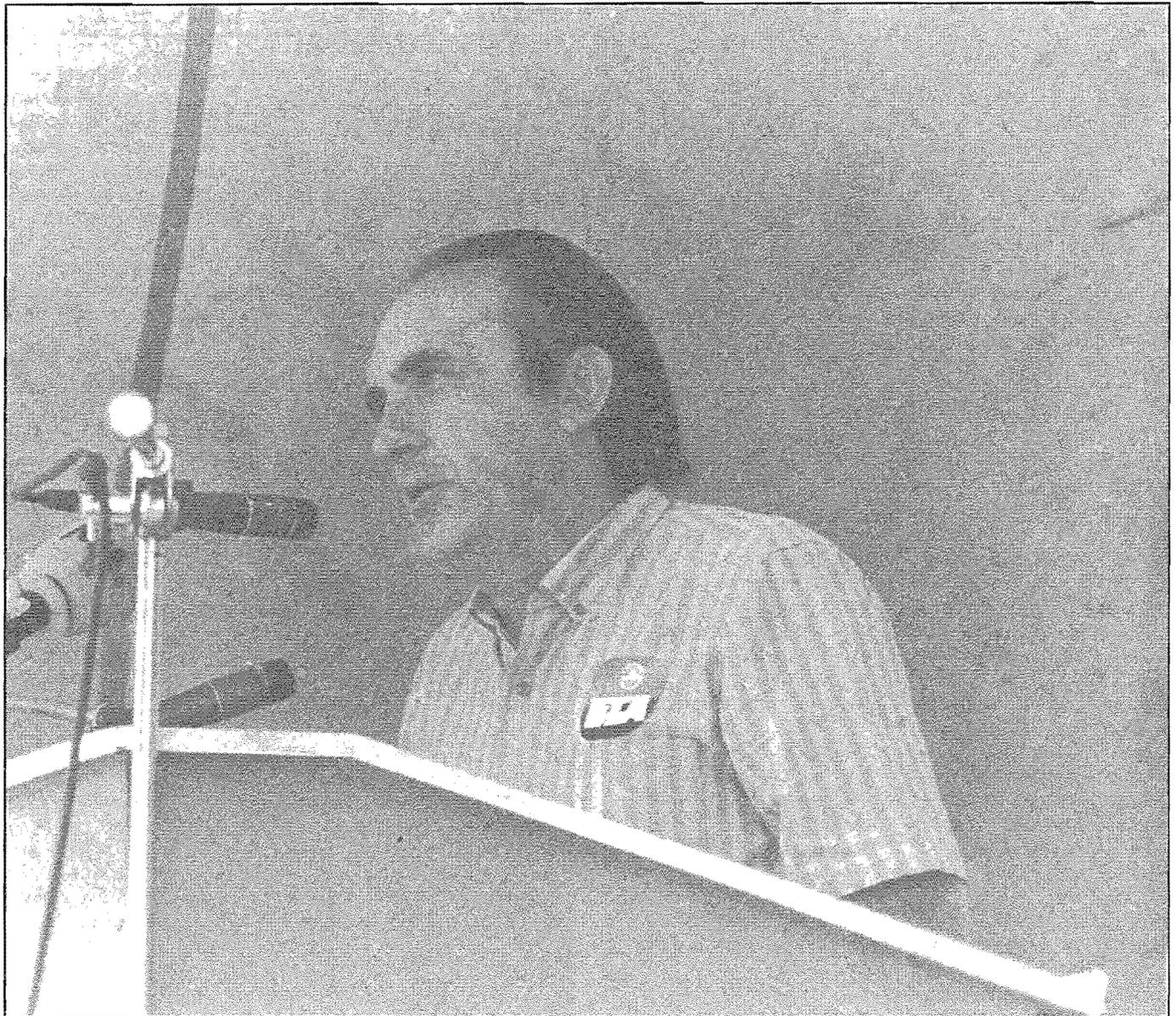
solidaridad muy limitada. Es este otro punto importante en relación con el conjunto de sindicalismo. Se habla mucho de ese corporativismo latente en ciertas reivindicaciones o formas de acción. Puede ser cierto, pero no creo que sea mayor que en otras épocas pretéritas que fueron superadas por la misma marcha de las formas de trabajo y por voluntad y adaptación sindical. Basta recordar todo el sistema de «oficios» que en un tiempo parcelaba la actuación sindical y dificultaba reivindicaciones solidarias.

Si se atienden a determinados datos se advierten elementos muy fuertes de estímulo hacia la solidaridad. Así la desprotección e inseguridad que se producen en el trabajador aislado o medio aislado; la masificación en colectivos que hasta hace poco se consideraban cuasiprivilegiados, la clarificación de la

naturaleza de las relaciones de trabajo en centros de trabajo pequeños en los que dominaban unas relaciones paternalistas e individualizadas de trabajo; la degradación de las condiciones de trabajo en cuanto a seguridad y consideración personal. Poco a poco va emergiendo en los nuevos colectivos la conciencia de la condición común que crea el régimen de asalariado. Lo mismo que en muy poco tiempo se ha caminado mucho trecho en cuanto a la consideración del sector público como un sector con el patrón más poderoso de las sociedades modernas: la administración. Y la exigencia de normalizar las relaciones laborales en un sector en el que aún nos encontramos con dificultades por la falta de mentalización, pero no por parte de los trabajadores. Sino de la administración que se resiste a asumir su papel de empleador y su lógica traducción a las relaciones laborales con los sindicatos.

Un proceso de sindicalización apropiado a las nuevas condiciones logrará, pues, que se de una transformación en la conciencia de los trabajadores en esos sectores o grupos y que el movimiento sindical se implante en ellos como en épocas pasadas supo acceder a la sindicalización de otros grupos emergentes. En ELA tenemos una experiencia histórica concreta. ELA en su comienzo se implantó, como era normal en la época, en el mundo del trabajador manual y, siguiendo la organización del trabajo en aquel comienzo de siglo, había muchas «agrupaciones» de oficio. No fue sino más tarde con el desarrollo de las circunstancias laborales y sociales que se implantaron las federaciones de industria y se integró en la Confederación una poderosa federación de empleados.

No hay que proceder atados a dogmatismos. El sindicalismo es sencillo en el fondo: trata de la defensa de los intereses colectivos e individuales de los trabajadores. En nuestro caso de los trabajadores de Euskadi como marco concreto de referencia organizativa. El sindicalismo tiene la ventaja de tener un punto de referencia tan inmediata. Eso sí el sindicalismo que se inmoviliza, es sindicalismo que entra en crisis, porque el mundo del trabajo y de los trabajadores, en determinadas épocas, sobre todo, entra en fase de cambios acelerados y fuertes. Y el cambio o la transformación la deben hacer sin atarse los sindicatos a criterios extraños a los propios imperativos sindicales.



«Ahora en ELA estamos en dar mucho énfasis al desarrollo, ya previsto, de las formas de organización sindical para llegar a esas situaciones laborales concretas y dispersas, a veces; a sectores de poca tradición sindical, pero cada vez más numerosos y de previsible fuerte expansión futura».

«Se habla mucho de ese corporativismo latente en ciertas reivindicaciones o formas de acción. Puede ser cierto, pero no creo que sea mayor que en otras épocas pretéritas que fueron superadas por la misma marcha de las formas de trabajo y por voluntad y adaptación sindical».

## Algunas consideraciones no numéricas

J. ELORRIETA

Las elecciones a delegados de personal y comités de empresa, más comúnmente llamadas sindicales, se han vuelto a celebrar, por cuarta vez, en el último trimestre de 1986, coincidiendo prácticamente con los diez años de legalidad sindical, estrenada allá por la primavera de 1977.

Prescindiendo tal vez de las primeras, que tuvieron lugar en 1978 y que estuvieron rodeadas de bastante improvisación y descontrol, si bien sirvieron al menos para clarificar de manera notable el mapa sindical, los otros tres comicios del 80, 82 y 86 permiten desde luego más que una reflexión por sus repercusiones varias en ese marco de relaciones laborales que se está conformando.

La más recientes se sitúan, desde esta perspectiva, como la última secuencia de un proceso que tiene sus contantes pero que en conjunto no puede ser considerado ni mucho menos como una copia de las elecciones precedentes.

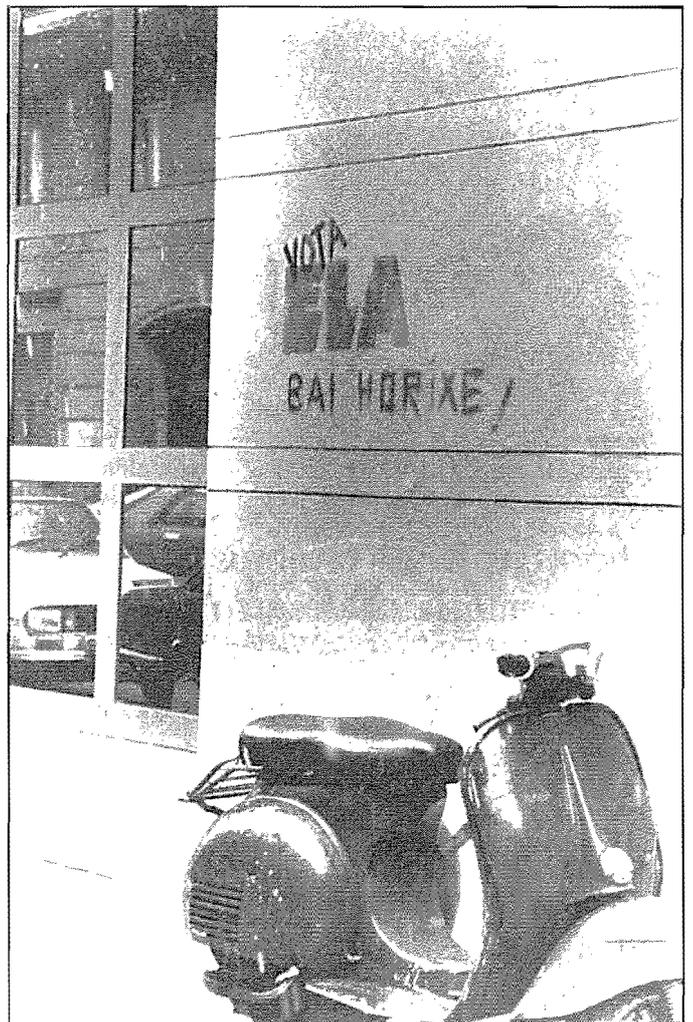
Los resultados, que deben de ser en último término la base de cualquier análisis valorativo, precisan así diversos desgloses, bien sean temporales bien sean sectoriales, geográficos o por tamaños de empresa, comparándolos siempre en el tiempo así como en relación a las otras opciones sindicales. Las cifras absolutas revelan mucho pero no todo.

Por otro lado tanto intereses como los datos y sus comentarios tiene el dar con las causas, con las explicaciones. En estos lances la casualidad y la suerte juegan poco, la coyuntura puede tener su importancia, según cuándo y dónde, y los aciertos y errores más estratégicos, más de largo plazo resultan más decisivos. Dado que además el número anterior de LANTZEN lo dedicamos monográficamente a las cuestiones cuantitativas, el camino está preparado para adentrarnos en esta otra dirección, centrándonos sobre todo en Euskadi.

Previo a ello dos consideraciones nada ociosas.

La primera de ellas relativa a lo que podemos denominar legislación básica o filosofía normativa que subyace en las elecciones y que interesa no olvidarla porque define marcadamente las señas de identidad de un tipo de acción sindical en la empresa. La segunda, el procedimiento normativo del seguimiento y control que incide de manera más directa en la marcha de los comicios.

*Al hablar de las elecciones tenemos que ser plenamente conscientes que su consolidación se está haciendo en parte a costa de otro modelo bien distinto que tuviera como base la sección sindical.*



## Comités, o Secciones

La propia realidad de los comités de empresa, con sus amplias funciones de negociación colectiva prácticamente exclusivas, si nos atenemos a los textos legales y la inexistencia de una regulación del sindicato en la empresa dotándoles de una personalidad que suponga cometidos y garantías concretas, han hecho de las elecciones una referencia sindical clave, porque es a través de ellas por donde se encauza gran parte de su labor en los centros de trabajo. La figura de la sección sindical no tiene ni mucho menos su mismo estatus y si se va abriendo camino es sólo por el empeño militante con una cobertura, no en todos los casos, de convenios o pactos.

Siempre, en términos del derecho positivo, los límites del trabajo sindical específico en la empresa son por consiguiente muy estrechos conforme a una posición empresarial muy renuente a aceptarlo de puertas adentro, siendo obvio que el legislador no ha tenido voluntad política de ampliar dichos límites.

A estas determinadas actitudes patronales había que añadir el peso de una cierta tradición heredada del franquismo, los llamados jurados de empresa y una simplista concepción sindical, en franco retroceso, que identifica comités de empresa con unidad de acción, para explicar la opción en favor de estos órganos en detrimento de las secciones sindicales.

El pacto CEOE - PSOE - UGT, que dio origen al actual Estatuto de los Trabajadores, no presagiaba cambio alguno en el caso de que este partido llegase al Gobierno, hipótesis que se ha confirmado plenamente. Más aún, la Ley Orgánica

## *El que se haya tenido que esperar cinco meses a la proclamación de resultados revela hasta qué punto prevalecen las presiones, los intentos de manipulación.*

de Libertad Sindical, dando prerrogativas de verdadero privilegio a los sindicatos que obtuvieran el rango de «más representativos», en función de los resultados electorales, no ha hecho sino reforzar la relevancia de éstos.

Al hablar pues de las elecciones tenemos que ser plenamente conscientes que su consolidación se está haciendo en parte a costa de otro modelo bien distinto que tuviera como base la sección sindical, cuyo desarrollo no por ello debemos descuidar dado que es fundamental en el sindicalismo que estamos proyectando.

En la presente situación todo ello nos exige trabajar en dos frentes, intentando que el esquema de representación impuesto, que desborda ampliamente el campo estricto de la empresa afectando de lleno a cada sector y al conjunto de cada confederación, sea sindicabilizable.

Ni la CEOE, ni el PSOE en el poder, se muestran dispuestos a dar mayores oportunidades al sindicalismo en la empresa y esto que hace diez años no se veía o no se veía tan claro es la confirmación más palpable de que empresarios y gobernantes, por razones distintas, no son nada partidarios de potenciar las organizaciones sindicales reconociéndoles su interlocutoriedad y por consiguiente atribuciones en el seno de las empresas, sin precisar de órganos intermedios que diluyan o puedan diluir su eficacia, su atractivo ante los trabajadores.

## Unas normas electorales intervencionistas, pensadas para el fraude

Entrando ya en las normas que regulan el seguimiento y control de las elecciones se constata hasta qué punto se pretende instrumentalizarlas para mediatizar los resultados.

Las lagunas son de tal calibre que, teniendo en cuenta además el intervencionismo de la Administración y de la patronal, las irregularidades pueden ser de todo tipo, con el agravante de que el protagonismo sindical queda reducido a la nada.

Una legislación que abre una gran casuística, que plantea más problemas que soluciones, que ni tan siquiera contempla algo tan elemental como la inspección y que otorga dos tercios de los votos al tamden Gobierno-CEOE deja intencionadamente a los sindicatos como meros convidados de piedra.

Precisamente en Euskadi, ya en las elecciones de los 80 a través de un acuerdo entre los tres sindicatos, asumido por el Gobierno vasco, lo que se hizo fue establecer los mecanismos complementarios, incluido la inspección in situ, para garantizar una mayor fiabilidad y transparencia al tiempo que se simplificaban las normas y se creaban unas comisiones, sin la presencia de la patronal y con el único derecho a voto de los propios sindicatos.

En el 82 se repitió la experiencia, renovada en 1986 por ELA y CCOO, dado

que UGT había preparado bien unos decretos a su medida en la esperanza de aumentar sus posibilidades y tal acuerdo no entraba en sus planes.

Toda esta historia es muy conocida para meterse en más detalles pero es evidente que este sistema está muy tocado del ala y la prueba de ello es que en el mundo sindical no lo acepta nadie, excepto la UGT, que ni tan siquiera tiene conciencia de lo inadmisibles que resulta el forzar tanto las normas pensando sólo en su particular provecho.

El pretender legitimar una determinada representatividad por una vía administrativa plagada de interferencias no conducen a ninguna parte y convertir el campo sindical en un reducito de estas prácticas no casa con una realidad democrática.

El que se haya tenido que esperar cinco meses a la proclamación a nivel del Estado, cuando ésta debería de ser prácticamente automática, y el que los votos afirmativos hayan sido los de la Administración y la patronal revelan hasta qué punto prevalecen las presiones, los intentos de manipulación.

Cara al futuro la única salida que cabe es la de aceptar para todo el estado el esquema básico que ha operado en Euskadi y en cualquier caso no hace falta reiterar nuestra firme voluntad de que así sea por lo que respecta a nuestro ámbito.

## La realidad de los resultados

A la vista de los resultados hay algo que explica esta obsesiva búsqueda por la UGT del favor de la Administración para conseguir esa hegemonía ficticia. La UGT ha sido la gran derrotada en estas elecciones por-

que a nivel del estado todo este montaje sólo le ha servido para una escualida renta obtenida en las pequeñas empresas y en Euskadi ni tan siquiera eso.

Lo que ocurre es que por mucho que se empeñe la realidad no se camufla tan fácilmente a pesar incluso del «BOE» y sobre todo entre los trabajadores y entre quienes en general conocen las claves del mundo sindical, la fuerza de cada confederación, sus avances o retrocesos.

Precisamente el número de LANTZEN, al que nos hemos referido dejaba patente un cuadro evolutivo tremendamente sugerente visto desde todos sus diversos ángulos.

Geográficamente ELA avanza en cada comicio en todas las regiones hasta situarse en primer lugar en las tres de la Comunidad Autónoma Vasca en las que precisamente UGT y CCOO se estancan o retroceden hasta tal punto que poco más de un centenar de delegados separan ya los obtenidos por ELA y los obtenidos conjuntamente por los otros sindicatos.

Desde la óptica sectorial el fenómeno es bastante similar: ELA progresa en las nueve federaciones, ganando en ocho de ellas mientras que UGT y CCOO pierden en federaciones tan importantes como el metal, con resultados discretos o muy discretos en aquellos de nueva proyección, servicios públicos y enseñanza.

Finalmente y por lo que respecta al tamaño de empresa que ELA crece en los dos segmentos, esto es, en menos de 50 trabajadores y en más de 50 trabajadores, ni la UGT ni CCOO llegan en este segundo, a sus resultados del 80.

Con un marco electoral dado, incluso con las deficiencias de fondo descritas, se hace inevitable confron-

## *Lo que han confirmado las elecciones es que cuando hay alguien que trabaja sindicalmente la influencia social se gana en las empresas y no en la proximidad al gobierno o a la patronal.*

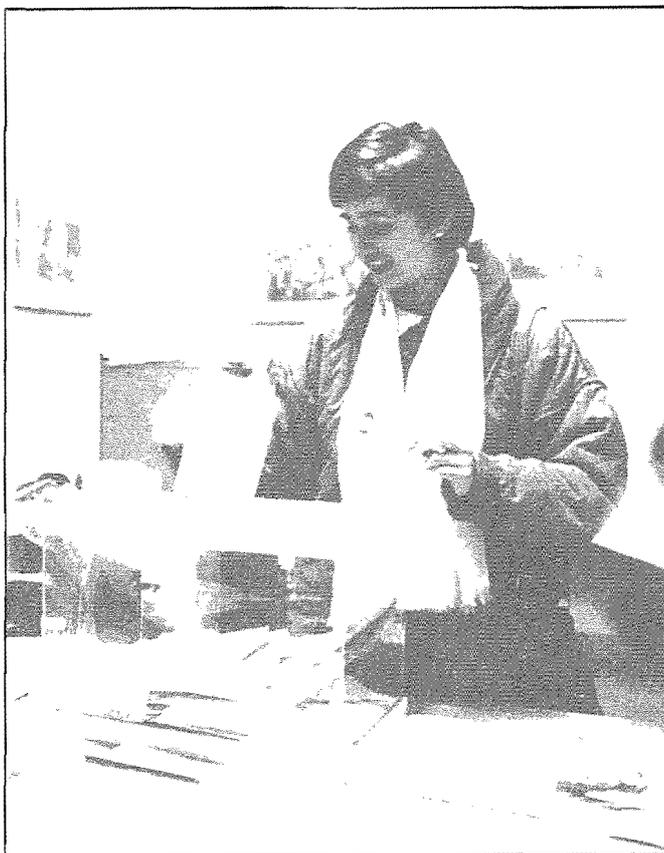
tar los modelos sindicales, las formas de trabajo sindical que han tenido una suerte tan dispar y lo abultado de las diferencias da poco margen a las matizaciones. Este y no otro es el problema de la UGT, el admitir que está perdiendo algo más que una batalla electoral.

### **La victoria del sindicalismo de verdad**

En estas elecciones ha sido particularmente llamativo como la UGT arropada hasta el límite jurídica, administrativa y económica-

mente por el poder político no ha sido capaz de rentabilizar todo ello con unas diferencias contundentes en el estado que diesen un impulso a ese objetivo de configurar, institucionalmente sobre todo, un sindicalismo único.

Ese sindicalismo que viene ya de lejos, y que ha pivotado en los pactos sociales en un permanente funcionar de arriba a abajo ha perdido afiliación, militancia, presencia en la empresa, dinamismo organizativo y las ayudas de fuera no han podido equilibrar tal descompensación.



En Euskadi al tener que medirse con ELA el contraste todavía ha sido mayor dado que nuestras prioridades, también desde lejos, han ido justo en el sentido contrario: afiliación, militancia, trabajo sistemático en la empresa, negociación colectiva libre y descentralizada. Todo ello sin hipotecas políticas y sin esperar nada más allá del propio esfuerzo.

Lo que han confirmado las elecciones sindicales es que cuando hay alguien que trabaja en este frente la influencia social del sindicato se gana en los centros de trabajo y no en la proximidad al Gobierno o a la patronal.

En primer lugar porque el margen de acción sindical en la crisis económica no es tan estrecho como parece o como algunos se empeñan. Las realidades sectoriales y de empresa son muy distintas y viviéndolas desde dentro dan sindicalmente mucho juego.

En segundo lugar porque el esfuerzo sistemático empresa por empresa es la única forma de penetrar en las PYMES siendo imposible incidir a través de una simple política de imagen incapaz de dar respuestas puntuales a ras de suelo.

Desde fuera no se sindicaliza y en elecciones donde hay sindicalismo de poco valen los medios materiales volcados sólo y exclusivamente para tal ocasión.

A través de estructura interprofesional y a través de la estructura profesional la militancia de ELA ha ido tejiendo así una presencia sindical cada vez más densa, en nuevos sectores y comarcas y en todo tipo de empresas y cada comicio, desde el 80, ha ido significando el avance.

La UGT se ha encontrado con el paso del tiempo con menos huecos, con más dificultades para colar unos



«agentes electorales» incapaces de improvisar listas y ganar votos, improvisación que sólo puede dar algunos resultados parciales allí donde el sindicalismo no ha tomado el cuerpo suficiente.

A su descalabro electoral en Euskadi han contribuido también sin duda otros factores que el trabajador vasco los tiene muy en cuenta. La UGT se está significando por ser un sindicato muy próximo a un partido que en sus años de gobierno ha protagonizado una política económica y social cada vez contestada por los trabajadores, y tal vez no sea nada casual que tras el revés electoral se esté intentando dar una mayor sensación de autonomía. Poco creible en cualquier caso, cuando han pretendido vivir y medrar a la sombra del poder político y cuando sus cuadros tienen una doble militancia.

Finalmente hay que hacer una referencia a esa actitud de la UGT de Euskadi sistemáticamente en contra de un marco propio de relaciones laborales.

Sin duda esa opción no les acerca precisamente a la sociedad vasca a la sensibilidad de la mayoría de sus trabajadores. Un comportamiento con más errores es inimaginable y claro, las elecciones sindicales son más tozudas que cualquier sectarismo.

Por lo que a nosotros respecta obviamente queda mucho por hacer, pero siempre en la misma dirección porque las elecciones se ganan o se pierden todos los días del año.

*A través de la estructura interprofesional y de las federaciones ELA ha ido tejiendo una presencia sindical cada vez más densa en nuevos sectores y comarcas y en todo tipo de empresas.*

El anuncio por parte del Gobierno español de la existencia de trabajos bastante avanzados sobre un proyecto de ley de huelga ha suscitado una profusión de posicionamientos y manifestaciones que han versado, más que sobre la orientación y caracteres que deba tener la nueva ley, sobre la propia necesidad u oportunidad de una nueva regulación de la huelga. En este debate en el que, bajo argumentaciones más o menos técnicas, subyacen claros intereses de grupo, se han situado en trincheras opuestas la patronal y el gobierno, por una parte, y los sindicatos por otra. Mientras los primeros ven en la nueva ley la ocasión para «atar los cabos sueltos» que según dicen hay en el actual régimen de huelga, los segundos temen que, con el pretexto de perfeccionar la actual regulación, se vaya en realidad a recortar y restringir el ejercicio del derecho de huelga.

## Diez años del Decreto-Ley sobre la huelga

J. KORTABARRIA



El actual marco jurídico de la huelga en el Estado español se ha ido configurando a base de sucesivas aportaciones.

El texto básico lo constituye el Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo, que dedica su Título I (**De la Huelga**) a esta materia. La Constitución de 1978 y su tratamiento del derecho de huelga y de los derechos colectivos de los trabajadores exigió una adaptación del Decreto-Ley 17/77 al nuevo marco constitucional, adaptación operada por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981. Esta fundamental Sentencia declaró la conformidad constitucional del Decreto-Ley en



sus líneas generales, derogando, sin embargo, algunos de sus incisos y estableciendo respecto de otros puntos de la norma criterios interpretativos vinculantes.

Por otra parte, numerosas Sentencias de los Tribunales han ido diseñando una doctrina jurisprudencial que deberá tomarse en cuenta forzosamente para lograr una visión completa del marco jurídico en el que se produce el ejercicio del derecho de huelga.

Va a ser precisamente una incursión por estos elementos que a lo largo de los diez últimos años han ido configurando el marco jurídico de la huelga el objeto de las líneas que siguen.

### El Decreto-Ley sobre Relaciones de Trabajo, de 4 de marzo de 1977

No es posible entender esta norma «de urgencia» sin situarla en el contexto en que la misma se produjo, en los albores de la transición democrática que ponía fin a cuarenta años de dictadura y activa represión de toda actividad sindical libre.

Este Decreto-Ley es anterior no sólo al reconocimiento constitucional de la libertad sindical y del derecho de huelga, sino anterior incluso a la propia autorización de la existencia legal de los

sindicatos libres (Ley de asociaciones profesionales, de 1 de abril de 1977) y eso se nota no poco.

Sin embargo y con todas las limitaciones inherentes a la situación en que la norma se dictó, no puede negarse que ésta constituyó un paso trascendental en el terreno de las relaciones colectivas, bien es verdad que contrapesado dentro del propio Decreto-Ley por la definitiva derogación del artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales y la consiguiente autorización del despido libre indemnizado. Era la táctica de alternar una de cal y otra de arena, tan propia de la transición.

El Decreto-Ley de 4-3-77 contenía, como se ha indicado, importantes limitaciones al derecho de huelga. Indicamos a continuación algunas que serían posteriormente corregidas por el Tribunal Constitucional:

a) Se reconocía la titularidad de la convocatoria de la huelga exclusivamente a los «representantes de los trabajadores» (representantes unitarios, no sindicales) o a los propios trabajadores directamente, sin que se contemplara la posibilidad de que tal convocatoria proviniera de los sindicatos (lógico, por otra parte, si se tiene en cuenta que los sindicatos no existían todavía legalmente).

b) Se dificultaba la adopción de la decisión de huelga mediante la exigencia de distintos requisitos:

— En la convocatoria de la huelga por los representantes de los trabajadores se exigía un **quórum del 75 %** en la reunión en que se decidiera la huelga, con lo que se posibilitaba el que una minoría de representantes boicoteara la decisión de huelga mediante el sencillo procedimiento de no acudir a la reunión.

— Para la convocatoria por los propios trabajadores se exigía que la iniciativa de la propuesta estuviera respaldada por un **25 % de los trabajadores** de la plantilla.

— La decisión de huelga debía adoptarse en **cada centro de trabajo**. Como consecuencia de ello no existían huelgas de ámbito superior al centro de trabajo. La convocatoria de una huelga de ámbito provincial motivada por la negociación de un convenio colectivo debía decidirse en cada centro de trabajo y cada centro de trabajo debía tramitar la documentación exigida para la convocatoria huelguística. De esta suerte, una huelga sectorial provincial no era sino la suma de huelgas de aquellos

centros de trabajo en los que se hubiera adoptado formalmente la decisión de huelga.

c) Sólo se admitían las **huelgas profesionales** en el sentido más restrictivo del término. Se declaraban ilegales las huelgas «que se inicien o sostengan por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados, o las que sean de solidaridad o apoyo, salvo que afecten directamente al interés profesional de quienes las promuevan o sostengan».

d) Se reservaba al empresario la decisión exclusiva sobre los trabajadores que durante la huelga debieran atender los **servicios de seguridad y mantenimiento** de la empresa. Es fácil apreciar las grandes oportunidades de ingerencia en la huelga que esta prerrogativa concedía al empresario (designando para estos servicios a los trabajadores más combativos o, en el caso opuesto, dando cobertura a esquiroleros que sin tal pretexto no se atreverían a separarse de la decisión colectiva).

f) Se facultaba al **Gobierno para suspender o incluso desautorizar definitivamente una huelga** cuando a su juicio ello procediera teniendo en cuenta la duración y consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional. La suspensión de la huelga podía ser de hasta dos meses y la orden de reanudación definitiva del trabajo debía ir acompañada del establecimiento de un arbitraje obligatorio.

## La Constitución de 1978

La Constitución de 1978 en su art. 28,2, (significativamente dentro del mismo precepto que consagra la libertad sindical y como corolario de ésta) reconoce el derecho de huelga en los siguientes términos:

«Se reconoce el derecho a la **huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses**. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los **servicios esenciales de la comunidad**».

Este reconocimiento constitucional del derecho de huelga es ya de por sí relevante desde un punto de vista jurídico (no todas las Constituciones reco-



nocen expresamente la huelga). Es importante también la relativa amplitud del objeto de las huelgas constitucionalmente protegidas: se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de **sus intereses**, rechazándose una fórmula más restrictiva (defensa de **sus intereses profesionales**) defendida por un sector a lo largo del debate parlamentario.

Especial trascendencia jurídica debe darse a la ubicación constitucional del derecho de huelga dentro de la sección dedicada a «**los derechos fundamentales y las libertades públicas**». Esta ubicación de la huelga «en el meollo de la Constitución» (Ojeda Avilés) significa conferir a este derecho un rango especial y tiene importantes consecuencias de diverso orden:

a) Es un **derecho fundamental** y por lo tanto acreedor de una especial protección y respeto. La colisiones con otros derechos de rango inferior (el derecho a la propiedad privada, a la libertad de empresa o el propio derecho al trabajo, por ej.) deben resolverse con prevalencia del derecho de huelga. En las colisiones con otros derechos de igual rango se deberá tener especial cuidado y extremar las garantías para que el derecho de huelga no resulte afectado más allá de lo mínimo imprescindible (es el caso de los servicios esenciales de la comunidad).

b) El procedimiento contra las vulneraciones del derecho de huelga es el especial sumario previsto por la ley 62/78, de 26 de diciembre, de protec-

ción jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona. La trascendencia práctica de esta especial protección judicial es más bien escasa y no se ha revelado suficiente para evitar la política de hechos consumados (por ejemplo, en el establecimiento gubernativo de servicios mínimos).

c) El **desarrollo y regulación del derecho de huelga** que se hagan a partir de la aprobación de la Constitución deberán hacerse mediante una ley orgánica (que exige en su tramitación parlamentaria un procedimiento especial y unas mayorías cualificadas) y no mediante ley ordinaria ni norma de rango inferior. Este es uno de los argumentos que se están empleando en la defensa de la necesidad de una ley de huelga: el de que la actual regulación mediante decreto-ley (rango de ley ordinaria) no cumple el rango exigido por la Constitución para la norma que regule la huelga.

No parece, sin embargo, que este argumento tenga una consistencia excesiva ya que, como apuntan algunos autores, si los constituyentes entre los textos «la ley regulará su ejercicio» y «la ley que regule su ejercicio», ambas barajadas, eligieron éste último, parece que no quisieron imponer imperativamente la tramitación de una ley de huelga sino solo que si ésta se tramitara, tenían que establecer forzosamente las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

## Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981

Las Sentencias del Tribunal Constitucional dictadas en recursos de inconstitucionalidad trascienden el cometido de las resoluciones judiciales ordinarias (interpretar y aplicar la ley) para entrar en una tarea de depuración de la legalidad mediante la declaración de inconstitucionalidad de una norma, en todo o en parte, que constituye una auténtica derogación total o parcial, según los casos, de tal norma. Por otra parte, las interpretaciones que se hagan en estos recursos por el Tribunal Constitucional constituyen interpretaciones vinculantes de las normas interpretadas para todos los poderes públicos.

Por ello adquiere singular relieve en la materia que nos ocupa la Sentencia dictada el 8 de abril de 1981 por el Pleno del Tribunal Constitucional en el recurso interpuesto por el grupo parlamentario del PSOE reclamando la declaración de inconstitucionalidad, entre otros puntos, de la regulación de la huelga contenida en el Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo.

El Tribunal Constitucional desestimó la pretensión del PSOE de que se declarara la inconstitucionalidad de la norma pero, sin embargo, sí declaró contrarios a la Constitución determinados puntos o incisos de la misma que, en consecuencia, quedaban derogados para el Tribunal Constitucional:

- La exigencia de que la huelga se convoque **centro por centro** (art. 3,1) carece de verdadera justificación).
- También son contrarios al derecho de huelga reconocido en la Constitución la exigencia de que en la reunión de representantes para decidir

*El principio general es el de presunción de licitud de la huelga cualquiera que sea la modalidad que adopte.*

la huelga haya un **quórum del 75 %** (art. 3,2a,) o la de que la decisión por los propios trabajadores directamente deba ir precedida de una propuesta en tal sentido del **25 % de la plantilla** (art. 3,2,b).

- La adopción de las medidas de seguridad y mantenimiento de las instalaciones de la empresa no compete de manera exclusiva al empresario, sino que el Comité de huelga participa en la adopción de tales decisiones. Es contrario a la Constitución, por tanto, el inciso «corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios» (art. 6,7).
- Es contraria a la Constitución la **extraordinaria facultad que se concede al Gobierno para**, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, «acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que se determine, por un período máximo de dos meses» (art. 10, párrafo primero). Hay que recordar, por cierto, que al menos en el borrador de proyecto de ley que se ha conocido a través de la prensa, se reconoce a la Administración la facultad de ilegalizar la huelga cuando considere que no se respetan los servicios esenciales.
- Limita el derecho de huelga el requisito de que su objeto afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan (art. 11,b). A juicio del Tribunal, el texto del Decreto-Ley estaría de acuerdo con la interpretación más restrictiva del derecho de huelga pero «es posible también una interpretación más amplia». «No puede discutirse —razona— que los trabajadores huelguistas pueden tener un interés que les haga solidarios con otros trabajadores. El mismo hecho de la huelga sindical obliga a reconocer la huelga convocada por un sindicato en defensa de las reivindicaciones que el sindicato considere como decisivas en un momento dado, entre las que puede encontrarse la solidaridad entre los miembros del sindicato». Por ello, «la exigencia de que el interés profesional sea directo restringe el contenido esencial del derecho».

Junto a estas declaraciones de inconstitucionalidad y, por lo tanto, derogaciones parciales del Decreto-Ley de 4-3-77, la Sentencia de 8 de abril,

*El Decreto-Ley 17/77, con las importantes limitaciones derivadas del momento en que se dictó, constituyó un paso trascendental en el terreno de las relaciones colectivas.*

*El que la huelga se considere como un derecho fundamental tiene importantes consecuencias jurídicas y prácticas.*

*La tramitación de una nueva ley de huelga es una opción política no requerida por el texto constitucional.*

*La solidaridad entre los miembros del sindicato es un interés profesional que justifica el ejercicio del derecho de huelga.*

*El derecho de huelga comprende la facultad de elegir la modalidad de huelga que se prefiera.*

contiene interpretaciones vinculantes y valoraciones jurídicas de gran interés para una definición de los perfiles del derecho de huelga en el ordenamiento español. Por razones de espacio solo vamos a hacer referencia a dos temas de los estudiados por el Tribunal Constitucional:

a) *Convocatoria y dirección de la huelga por los sindicatos*

Afirma el Tribunal Constitucional que «no puede decirse en absoluto que el Real decreto-ley 17/77 esté impidiendo las llamadas huelgas sindicales. Esta conclusión no es posible desde el momento en que el artículo 7 de la Constitución reconoce a los sindicatos de trabajadores el carácter de organismos básicos del sistema político».

Tras admitir la posibilidad de huelgas «organizadas, dirigidas y controladas por los sindicatos» junto a las huelgas «salvajes» o sin control sindical («wild strikes»), el Tribunal concluye que el derecho de huelga puede ser ejercitado «por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral a que se extiende la huelga».

b) *Alcance del derecho de huelga del art. 28,2 CE*

El Tribunal Constitucional opta por una concepción amplia de lo que deba entenderse por huelga. El derecho de huelga protegido por la Constitución comprende, para el Tribunal Constitucional, la «cesación del trabajo en cualquiera de sus modalidades o manifestaciones». Dentro de tal derecho están incluidas, por tanto, la facultad de declararse en huelga y la facultad de elegir la modalidad de huelga que se prefiera.

Al hilo del art. 7 del Decreto-ley 17/77, el Tribunal, además de declarar que la mera permanencia de los huelguistas en el centro de trabajo no es causa de ilegalidad de la huelga, establece los criterios de distinción entre huelgas lícitas y huelgas ilícitas o abusivas.

El principio general será el de presunción de licitud de la huelga, cualquiera que sea la modalidad que adopte, siempre que quien niegue su licitud no demuestre que se trata de una huelga abusiva.

La excepción dada por el párrafo 2 del art. 7 será la de presunción del carácter abusivo de las huelgas rotatorias, huelgas-tapón y huelgas de celo y



reglamento, a no ser que quien alega su licitud demuestre que no se trata de actos abusivos.

Juega, por tanto, la atribución de la carga de la prueba del carácter abusivo o no de la huelga a los patronos-gobierno en un caso y a los huelguistas en otro.

Pero, ¿cuándo puede decirse que una huelga es abusiva? Afirma el Tribunal Constitucional que la huelga exige proporcionalidad y sacrificios mutuos entre las partes en conflicto y que cuando no exista tal proporcionalidad en los sacrificios exigidos al empresario, a otros trabajadores o a terceros (usuarios y público en general) puede considerarse la huelga como abusiva.

A título ilustrativo el Tribunal dice que puede considerarse que existe abuso:

- «en aquellas huelgas que consiguen la ineludible participación en el plan huelguístico de los trabajadores no huelguistas»,
- «cuando a la perturbación que la huelga acarrea se le dota de un efecto multiplicador, de manera que la huelga desencadena una desorganización de los elementos de la empresa y de su capacidad productiva que sólo puede ser superada mucho tiempo después de que la huelga haya cesado»,
- «el abuso del derecho de huelga puede finalmente consistir en disminuir formal y aparentemente el número de personas que están en huelga, disminuyendo el número de personas sin derecho a contra-

prestación o al salario, es decir, los huelguistas reales simulan no serlo. Este elemento de simulación es contrario al deber mutuo de lealtad y de honradez que la huelga no hace desaparecer».

**Después de la Sentencia de 8 de abril de 1981.**

**Referencia al mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad**

Numerosas han sido las Sentencias de los diversos tribunales que, siguiendo las líneas básicas trazadas por el Tribunal Constitucional en la Sentencia de 8-4-81, han ido completando y matizando a lo largo de estos años el marco jurídico de la huelga.

El tema en el que mayores aportaciones se han hecho por los tribunales ha sido el del mantenimiento durante la huelga de los servicios esenciales de la comunidad, cuestión regulada en el art. 10, párrafo segundo del Decreto-ley 17/77 de forma quizá excesivamente sucinta.

En base a las Sentencias de los Tribunales el art. 10, segundo del Decreto-ley 17/77 debe interpretarse y aplicarse teniendo en cuenta los siguientes principios y criterios:

- Se entenderá que un servicio es esencial cuando sean esenciales

las necesidades que se atienden mediante el referido servicio.

- La decisión sobre si unos servicios son esenciales o no deberá adoptarse con criterio restrictivo.
- Deberán examinarse las circunstancias concurrentes en cada caso (duración de la huelga, naturaleza de la necesidad atendida, posibilidad de satisfacción mediante servicios alternativos, etc.) para decidir sobre la imposición de servicios mínimos.
- La decisión de imponer unos determinados servicios mínimos corresponde al Gobierno (autoridad con potestad de gobierno) al que se le supone la condición de tercero imparcial. El Gobierno debe fijar y concretar los servicios esenciales que se deban prestar en cada caso, sin que sea suficiente una delegación de esta facultad (cheque en blanco) en favor del empresario.
- El procedimiento de fijación de servicios mínimos o esenciales debe incluir necesariamente la audiencia de los interesados, teniendo preferencia los servicios mínimos acordados entre éstos siempre que atiendan suficientemente las necesidades esenciales en juego.
- El acuerdo del Gobierno que fije los servicios mínimos debe contener una especial causalización en la que se explique a los huelguistas cuyo derecho de huelga se ve limitado las concretas razones de tal limitación y los derechos fundamentales en favor de los cuales se sacrifica siquiera parcialmente el derecho de huelga. La causalización debe ser concreta, sin que sea suficiente la mera alusión al carácter de esencial del servicio impuestto.
- Dentro del espíritu de que los servicios mínimos lesionen en la menor medida posible el derecho de huelga, siempre que haya trabajadores que voluntariamente no secunden el paro se deberá procurar que sean éstos quienes atiendan los servicios esenciales.

Teniendo en cuenta las numerosas aportaciones jurisprudenciales sobre el tema de los servicios mínimos, no es excesivo afirmar que actualmente y a pesar de lo escueto del texto legal sobre la materia, existe un marco jurídico suficiente que permite la adopción de las

medidas necesarias para que no se produzca la desatención más allá de lo permisible de los servicios esenciales de la comunidad. Lo que ocurre, y ello no lo va a arreglar ninguna ley, es que la adopción de tales medidas es polémica y su aplicación no pocas veces dificultosa.

Es por ello necesario promover la autorregulación de las partes de cara a estas situaciones, estableciendo crite-

rios pactados y órganos paritarios que sean capaces de resolver o desarrollar los procedimientos que garanticen la resolución satisfactoria de estas situaciones. Promoción de la autorregulación que, todo hay que decirlo, no parece haya preocupado lo más mínimo a la Administración a la que el control del «Boletín Oficial» le dota al parecer de una sensación de seguridad que en no pocos casos resulta engañosa.

## Conclusión

La panorámica, ciertamente apresurada e incompleta, que hemos esbozado nos permite al menos llegar a la conclusión de que existe en el momento actual un marco jurídico para el ejercicio del derecho de huelga y la protección de los derechos básicos de la comunidad, marco que encaja y se incardina adecuadamente en el conjunto del ordenamiento jurídico.

Este marco jurídico no es menos definido, ni mucho menos, que los vigentes en los países del contexto europeo y ofrece elementos bastantes para que se pueda hacer el diagnóstico y la valoración jurídica de una concreta situación de huelga y de sus consecuencias.

No existe, por tanto base objetiva para fundar la necesidad de una ley de huelga en la supuesta carencia de regulación de la materia.

Cuestión distinta es la de que el actual marco jurídico no ofrezca quizás a quienes combaten las huelgas suficientes certezas en que fundar con total seguridad su actuación represora. Para éstos es sin duda más cómodo un sistema en el que, sin necesidad de sopesar principios jurídicos ni precedentes judiciales, la precisa línea divisoria entre lo permitido y lo prohibido quede nítidamente trazada en la letra de la norma.

Y no es que la norma vigente carezca de definición suficiente. Pero la intensa actuación de los jueces en su adaptación a los principios constitucionales ha dado especial protagonismo a estos principios y valores, por lo que la mera lectura literal de la ley no es

suficiente en todos los casos para tener una visión adecuada de la consideración jurídica que deba merecer el supuesto de hecho examinado.

Por ello consideran las fuerzas opuestas a los sindicatos que el actual marco jurídico adolece de una «excesiva discrecionalidad» de éstos en su actuación y de los jueces en su enjuiciamiento (lo que preocupa a quienes, controlando la máquina de hacer leyes, quieren reducir a los jueces a meros aplicadores materiales de normas precisas). Una nueva ley serviría, por tanto, para «atar los machos» a unos y otros.

Pudiera pensarse, leyendo estas líneas, que nos pronunciamos como defensores a ultranza del actual marco jurídico de la huelga. Tal conclusión no sería correcta. La actual regulación de la huelga tiene importantes defectos en puntos concretos y, sobre todos ellos, la concepción profundamente individualista e insolidaria que la impregna, como al resto del ordenamiento jurídico y que se refleja en el carácter no vinculante de las decisiones mayoritarias y la especial protección que se dispensa a los esquiroleros. No se puede, por tanto, desde una perspectiva sindical magnificar la actual regulación de la huelga.

Pero sería ingenuo creer que una nueva regulación vaya a corregir esta impronta insolidaria.

Por todo ello es forzoso concluir que las ventajas de tipo técnico y sistemático que una nueva ley pudiera conllevar son mínimas si las comparamos con los graves riesgos que para los sindicatos pueden derivarse de tal operación.

---

# La reconversión industrial y económica: asignatura pendiente

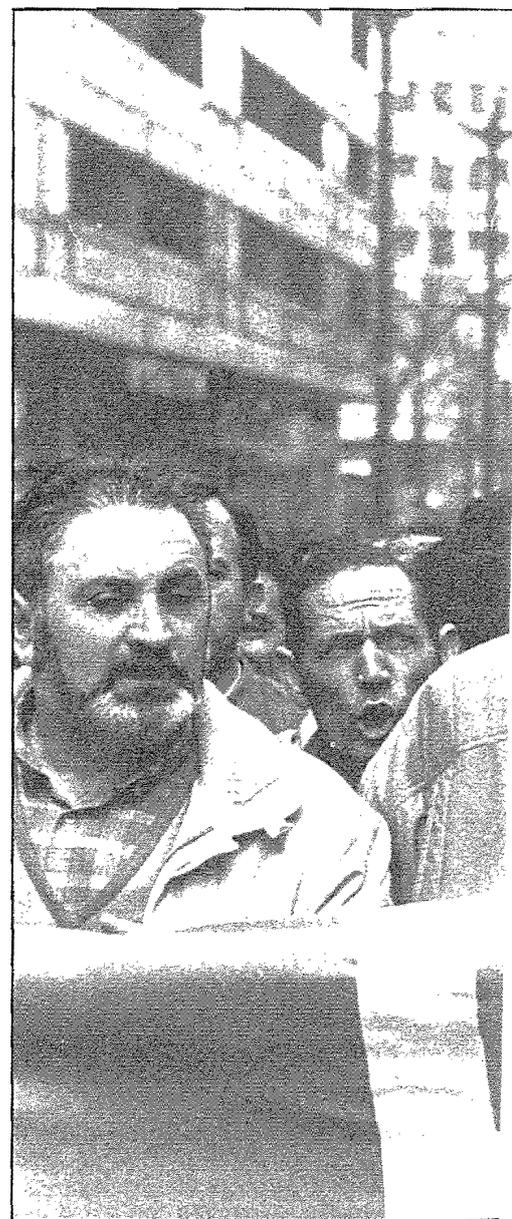
Han transcurrido diez largos años desde que en 1977 se comenzó a actuar desde la Administración en los llamados procesos de reestructuración de empresas.

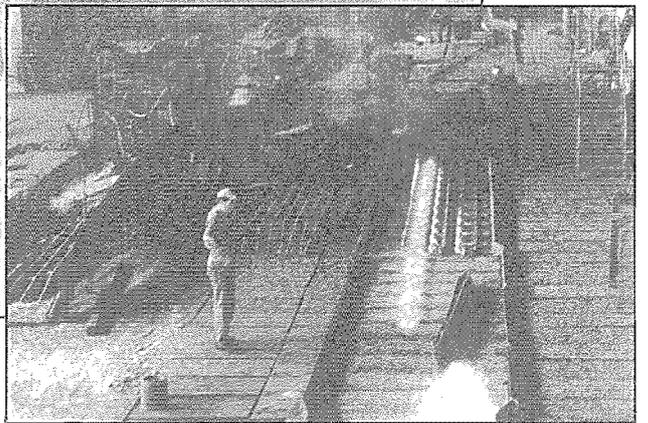
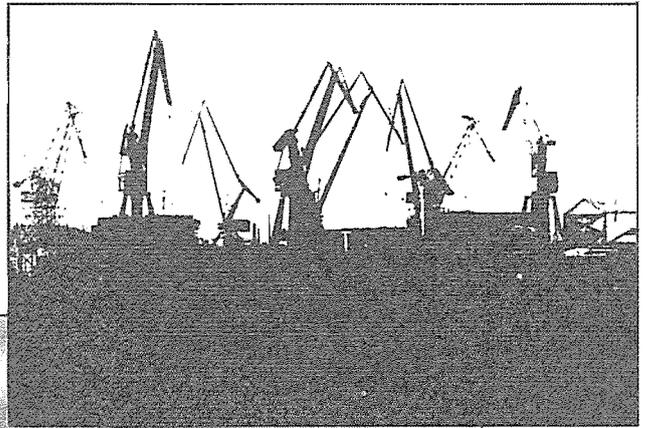
A lo largo de este período se han alternado planes de empresa y planes sectoriales enmarcados en diferentes normativas: Real Decreto Ley de 1981; Ley de Reconversión y Reindustrialización de 1984 y Plan de Relanzamiento Excepcional del Gobierno vasco.

Con el paso del tiempo cada proceso ha tenido una denominación más sugestiva con la pretensión de transmitir un mensaje: indicar que se estaba pasando de una fase de ajuste a otra de reindustrialización pero todos ellos han estado encubriendo una misma realidad que no ha ido más allá de la reestructuración a la baja.

El saldo de un 35 % de empleos perdidos es la más patente evidencia del signo de todas estas iniciativas por mucho que en la actualidad los responsables de las administraciones central y autonómica se empeñen en repetir que la reconversión ha terminado, entrando en una nueva fase de ajuste permanente. Lamentablemente la reconversión industrial entendida como un proceso de consolidación de empresas y sectores complementado por el desarrollo de nuevas actividades y tecnologías sigue siendo una asignatura pendiente.

J. M. MENDOZA





## Diez años de ajuste industrial a la baja

Las actuaciones industriales llevadas a cabo hasta 1983, tanto las iniciales de empresa por empresa como las sectoriales posteriores ni se plantearon la necesidad de medidas que posibilitasen la compensación tanto económica como en materia de empleo como consecuencia de la fuerte reducción de efectivos. Las medidas se limitaban a inyectar fondos para la subsistencia futura inmediata, sin mayores garantías.

La ausencia por consiguiente de cambios estructurales, en más de una ocasión con una asignación de recursos nada acertada ha mantenido un tejido industrial obsoleto de manera que una vez agotados los efectos de la ayuda financiera, y, salvo raras excepciones, se ha vuelto al punto de partida.

En estos paréntesis no se han dejado de producir efectos colaterales a veces muy nocivos tales como los derivados de una competencia desleal a empresas no inmersas en los mencionados procesos.

Las actuaciones industriales llevadas a cabo por la Administración central y por el Gobierno vasco con la Ley de Reversión y Reindustrialización del 84 y con el Plan de Realanzamiento Excepcional (PRE) respectivamente, nacían teóricamente con un esquema más acabado pero sólo teóricamente. La pretendida modernización y puesta al día de las empresas con el propósito de garantizarles un futuro en un mercado cada vez más competitivo se han quedado en un mero propósito. Los mecanismos complementarios la ZUR en el primer caso y las subvenciones generalizadas a la inversión en el segundo se me-

recen el calificativo de un fracaso sin paleativos.

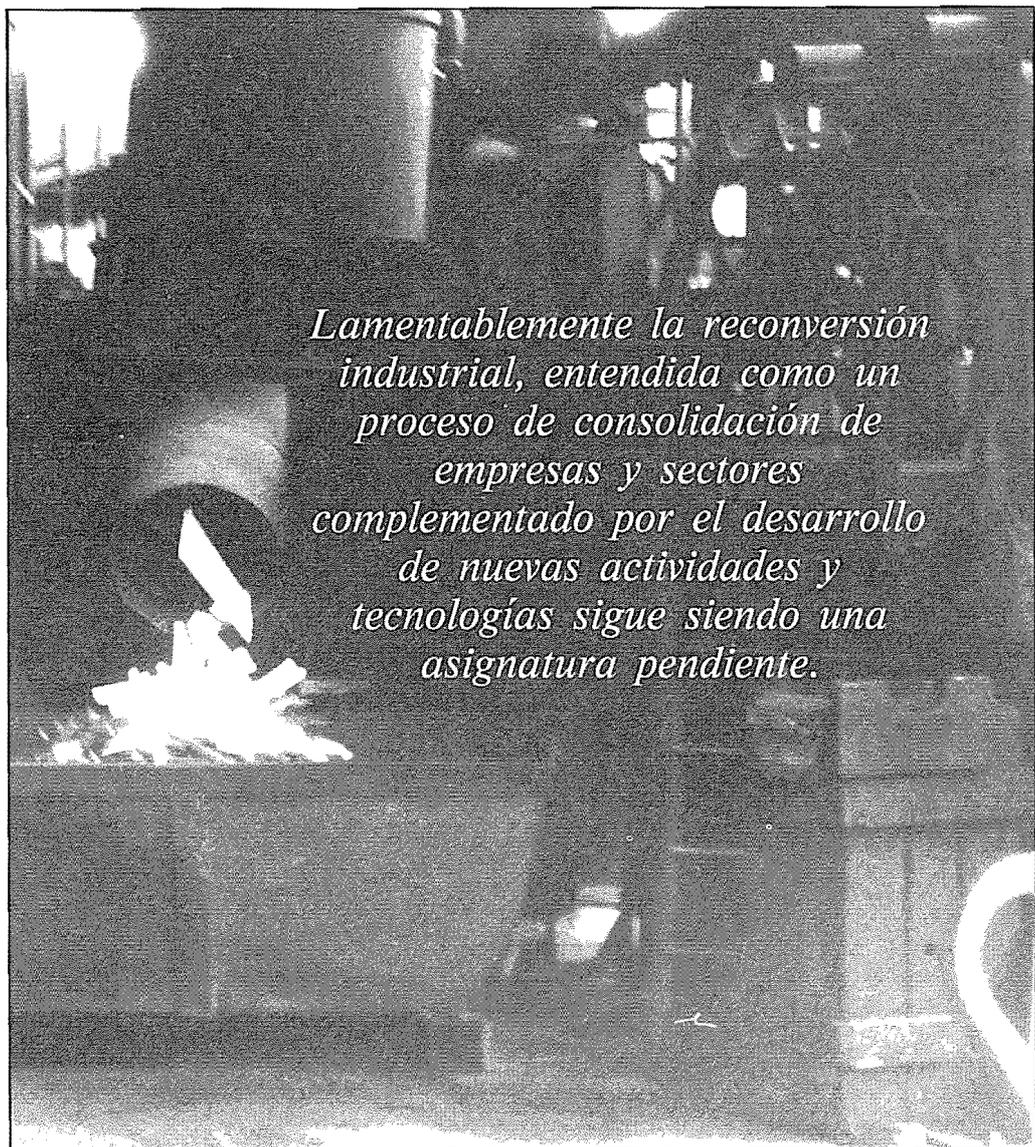
La actual situación de la siderurgia y del sector naval son sólo dos ejemplos de lo que ha dado de sí la política industrial del Gobierno central.

Al tiempo que ambos sectores tienen un futuro lleno de incertidumbres las ZUR que no han respondido a ningún plan industrial a medio y largo plazo, se han revelado totalmente ineficaces, limitándose a ser la nueva versión de los polos de desarrollo para atraer a

los escasos proyectos ya en marcha.

En relación al PRE y a la paralela batería de subvenciones a la inversión que lo complementaba hay que significar que su única función ha sido el de propiciar ajuste laborales en aquellos sectores de tecnología madura, incapaces de mantener sus cotas de producción y de mercado.

La propia concepción horizontal y el carácter prácticamente indiscriminado de las ayudas ha hecho estéril cualquier papel compensatorio en materia industrial y de empleo.



*Lamentablemente la reconversión industrial, entendida como un proceso de consolidación de empresas y sectores complementado por el desarrollo de nuevas actividades y tecnologías sigue siendo una asignatura pendiente.*

## Consecuencias del ajuste industrial

El balance que se desprende de todo lo anterior no puede ser nada satisfactorio habiéndose perdido tiempo y dinero en un momento de cambio profundo en el mundo industrial.

Los recursos quemados no han sido pocos y bien utilizados hubiesen dado bastante más de sí, aunque en su conjunto resultasen insuficientes.

La ausencia de planificación, de fijación de prioridades sectoriales ha sido desde luego la gran laguna de la que ha derivado todo lo demás.

Por otra parte los trabajadores y sus organizaciones sindicales hemos sido totalmente marginados apelando a resoluciones administrativas en lugar de dialogar y negociar haciendo gala de una propotencia que en repetidas ocasiones ha sido una verdadera provocación.

Han sobrado manifestaciones públicas de buenas intenciones, ha habido exceso de retórica y los sectores y empresas debidamente apuntalados son más la excepción que la regla con un coste laboral adicional de notables dimensiones.

A modo de resumen no se puede afirmar que en términos comparativos con otras economías estemos mejor que al inicio de la década y esta constación es más que motivo suficiente para una profunda reflexión.

## Es el momento de cambiar de rumbo

Quizás sea una muestra más de optimismo sindical el pensar que todavía es posible imprimir un giro a esta deteriorada situación tal vez en la confianza de que gobiernos y empresarios tienen que terminar por reac-

cionar ante el panorama de desindustrialización y de desempleo.

Evidentemente al hablar de política industrial es necesario enmarcar ésta en un contexto más amplio de medidas económicas en general, haciendo de los Presupuestos la base de unas actuaciones donde se marquen objetivos cuantificados y plazos de realización.

La planificación, la selectividad de opciones, el protagonismo de las administraciones públicas apunta en una dirección muy distinta a la espontaneidad de un mercado que termina ha-

ciendo un ajuste salvaje sin el necesario impulso para reorientar recursos y proyectos y con el agravante de un coste social medido en términos sobre todo de empleo perdido.

Es por todo ello por lo que exigimos el concurso de los sindicatos en ese plan industrial y económico a medio y largo plazo que tiene que ser riguroso y a la vez ambicioso con la óptima asignación de los recursos públicos para maximizar el empleo en ese nuevo diseño productivo más sólido, más estable que el actual.



*Los recursos quemados no han sido pocos y bien utilizados hubiesen dado bastante más de sí, aunque en su conjunto resultasen insuficientes.*

*El plan tiene que ser riguroso y a la vez ambicioso con la óptima asignación de recursos para maximizar el empleo.*

*LA LEY DE ORGANOS DE REPRESENTACION,  
DETERMINACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PARTICIPACION DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS*

**Un marco anti-sindical y anti-autonómico**

MERCED VILLA

*Tanto los gobiernos de la UCD como del PSOE han atrasado lo máximo posible la realidad de esta Ley que hoy llega tarde y mal.*

**1.—ANTECEDENTES**

Este texto legal, llamado Organos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y de participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, encuentra su antecedente más lejano en el anteproyecto realizado por la UCD en 1981 y el más próximo en el presentado por el Gobierno del PSOE a finales de la primera legislatura de su partido, y que no llegó a ver la luz por la disolución de las Cámaras legislativas el pasado año 1986.

Celebradas las nuevas elecciones políticas, el Gobierno presenta un nuevo proyecto en 1986, proyecto que ya discutido y aprobado en Congreso y Senado, parece que será publicado y entrará en vigor de inmediato.

Tantos los gobiernos de la UCD como del PSOE han atrasado lo máximo posible la realidad de esta ley, que hoy llega tarde y mal. Es difícil de entender que, cuando los trabajadores llevan ya cuatro procesos electorales todavía no se hayan llegado a celebrar ni las primeras elecciones entre los funcionarios y menos aún si pensamos que en 1978 se convocaron mediante Decreto (sistema solicitado por los sindicatos para los funcionarios en este último proceso de 1986 y no realizado) y que el Estatuto del Trabajador vio la luz en 1980, es decir antes de la Ley Orgánica Sindical lo que parecía «insalvable» para el establecimiento de la normativa reguladora para el personal de las Administraciones Públicas.

Sin embargo y pese a no existir ley que legitimase sus resultados, hoy es el día que todos los colectivos de funcionarios de la Comunidad Autónoma han realizado sus elecciones sindicales e incluso han negociado sus propias condiciones de trabajo.

Así, en la Administración Local se han venido celebrando paralelamente y en los periodos normales de cómputo general desde 1980, por lo que llevan efectuados 3 procesos electorales.

En la Administración Autónoma se hizo el primer intento con el personal docente de Educación en 1982 viendo frustrado la víspera por una Sentencia del Tribunal Constitucional. En 1984 y pese a otra sentencia del mismo Tribunal se realizaron para el personal administrativo y en 1986 todos los sectores las han celebrado también con declaración de ilegalidad por parte del mismo Tribunal.



## 2.—CONTENIDO

Expuestos los antecedentes para situar en su verdadera dimensión la inoportunidad de esta ley que llega con retraso notable, analizaremos a continuación el contenido de la misma.

El análisis se centrará en los siguientes temas:

- Elecciones Sindicales.
- Organos de Participación.
- Negociación Colectiva.

### Elecciones Sindicales

—Convocatoria de las primeras y ámbito temporal;

El propio texto de la ley, a través de su Disposición Transitoria Tercera, establece el mandato de que en el plazo máximo de nueve meses de su entrada en vigor, se convocarán a instancia de las Centrales Sindicales más representativas, las primeras elecciones sindicales entre los funcionarios y, a partir de esta convocatoria en cada Administración Pública deberán convocarse en el plazo de 1 mes.

El mandato de los representantes elegidos en esta primera convocatoria finalizará como máximo el 31 de diciembre de 1990 de modo que a partir de esa fecha, las elecciones se realizarán conjuntamente con el resto de los trabajadores.

—Estructura y sistema de representación;

Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los delegados de Personal y las Juntas de Personal.

Administración Local: la representación será:

de 10 hasta 30 ..... 1 delegado  
de 31 hasta 49 ..... 3 delegados  
de 50 en adelante. Juntas de Personal

Este sistema de exigir un número de trabajadores en la Entidad Local de al menos 10 resulta excesivamente restrictivo, privando en la práctica a muchos trabajadores de representación ante su Administración-empresa. En nuestro ámbito territorial se da el caso de que, en Alava, de 63 Ayuntamientos no tendrán representación más que tres de ellos.

—Comunidad Autónoma:

- 1 Junta de Personal en los Servicios centrales.
- 1 Junta de Personal en cada provincia.

1 Junta de Personal en cada provincia, Personal Docente.

1 Junta por cada Area de Salud.

1 en cada Universidad para personal docente.

1 en cada Universidad para personal NO docente.

1 Junta para cada Organismo con sede en la Comunidad de más de 150 F.

En la Administración del Estado con sede en la Comunidad Autónoma:

1 Junta para los Servicios de Correos, Telégrafos y Caja Postal de Ahorros.

1 Junta para el personal de cada provincia al servicio de la Administración del Estado, Seguridad Social, Organismos Autónomos y funcionarios civiles que presten servicios en la Administración Militar.

1 Junta en cada provincia para el personal al servicio de la Administración de Justicia.

La predeterminación de las Juntas de Personal de una manera tan exhaustiva constituye un ataque a nuestra capacidad de autoorganización y establece una estructura sindical falsa impidiendo en ocasiones una representación sindical directa que produce una importante distorsión entre la estructura institucional de la Comunidad Autónoma y su correspondiente estructura de representación lo cual puede ocasionar conflictividad por carencia de vías de diálogo adecuadas a la realidad.

Composición de las Juntas de Personal:

de 50 a 100 funcionarios.....	5
de 101 a 250 funcionarios ....	7
de 251 a 500 funcionarios ....	11
de 501 a 750 funcionarios ....	15
de 751 a 1.000 funcionarios ....	19
de 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción con un máximo de 75.	

Candidaturas:

Podrán presentar candidatos a las Juntas de Personal y a Delegados de Personal las Organizaciones Sindicales legalmente constituidas, pudiendo hacerlo asimismo candidaturas avaladas por un número de firmas equivalentes, al menos, al quintuplo de los miembros a elegir.

### Organos de participación

Estado: Consejo Superior de la Función Pública.

Este Organismo establecido ya en la ley de Reforma de la Función Pública de 2 de agosto de 1984, es un Organismo Superior Colegiado de participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas en el que existirán 17 representantes de las Organizaciones Sindicales de acuerdo a las normas siguientes:

1 puesto por cada una de las Organizaciones más representativas a nivel estatal y de Comunidad Autónoma.

Los puestos restantes se distribuirán entre las Organizaciones Sindicales que hayan obtenido el 10% o más de los delegados o miembros de las Juntas de Personal en las elecciones sindicales incluyendo las del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

La propia composición de este Organismo consultivo en el que se reúnen los representantes del personal funcionario y laboral (única mención del personal laboral en el texto legal) y que asimismo incluye 17 representantes de las Comunidades Autónomas más otros 17 de la Administración del Estado, parece no ofrecer dudas respecto a su imposible operatividad real.

### Negociación colectiva

El derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos no es reconocido en esta ley de forma expresa en ningún punto de su articulado.

En el Capítulo III del texto titulado «Participación en la determinación de las condiciones de trabajo» se establece que esta participación se realizará a través de diferentes Mesas de negociación, la cuales en términos expresos de la ley «se reunirán, al menos, una vez al año».

Establece la ley dos sistemas diferentes para formalizar los acuerdos entre la Administración y los representantes sindicales y así podrán llegar ambas partes a Acuerdos y Pactos para la determinación de las condiciones de empleo de los funcionarios, según las materias a que se refieran.

Así, los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y vincularán directamente a las partes mientras que los Acuerdos se celebra-

rán sobre materias competencia del Consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas (o del Estado) y del Pleno de la Corporación Local y por ello, no vincularán directamente a las partes que los suscriben sino que para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal de estos órganos.

En todo caso, si no hubiere acuerdo entre las partes, el Gobierno de cada Administración Pública establecerá las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

#### Resolución de conflictos:

Para resolver los conflictos surgidos en la negociación cualquiera de las partes podrá instar el nombramiento de un mediador que será nombrado de común acuerdo y formulará la propuesta correspondiente, que, en caso de no ser aceptada por las partes por escrito y razonadamente se publicarán de inmediato, tanto la propuesta como la negativa a aceptar la misma.

### 3.—CONCLUSIONES

Entre los aspectos que hay que criticar desde un punto de vista estrictamente sindical y resaltar como negativos en esta ley de Representación están los siguientes:

—La separación de los colectivos al servicio de las Administraciones, es decir, entre la representación del personal laboral y el funcionario. Además de romper la representación única la empresa introduce un factor de dispersión que no es bueno y que hemos venido manteniendo en todas las elecciones celebradas en Euskadi conjuntamente, demostrando que las aparentes diferencias entre ambos colectivos son perfectamente aunables a la hora de un Convenio Colectivo.

—La determinación de las Juntas de Personal que hace la ley no se atiende a la realidad de los colectivos ya que, al realizarse desde la Administración Central responde quizá a su estructura pero de ningún modo a la de Euskadi.

Hay que recordar otra vez que en el Territorio Histórico de Alava son 59 los municipios que se quedarán sin

elecciones sindicales contando sólo 3 con dicha representación. Asimismo el personal de diversos Organismos Autónomos se verá incluido entre el personal administrativo que no podrá contar con los 500 miembros que le darán la oportunidad de tener su propia Junta, etc...

—La ausencia de la negociación colectiva recogida como derecho del personal funcionario es, tal vez, el aspecto más preocupante de esta ley, que diluye el contenido de este derecho, en términos como consulta, participación, etc...

—Tampoco establece la ley, el sistema de arbitraje, como sistema de resolver los conflictos planteados entre ambas partes. Dado el carácter de Servicio Público entendemos que la posibilidad del arbitraje voluntario es un recurso imprescindible puesto que cualquier conflicto en este sector adquiere una repercusión de auténtica trascendencia social.

En definitiva, nos encontramos con una ley que era necesaria pero que, aún cuando reconoce más competencias al Sindicato, sigue el esquema de los Comités de empresa (Juntas de Personal) recogido en el Estatuto del Trabajador y no se decide por potenciar a los sindicatos de una forma definitiva.

Si la Ley de Representación de la Función Pública... no es buena desde el punto de vista sindical hemos de decir que desde el punto de vista Autonómico es inaceptable.

El carácter de básico de la mayoría de su articulado junto con la perspectiva centralista con que se han determinado las Juntas de Personal así como el propio procedimiento de realización de las elecciones sindicales deja prácticamente fuera de juego a las administraciones vascas.

Supone la desarticulación de las administraciones locales privándoles en la práctica a éstas de su Autonomía llegando a extremos ya comentados de dejar sin representación a 59 de los 62 municipios de Alava; es difícil pensar en una organización de la Función Pública Vasca cuando la representación de sus trabajadores viene predeterminada sin tener en cuenta la organización ni la estructura institucional de los Ayuntamientos, Comunidad Autóno-

ma, Organismos Autónomos dentro de ésta, etc...

También el proceso electoral, su control y la proclamación de resultados queda en manos de un órgano donde la participación de las administraciones vascas es casi testimonial, cuestión de indudables consecuencias especialmente dado el carácter de Sector Público en que se mueve el ámbito de esta Ley.

No se puede admitir, por último, que se considere de carácter básico la fijación de las Mesas de Negociación de ámbito sectorial y menos aún las materias a negociar en las mismas.

*En nuestro ámbito territorial se da el caso de que en Araba de 63 ayuntamientos no tendrán representación más que 3 de ellos.*

*La predeterminación de las Juntas de Personal de una manera tan exhaustiva constituye un ataque a nuestra capacidad de autorganización.*

*No se puede admitir que se considere de carácter básico la fijación de mesas de negociación de ámbito sectorial y menos aún las materias a negociar en las mismas.*