

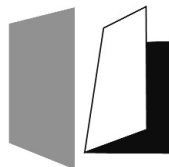
LAS RELACIONES LABORALES EN EUSKAL HERRIA

APUNTES HISTORICOS Y ANALISIS DE SU EVOLUCION
DESDE LA TRANSICION POLITICA

Autor

JOSE MIGUEL UNANUE LETAMENDI

MANU ROBLES-ARANGIZ



INSTITUTUA
2002

© Edita: Fundación Manu Robles-Aranguiz Institutua
Barrainkua 13 - 48009 BILBAO

Fotocomposición: Ikur, S.A.
Cuevas de Ekain, 3, 1º - 48005 BILBAO

Impresión: A.G. Rontegui, S.A.L.
Avda. Ribera de Erandio, 4 - 48950 ERANDIO (Bizkaia)

ISBN: 84-920674-4-6
D.L.: BI-438-02

Katalina Letamendi nere amari,
Linari, eta Garoa eta Aitzol semei.

INDICE GENERAL

PRESENTACION	9
PROLOGO	11
INTRODUCCION	17
CAPITULO I. DE LA HUELGA MINERA DE 1890 A LA TRANSI- CION POLITICA. Algunas claves de la historia de las relaciones laborales en Euskal Herria	25
1. La explotación de las minas vizcaínas base del despegue económico, del capitalismo y de nuestra relaciones laborales	29
2. Los primeros pasos del movimiento obrero	34
3. Del liderazgo socialista a la pluralidad sindical	40
4. Las primeras asociaciones patronales vascas y su posición ante las reivindicaciones obreras	52
5. La evolución de las relaciones laborales hasta 1936	57
6. De la dictadura franquista a la transición política	61
CAPITULO II. LOS PROTAGONISTAS DE NUESTRAS RELA- CIONES LABORALES. La patronal y los sindicatos desde la transi- ción al final del siglo XX	69
1. Las nuevas asociaciones patronales	73
2. Los sindicatos representativos	77
2.1. La afiliación sindical	77
2.2. La representatividad de los sindicatos	80
3. Algunas consideraciones sobre el nuevo mapa sindical	94
4. La representatividad según el ámbito de actuación sindical	100
5. La evolución ideológica del sindicalismo vasco, los cambios en sus vinculaciones políticas y la unidad sindical	106
CAPITULO III. EL AMBITO COMPETENCIAL VASCO Y EL MAR- CO JURIDICO UNITARIO ESPAÑOL DE RELACIONES LABO- RALES	117
1. Del Anteproyecto de Estella al Estatuto de Gernika	121
2. La regulación de los derechos sindicales en el Estado español ...	132
2.1. El derecho de asociación	132
2.2. La regulación de la representatividad sindical	135

2.3. El derecho de representación de los trabajadores en la empresa	139
2.4. La huelga y la mediación en el ordenamiento español	143
2.5. La regulación del derecho de negociación colectiva	148

CAPITULO IV. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA. Análisis del marco jurídico y del conflicto sobre la centralización 155

1. Un marco jurídico al servicio de la estrategia de centralización	159
2. A pesar del marco legal fracasa el primer intento de centralización	169
3. De un intento de cierre definitivo de un marco estatal de relaciones laborales al descuelgue autonómico	176
4. Tercer intento de centralización en un contexto caracterizado por la agudización del conflicto político vasco	192
5. Forcem-Hobetuz: otro frente del debate sobre la centralización	206

CAPITULO V. LA INSTITUCIONALIZACION Y EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES. El CRL, los Acuerdos Interprofesionales y la Negociación Colectiva 219

1. El CRL y el marco vasco de relaciones laborales	223
2. Los Acuerdos Interprofesionales en la CAPV	228
3. Perfiles y características de los convenios colectivos en la CAPV	231
3.1. Cobertura de la negociación colectiva	231
3.2. Ambito vasco y estatal de negociación colectiva	233
3.3. Convenios de ámbito sectorial y de empresa	236
4. La composición de las comisiones de negociación de los convenios sectoriales	238
4.1. La participación sindical	238
4.2. La participación patronal	244
5. Algunas notas sobre los aspectos que determinan el pulso reivindicativo	247
5.1. El pensamiento y la ideología	248
5.2. La situación económica y la evolución de la empresa y de los sistemas productivos	249
5.3. El mercado de trabajo	251
5.4. El poder sindical y patronal	252
5.5. La configuración y estructura de la negociación colectiva	254
6. La conflictividad laboral colectiva en la CAPV	258
7. Los resultados de la negociación colectiva	264

7.1. Salarios	266
7.2. Jornada laboral	268
7.3. Empleo y previsión social	270

CAPITULO VI. UNOS APUNTES SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS 271

1. El empleo en las Administraciones Públicas de Euskal Herria	275
2. El ámbito competencial de la CAPV y de la CFN sobre regulación del régimen estatutario de los funcionarios	276
3. Los derechos sindicales de los funcionarios en el ordenamiento jurídico español	280
4. Unos apuntes sobre el modelo sindical de la Ertzaintza	284
5. La representatividad de los sindicatos en las Administraciones Públicas de la CAPV y de la CFN	290

UNA REFLEXION FINAL. LAS RELACIONES LABORALES VASCAS ANTE EL SIGLO XXI 299

ABREVIATURAS Y SIGLAS 307

INDICE DE GRAFICOS 311

INDICE DE CUADROS 313

DOCUMENTACION CONSULTADA 315

BIBLIOGRAFIA 319

PRESENTACION

German Kortabarria Igartua
Presidente de la Fundación
"Manu Robles-Arangiz Institutua"

La publicación del libro "Las relaciones laborales en Euskal Herria. Apuntes históricos y análisis de su evolución desde la transición política", de José Miguel Unanue Letamendi, es motivo de doble satisfacción para la Fundación Manu Robles-Arangiz: satisfacción por el interés de la obra que se publica y satisfacción por el hecho de que su autor haya sido colaborador de esta Fundación.

La obra de José Miguel Unanue, junto a la interesantísima síntesis que el autor hace de las aportaciones de los distintos estudiosos sobre la historia de las relaciones de trabajo desde la eclosión de la industrialización, ofrece como contribución más original y valiosa el tratamiento de las relaciones laborales en el País Vasco en el último cuarto del siglo XX. Una época de especial intensidad, en la que las relaciones en el mundo del trabajo y sus protagonistas han estado entreveradas de intensos debates y conflictos sobre cuestiones básicas de dichas relaciones: modelos de representación, estructura de la negociación colectiva, marco vasco o marco estatal en materias laborales y sociales, autonomía colectiva como instrumento de configuración de un marco propio, administración de los conflictos laborales, relaciones de las organizaciones sindicales entre sí y de éstas con patronales y administraciones públicas..., por citar algunas. Y todo ello en un contexto marcado por dramáticas reconversiones de sectores básicos de la economía vasca, una transición política que no termina de alumbrar un escenario de estabilidad y un mapa sindical complejo atravesado, de una u otra forma, por buena parte de los conflictos generales.

El autor ha vivido esta época inmerso en la problemática de la que trata. Militante sindical desde la clandestinidad, le ha tocado asumir responsabili-

dades en áreas tan distintas como las primeras negociaciones, conflictos y reconversiones del sector pesquero -del que procede- o las relaciones laborales en las administraciones públicas vascas. En la década de los noventa José Miguel Unanue ha tenido una participación de primer orden en el Consejo de Relaciones Laborales de la CAPV, y ha intervenido en la negociación y aplicación de Acuerdos sobre Resolución de Conflictos (renovación del Preco), Acuerdo vasco sobre Formación Profesional Continua y los Acuerdos sobre el empleo de enero de 1999, cuya falta de desarrollo ha certificado, probablemente, el fracaso del último intento de establecer un modelo ordenado de negociación colectiva y relaciones laborales en la CAPV.

El establecimiento de un marco de negociación colectiva que permitiera la negociación colectiva en el ámbito vasco y diera carta de naturaleza a los acuerdos y convenios concluidos por las mayorías correspondientes ha sido una de las preocupaciones principales, si no la principal, de José Miguel Unanue en su condición de responsable del área de negociación colectiva en el Comité ejecutivo de ELA. Unanue ha defendido que la reforma aprobada en 1994 de los artículos 83 y 84 de la ley del estatuto de los trabajadores -reforma por la que el propio Unanue trabajó lo indecible- establece condiciones para la correcta convivencia de distintos proyectos, una convivencia que se ve, sin embargo, desestabilizada por los continuos incumplimientos de la propia reforma desde instancias centrales y la permanente amenaza de su derogación.

Contra lo que pudiera haber sido, la obra de Unanue no es un libro-testimonio. De él ha desaparecido la relación del autor con las realidades que analiza y su implicación en las cuestiones que trata. El sindicalista ha dejado sitio al sistematizador, al analista, al intérprete de los datos. Sistematizador, analista e intérprete cuya visión y criterio se ven indudablemente enriquecidos por su profundo conocimiento de los entresijos de nuestras relaciones laborales en el último cuarto de siglo.

Quien tenga interés por las relaciones laborales en Euskal Herria, principalmente en la Comunidad Autónoma del País Vasco -estructura, fuerzas en juego, instrumentos normativos, cuestiones en debate- va a encontrar en el libro de José Miguel Unanue Letamendi la información y las claves necesarias. "Las relaciones laborales en Euskal Herria" es ya, estoy seguro de ello, una obra de referencia imprescindible.

PRÓLOGO

Martín Auzmendi Ayerbe

Ex Consejero de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Las relaciones laborales constituyen una materia de gran trascendencia para la vida de las personas. Dicha trascendencia deriva del hecho de que las condiciones económicas y sociales de la relación laboral se encuentran entre aquellos factores que más pueden determinar la posición de las personas en la sociedad.

En los regímenes políticos que tienen reconocidas la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, junto a las normas aprobadas por Ley, las derivadas de la negociación colectiva son las que regulan básicamente las relaciones laborales. La autonomía colectiva hace que exista un ámbito en el que los empleadores/ras y empleados/as y sus organizaciones "autogobiernan" las relaciones laborales. De ahí que, la responsabilidad que en el ejercicio de dicha autorregulación asumen los agentes sociales sea muy grande. Sin perjuicio de la existencia de normas básicas resultantes de la legislación laboral, la autorregulación llevada a cabo por las organizaciones sindicales y empresariales es un dato relevante de la realidad de las relaciones laborales de nuestro país.

Como he señalado, hablar de relaciones laborales significa referirnos a una materia que tiene que ver con las condiciones de vida y trabajo de la mayoría de la ciudadanía. Pero su importancia va más allá, dado que las relaciones laborales inciden también en el desarrollo económico y social de una comunidad. Así mismo, constituyen un cauce de participación de trabajadores y empresarios en los asuntos socioeconómicos y, en esta medida, una vía para la profundización de la democracia en su vertiente económica y social.

Sí tomamos en consideración lo dicho hasta ahora, resulta sorprendente que a esta materia no se le preste una mayor atención entre nosotros. La des-

proporción existente entre su importancia real y la que se le otorga en los ámbitos de la investigación, el análisis o su presencia pública es evidente. No hace falta más que observar la cantidad de literatura que, en torno a la política, se ha generado en nuestro país durante los últimos años, mientras las relaciones laborales han quedado relegadas.

Por lo señalado, la publicación de este libro no deja de ser una grata novedad. Viene a cubrir una carencia, dado que si bien existen trabajos que abarcan la historia de las relaciones laborales en los territorios vascos hasta el inicio de la transición democrática, apenas hay trabajos que incorporen el análisis de las relaciones laborales de nuestro país a lo largo de toda su historia.

Estamos acostumbrados a oír hablar entre nosotros de las relaciones laborales sobre todo en casos de conflicto. De forma que, en ocasiones, las relaciones laborales se asocian al conflicto, y la acción de los sindicatos es vista como un factor desestabilizador. El conflicto es, en efecto, un elemento que aparece con frecuencia en las relaciones laborales, y es cierto también que, en ocasiones, los sindicatos resultan incómodos para los empresarios. En todo ello hay algo que es inherente a las relaciones laborales y, me atrevería a decir, a todo tipo de relaciones humanas. Pero, en el caso de las relaciones laborales de nuestro ámbito, si bien el conflicto ha estado presente y seguirá estándolo en ocasiones, hay que señalar que los acuerdos que se logran sin conflicto son mucho más numerosos que los cerrados tras la declaración de un conflicto.

En dicho sentido, hay que señalar incluso que las relaciones laborales discurren en nuestro ámbito en un clima de mayor normalidad que las relaciones políticas. De ahí que, en un país en el que los desencuentros son tan profundos, me atreva a decir que la contribución de los protagonistas de las relaciones laborales a aportar dosis de estabilidad y normalidad es muy importante. Este es un factor que no se valora de manera suficiente.

Al hilo de lo señalado, las relaciones laborales constituyen también una escuela de convivencia. Las partes tienen que realizar casi de forma cotidiana ejercicios de diálogo y negociación que son los instrumentos básicos de las relaciones laborales en un sistema democrático.

Además hay que decir que, fruto de unas relaciones laborales que comprenden acuerdos que están siendo aplicados a una gran mayoría de los trabajadores vascos, el nivel de cohesión social es muy elevado. Este dato tiene que ver seguramente con el elevado nivel de satisfacción que los ciudadanos

de este país tienen con la situación social y económica. Por supuesto que en dicha percepción influye la opinión positiva que la ciudadanía tiene sobre el correcto funcionamiento en general de servicios públicos básicos, como la sanidad o la educación pero, no cabe duda que, los resultados derivados de los acuerdos entre las organizaciones empresariales y sindicales contribuyen también de una forma decisiva a dicha percepción.

El libro contiene una buena síntesis de la historia de las relaciones laborales en Euskadi, situando dichas relaciones en los diferentes contextos políticos en que se ha producido su desarrollo. Resulta muy interesante el análisis que se realiza del surgimiento de cada una de las organizaciones sindicales, en su mayoría de la mano de opciones políticas, y el proceso que ha conducido a la mayoría de dichas organizaciones de dotarse de autonomía con relación a los partidos políticos.

Analiza el desarrollo de la negociación colectiva, sus contenidos y el conflicto entre las opciones favorables a su centralización, y quienes, sobre todo desde Euskadi, defienden la posibilidad de conducir la negociación colectiva desde el respeto a las mayorías. Se adentra en el marco jurídico de las relaciones laborales, con las opciones en liza en el debate del Estatuto de los Trabajadores, las sucesivas modificaciones, los acuerdos interconfederales de ámbito estatal y su influencia en la producción normativa relativa a los ámbitos de negociación. Igualmente tiene interés lo relativo a las diferentes concepciones con relación al papel de los sindicatos en la Empresa con la discusión entre el papel de los órganos unitarios de los trabajadores en la Empresa y las secciones sindicales.

Asimismo, trata el reparto competencial de las materias socio-laborales y su repercusión en el desarrollo de las relaciones laborales, así como los pasos que se han dado en la institucionalización de las relaciones laborales en Euskadi, los Acuerdos Interconfederales alcanzados, las dificultades para su aplicación en el caso de la formación continua y el desarrollo de las relaciones laborales en las administraciones públicas vascas, con la experiencia de la representación mixta en la Ertzaintza como elemento singular.

Por lo tanto, el trabajo contiene un análisis de todos los aspectos que comprenden las relaciones laborales. Junto a dicho análisis, los lectores encontrarán una información amplia e interesante sobre materias como las tasas de afiliación, la negociación colectiva y los resultados de las elecciones sindicales durante los últimos años en la Comunidad Autónoma Vasca y Navarra.

Una de las conclusiones que cabe extraer del libro es que, aún con todas las lagunas que puedan existir en las relaciones laborales, éstas se han desarrollado en nuestro país de una forma bastante correcta. En este sentido, entiendo que no se ha reconocido suficientemente la madurez y el buen hacer de la que han hecho gala las organizaciones sindicales y empresariales. Estas organizaciones han sido por el contrario, en ocasiones, objeto de una crítica fácil, simplista e injusta. Sin embargo, han demostrado una capacidad de adaptación a las circunstancias cambiantes de la sociedad y de lograr acuerdos que se traducen en unas relaciones laborales que son hoy un factor de equilibrio social.

Como ejemplo de la capacidad de adaptación y buen hacer, está la forma en que las partes supieron hacer frente a la dura reconversión industrial de los años 80, ó el modo en que, durante los últimos años de fuerte crecimiento económico y del empleo, han sabido negociar y pactar acuerdos que hacen posible compatibilizar la competitividad de nuestra economía con las mejores condiciones del Estado en lo que a materia salarial y jornada laboral respecta.

Al abordar la cuestión de la patronal vasca o de las patronales para ser más exacto, se habla de su ambigüedad acerca de algunas cuestiones conflictivas como la de los marcos de negociación colectiva. Dicha ambigüedad puede tener una explicación que respondería a que contamos con una única patronal por territorio, donde todo hace indicar, están integradas una pluralidad de sensibilidades. Así, la pluralidad que, en el caso de los sindicatos se manifiesta a través de cuatro organizaciones representativas en cada territorio, en el caso de las organizaciones empresariales se daría en una única organización. Esta circunstancia puede explicar las dificultades que, en ocasiones, puede tener la patronal para el consenso interno ante determinadas tomas de posición.

En todo caso, una cuestión es evidente; para el correcto funcionamiento de las relaciones laborales es necesario contar tanto con unas organizaciones sindicales como empresariales consolidadas. Esta es una cuestión esencial a fin de que las relaciones laborales tengan el papel que les corresponde desempeñar en una sociedad democrática.

Con relación a los sindicatos, un tema de gran importancia al que se refiere José Miguel Unanue en su trabajo es el relativo al pluralismo y fragmentación que ha caracterizado al movimiento sindical vasco a lo largo de la historia. En la actualidad, uno de los elementos centrales que estaría en el origen de dicha división residiría en los diferentes ámbitos de actuación de

los sindicatos vascos y sus diferentes posiciones acerca del marco de relaciones laborales. Con todo, hay que señalar que dicha división, que también se produce en el nivel político, no parece que haya alcanzado a nivel sindical el grado de enconamiento e incomunicación que se ha producido entre los partidos políticos. A pesar de las diferencias, quizá porque la dinámica sindical tiene otro tipo de necesidades a los que responder, la relación entre los sindicatos y hasta la colaboración puntual se sigue produciendo.

Quizá por ello y por su autonomía en relación con las dinámicas políticas, a pesar de las dificultades, las organizaciones sindicales están en condiciones de alcanzar un acuerdo de fondo que apunte hacia la superación del desencuentro derivado de los ámbitos de actuación. Un acuerdo de fondo en que se fijen las condiciones y reglas que den salida a dicho problema. Este es, sin duda, uno de los retos que tienen planteado los sindicatos vascos.

Las bases para afrontar dicho reto pasarían por el reconocimiento de la realidad plural del sindicalismo vasco y el respeto de las mayorías, así como de las minorías, en cada momento. El reconocimiento de la pluralidad implica el respeto a la existencia de sindicatos que de forma legítima tienen distintos ámbitos de actuación. Ahora bien, los marcos jurídicos no pueden desconocer las realidades en las que han de ser aplicadas las normas y, en esta medida, con independencia de las diferentes concepciones que puedan existir, las relaciones laborales en Euskadi no pueden ser sustancialmente diferentes de lo que las partes vayan acordando en cada momento. En este sentido, los acuerdos que se vayan alcanzando deberían ser respetados y contar con los cauces para su aplicación.

Espero y deseo que las organizaciones sindicales sean capaces de establecer las bases para la superación del problema que he señalado. Si lo logran, aparte de constituir un factor positivo para un desarrollo más normalizado de las relaciones laborales en Euskadi, quizá pudiera servir también como referente para la salida a problemas de otra índole que tenemos planteados.

Considero además necesario hacer referencia a una cuestión que, aún cuando directamente no tiene que ver con las relaciones laborales, viene afectando a personas que son parte en dichas relaciones. Se trata de las duras circunstancias en las que, en ocasiones, algunos de los que son parte en las relaciones laborales se han visto y se ven envueltos por las amenazas y actos violentos ocasionados por parte de un agente ajeno por completo al mundo laboral y por motivaciones así mismo ajenas a lo laboral. En este sentido, uno de los hechos más trágicos de nuestra reciente historia fue el asesinato del

Presidente de la patronal guipuzcoana el 8 de agosto de 2000. El asesinato de esta persona, que era muy estimada en la sociedad, es un exponente del drama que vive este país y nos recuerda la asignatura pendiente de la paz.

En cuanto al autor del trabajo, concurre la circunstancia de ser una persona que ha sido protagonista de la historia de las relaciones laborales durante los últimos 25 años asumiendo importantes responsabilidades en la primera organización sindical del país en la actualidad. Tal como advierte el propio autor, ciertamente, la posición de quien escribe se pone de manifiesto a lo largo del mismo, pero hay que reconocer que el esfuerzo de equilibrio realizado a lo largo del trabajo da como resultado un libro cuya elaboración está basada en un notable grado de objetividad. Si bien ello siempre es de agradecer, lo es todavía más en el clima por el que viene atravesando el país en los últimos tiempos. De esta forma, sin perjuicio de que sus opiniones sean o no compartidas en parte o en su totalidad, la circunstancia señalada se convierte en un valor añadido. En este trabajo José Miguel Unanue ha seguido siendo fiel al rigor y honestidad que ha caracterizado su trayectoria.

En definitiva, estamos en presencia de un trabajo que puede ser muy útil para la consulta y el estudio de todos los interesados en el conocimiento del mundo laboral en la CAPV y Navarra, para los que quieran profundizar en el análisis de las relaciones laborales, así como para la Universidad y los centros de Formación Profesional. Éstos pueden disponer de un buen manual para que los alumnos puedan aproximarse al conocimiento de las relaciones laborales en Euskadi y las grandes transformaciones que en el mundo del trabajo se han producido en la sociedad vasca a lo largo del último siglo.

Están finalmente los interrogantes que plantea el autor de cara al futuro. Son interrogantes cuya respuesta corresponde dar a los protagonistas de las relaciones laborales en un caso y a los agentes políticos en otro. La vida sigue y, por lo tanto, también la historia. Sólo queda esperar que la misma pueda ser escrita como aquella en la que hemos sido capaces de superar los problemas y desencuentros que afectan a la convivencia y al futuro del autogobierno de los vascos, y que las relaciones laborales sigan contribuyendo a profundizar en el progreso y la justicia social, para lo cual, los protagonistas habrán de saber, como hasta ahora, anticiparse en algunos casos y adaptarse en otros a las transformaciones de todo tipo que se vayan produciendo.

INTRODUCCION

INTRODUCCION

Si hubiera que inscribir en algún registro el nacimiento de las luchas obreras y el conflicto laboral en Euskal Herria, antecedentes históricos de lo que hoy llamamos relaciones laborales, no hay duda que habría unanimidad en elegir el mes de mayo del año 1890 como la fecha de este acontecimiento.

Se elegiría esa fecha porque el 1º. mayo de aquel año estuvo precedido de una gran expectación, porque las movilizaciones obreras tuvieron una incidencia hasta entonces no conocida, por el carácter fuertemente reivindicativo de la celebración, centrado en la jornada laboral semanal de ocho horas y, sobre todo, por la huelga general minera de Bizkaia que sumió al territorio en el caos tras la declaración del estado de guerra y la intervención del ejército.

A pesar de que ciento once años después de este primer hito de la historia de la luchas sociales en nuestro país, el panorama socio-laboral presenta una fisonomía muy distinta al de la última década del siglo XIX, sin embargo, detrás de la primera capa de la superficie de la realidad social actual se descubre pronto que el conflicto laboral permanece todavía vigente.

Si en la última década del siglo XIX la jornada laboral de ocho horas era la reivindicación emblemática de los primeros obreros vascos organizados, la semanal de treinta y cinco horas de trabajo es hoy uno de los ejes de las demandas sindicales y una de las cuestiones importantes que están en el debate de las relaciones laborales de comienzo del siglo XXI.

La huelga minera de mayo de 1890 y la huelga general del 21 de mayo de 1999, situadas ambas en un contexto reivindicativo marcado por el planteamiento de una reducción sustancial del tiempo de trabajo, además de dos hechos importantes en la historia de las relaciones laborales de Euskal Herria, tienen un especial significado por ser el primero y el último eslabón de esa historia.

Y es precisamente la historia de las relaciones laborales el tema de este trabajo. El objetivo básico del mismo inicialmente se circunscribía al estudio de los últimos eslabones de esa historia. Concretamente al estudio de las relaciones laborales del último cuarto del siglo XX, es decir, desde la transición política que se abrió en la década de los setenta hasta nuestros días.

Iniciado el trabajo en estas claves, me di cuenta enseguida de que para entender mejor la realidad era preciso conocer la historia. Por ello, manteniendo como aspecto central del trabajo el análisis de los componentes más importantes de la realidad actual de nuestras relaciones laborales, me pareció oportuno retocar el diseño inicial e introducir en el trabajo una perspectiva histórica que creo ayuda a comprender mejor el presente.

Así, además del primer capítulo dedicado en su totalidad a la historia, también en otras partes de este trabajo aparecen datos, situaciones y antecedentes de carácter histórico. Esta información ha sido muy útil para realizar un análisis de los cambios y las transformaciones más importantes que se han producido en el escenario de las relaciones laborales de Euskal Herria en estos ciento once años de historia.

Además de intentar dar un tono dialéctico a la relación entre el pasado y el presente, el lograr un trabajo que contemple las relaciones laborales desde sus diversos planos y perspectivas ha sido el más importante de mis objetivos. Y es que, el campo de las relaciones laborales puede analizarse desde muchos ángulos: desde la historia, desde el campo jurídico, desde la autonomía colectiva, desde el debate político-ideológico, desde las características de los sindicatos y patronales, desde la correlación de fuerzas y el pulso reivindicativo, desde la conflictividad etc. etc.

En los seis capítulos de este trabajo he intentado analizar los temas de mayor interés. Además de recoger, como se ha señalado, las cuestiones de carácter histórico que me han parecido más importantes, otra parte de este estudio está dedicado al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de la Comunidad Foral de Navarra en materia sociolaboral. Sin duda, el tema de las competencias socio laborales, especialmente en el ámbito de la CAPV, es una cuestión de máxima actualidad que desborda el campo específico de las relaciones laborales y se inserta plenamente en el conflicto político que se vive en Euskal Herria.

Es un tema que tiene interés sea cual sea la perspectiva que se tenga del conflicto político ya que, aunque se sitúe la solución del mismo en el marco del vigente Estatuto, hay que señalar que la concreción del nivel competencial

del campo socio-laboral está resultando sumamente conflictiva hasta el punto de que veintidós años después de la aprobación del Estatuto aún están sin transferir la mayor parte de esas competencias. Por esta razón, o porque se entienda que aunque se materialicen los traspasos pendientes, se conformaría un marco competencial que resultaría insuficiente para encajar en él la realidad actual de nuestras relaciones laborales, me ha parecido que la problemática en torno al ámbito competencial socio laboral era uno de los temas de estudio obligado.

Sin salir del terreno jurídico, pero desde un enfoque muy distinto a la vertiente político-competencial, otra parte del trabajo está dedicada al análisis de la regulación legal de los derechos colectivos de los trabajadores. Se trata de analizar los contenidos de los derechos sindicales del vigente ordenamiento jurídico y de estudiar las características básicas y la orientación del modelo sindical legal que se configuró en la transición política.

En este capítulo se analiza el derecho de libertad sindical reconocido en la Constitución española que responde a un modelo de carácter básicamente individual. El carácter de sindicato más representativo, tema de actualidad por el litigio abierto sobre si las organizaciones que, como ELA y LAB, actúan en dos comunidades autónomas deben ser considerados sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma y por la reciente propuesta del Gobierno central de recortar considerablemente el nivel competencial que tienen reconocido actualmente los sindicatos de este ámbito.

En esta parte del trabajo se analiza también el sistema de representación de los trabajadores en la empresa, sistema que a pesar de ser dual ha favorecido el desarrollo de un modelo en el que los órganos unitarios gozan de mayor protagonismo que los sindicatos. Este modelo ignora también la afiliación como elemento para medir la representatividad general de las organizaciones sindicales, lo que supone una singularidad en derecho comparado. Se estudia la regulación de la huelga y del conflicto colectivo, y las características del derecho de negociación colectiva, entre las que destacan la eficacia general de los convenios y la capacidad de negociación de los órganos unitarios en el ámbito de la empresa, aspectos ambos, poco habituales en los ordenamientos jurídicos de nuestro entorno.

Al estudio de la estructura de la negociación colectiva, por su actualidad, importancia y porque es motivo de confrontación, especialmente en el ámbito sindical, y clave en la configuración de un marco unitario español o específico vasco de relaciones laborales, se dedica una parte importante de este trabajo. Se analiza el modelo centralizador del Estatuto de los Trabajadores

de 1980, la reforma que introdujo la cláusula de descuelgue autonómico en 1994, y el debate en torno a las nuevas propuestas centralizadoras que recientemente ha presentado el gobierno del Partido Popular. Se termina el análisis de este interesante tema aportando datos y reflexiones sobre el contencioso que mantienen el FORCEM y HOBETUZ en torno a la competencia y a la gestión de la formación continua de los trabajadores.

El análisis de las características más destacables del sindicalismo actual y de la evolución de las organizaciones obreras y patronales vascas desde la transición política hasta el inicio del nuevo siglo, es el objeto de otra parte de este trabajo. El estudio de la evolución de la representatividad sindical, los cambios de carácter ideológico que se han producido en estas organizaciones respecto a épocas anteriores, el tema de las vinculaciones históricas entre los sindicatos y los partidos políticos, el pluralismo y la cuestión de la unidad sindical son los aspectos más destacables que se tratan en este capítulo.

El análisis del campo de la autonomía colectiva, tanto desde la perspectiva del marco institucional y de su estructura, como de los resultados de la confrontación de intereses entre la patronal y los sindicatos, es el tema de otra parte de este trabajo. Por un lado, se estudia el Consejo de Relaciones Laborales como institución que en los primeros años de la década de los ochenta nació para impulsar el marco vasco de relaciones laborales y el papel que en esta clave han tenido el PRECO, el AIFCPV y otros acuerdos interprofesionales.

Por otro lado, se analizan los perfiles y las características de los convenios colectivos: la cobertura; los ámbitos desde dos perspectivas distintas: 1) vasco y estatal y 2) sector y empresa; la representatividad de los sindicatos en las mesas de negociación y la participación de las organizaciones patronales en la negociación colectiva. Se realiza, también, en este capítulo un análisis de carácter teórico sobre los distintos factores que intervienen en la determinación de la correlación de fuerzas entre la patronal y los sindicatos y, por último, se estudia la conflictividad laboral y los resultados más destacables de la negociación colectiva.

Por su singularidad y por el importante número de trabajadores que prestan sus servicios en las Administraciones Públicas, el análisis de las relaciones laborales de esta área es otro tema –el último– que se trata en este trabajo. Nuevamente, el campo jurídico, va a ser un elemento central del estudio, tanto en la vertiente competencial, donde destaca el mayor nivel que dispone la CFN respecto a la CAPV en cuanto al régimen estatutario de los funcionarios, como en el campo de la regulación de los derechos sindicales básicos

de los trabajadores de la función pública, en el que hay que subrayar que estos derechos han sido reconocidos muy tarde y de manera incompleta.

Además de un apartado dedicado a la representatividad sindical en los distintos ámbitos de las Administraciones Públicas de la CAPV y de la CFN, se realiza un análisis de la regulación de los derechos sindicales en la Ertzaintza, tema de mucha relevancia por tratarse de la única oportunidad que ofrece el marco competencial actual, para que el Parlamento Vasco legisle en materia de derechos sindicales.

Antes de terminar la presentación de este trabajo quiero realizar dos puntualizaciones. En primer lugar una nota de advertencia sobre el modo de expresión para señalar que con el fin de facilitar la lectura he utilizado exclusivamente el género masculino, por lo que la definición de una condición o actividad, como las de trabajador, funcionario, empresario etc., es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.

Por último, una consideración de mayor contenido para señalar que, como con buen criterio apunta Eric Hobsbawm en su libro “Historia del Siglo XX”, escribir sobre un período y un tema que han formado parte de la vida del autor es un hecho que deja huella en la obra. En este sentido, debo advertir al lector que en este trabajo analizo hechos y situaciones de una etapa de las relaciones laborales de nuestro país que he vivido y en la que he participado. Mi paso por el sindicalismo activo ha sido determinante para lograr un buen conocimiento de la realidad, que no hubiera adquirido en otras circunstancias, pero es evidente también, que esta etapa ya finalizada de mi vida, lo quiera o no, va a influir en los puntos de vista y en la perspectiva de los análisis de este trabajo.

José Miguel Unanue Letamedi
Donostia, diciembre de 2001

CAPITULO I

**DE LA HUELGA MINERA DE 1890 A LA TRANSICION
POLITICA. Algunas claves de la historia de las relaciones
laborales en Euskal Herria**

El hecho de que hayan transcurrido casi noventa años desde la primera huelga general obrera que se produjo en Euskal Herria hasta la transición política que siguió a la dictadura franquista, por obvio, ahorra muchas explicaciones respecto al alcance del análisis que contiene el presente capítulo. Es evidente que el objetivo del mismo no es afrontar un estudio completo de este largo período de la historia de nuestras relaciones laborales, que requeriría, mucho más espacio que el que ocupa en esta parte del libro, ni tan siquiera se pretende hacer una síntesis histórica, sino que el objetivo de las primeras páginas de este trabajo es más modesto. Como señala el título, se trata de analizar las claves más importantes de los diversos procesos por los que han transitado las relaciones laborales vascas y de resaltar los aspectos de mayor interés para conocer sus raíces, para que se pueda entender mejor la realidad actual y para valorar el alcance de los cambios y de las transformaciones que se han producido.

Empezando por el análisis de las bases sobre las que echó a andar el proceso de desarrollo industrial capitalista y finalizando con el estudio de las características más significativas del sindicalismo vasco que emergió tras la dictadura franquista, a través de seis apartados se van a analizar otras cuestiones de interés como, por ejemplo: el contexto político y económico del último tercio del siglo XIX, los orígenes del movimiento obrero vasco, su ideología, el nacimiento de las primeras asociaciones patronales, los primeros conflictos laborales, las notas más características del movimiento sindical vasco, su evolución y las relaciones entre las organizaciones obreras y patronales.

1. LA EXPLOTACION DE LAS MINAS VIZCAINAS BASE DEL DES- PEGUE ECONOMICO, DEL CAPITALISMO Y DE NUESTRAS RELACIONES LABORALES

A pesar de que en siglos anteriores el País Vasco había destacado por su pujanza en la construcción naval, en la navegación, el comercio, la pesca, la caza de la ballena y en el tratamiento y transformación del hierro en sus famosas ferrerías, cuando a mediados del siglo XIX –con retraso respecto a otros países europeos¹– se inició en España un cierto proceso de industrialización, el País Vasco estaba sumido en una crisis que le había dejado relegado a un plano secundario en el proceso de cambio y progreso económico que en esa época se puso en marcha.

En 1840, la siderurgia vasca estaba atrasada incluso en el marco del Estado español, a pesar de que –como ya hemos señalado– en épocas anteriores sus ferrerías habían sido las más avanzadas y activas². A mediados del siglo XIX poco quedaba del esplendor que tuvo la industria vasca del hierro. De los bilbos, como se llamaban en lengua extraña a las espadas fabricadas en nuestra tierra, o del famoso acero elaborado en Mondragón, solo quedaba el recuerdo inmortalizado por las plumas más brillantes de la literatura clásica³.

A la preponderancia de la siderurgia andaluza le tomó el relevo la siderurgia asturiana que tenía la gran ventaja de disponer de la hulla. La industria ferrona y el conjunto de la actividad económica vasca, perjudicada por la primera guerra carlista, la pérdida de mercados coloniales y la masiva importación de hierro con la que se afrontó el desarrollo de la red ferroviaria entre

¹ En los años 65-69 España producía 42.000 TN anuales de hierro colado frente a 1.262.000 TN de Francia y 4.904.000 TN de Inglaterra. Tortella Casares, Gabriel. Madrid 1975 “Los orígenes del capitalismo en España. Banca, industria y ferrocarriles en el siglo XIX”. Tecnos. Madrid 1995.

² Nadal, Jordi. “El fracaso de la revolución industrial en España 1814-1913”. Ariel. Barcelona 1986.

³ “Bilbos”, así llama Shakespeare a las espadas en “Las alegres comadres de Windsor”. En unos versos de un clásico de la literatura española se recoge la frase “Vencedora espada, de Mondragón tu acero y en Toledo templada”.

1860 y 1865⁴, tuvo que esperar hasta las dos últimas décadas del siglo XIX para iniciar el despegue definitivo que se realizó sobre la base de la inmensa riqueza proveniente de la enajenación del mineral vizcaíno.

Efectivamente, de 1878 a 1899 por la ría de Bilbao se exportaron a Europa y a América 78.316.764 TN de mineral de las que 54.990.526 TN fueron al Reino Unido⁵. Puede decirse, que la producción siderúrgica de la primera potencia colonial de la época utilizó de manera importante el mineral vizcaíno.

Pero para que el desarrollo económico y el nacimiento del capitalismo moderno, y el origen de los conflictos sociales y de las relaciones laborales se produjeran en ese momento, en ese lugar y de esa manera, además de la riqueza que generaban las minas se requería la acción de otros factores.

Por un lado, hay que valorar la existencia de un sedimento de cultura emprendedora, industrial y comercial que se había desarrollado en siglos anteriores en los territorios del País Vasco que, por ser pobres en recursos agrícolas, se vieron apremiados a buscar otras alternativas económicas.

Sin duda, otro factor clave para el desarrollo de este proceso fue la pérdida de las antiguas instituciones vascas, de la titularidad de la propiedad del subsuelo y del poder competencial en lo relativo a la adjudicación de las concesiones de explotación de las minas. Este importante hecho se produjo con la pérdida casi total del régimen foral tras las dos guerras carlistas. El Fuero Nuevo de Vizcaya de 1526 señalaba:

*“que ningún natural ni extraño, así del Señorío de Vizcaya, como de todo el Reino de España o de fuera de ellos, puede sacar fuera de este Señorío para reinos extraños, vena ni otro metal alguno para labrar hierro o acero, so pena que la persona que lo sacara pierda la mitad de los bienes y sea desterrado perpetuamente de estos reinos”*⁶

Más allá de las valoraciones, las interpretaciones y los conflictos que alrededor de esta norma foral hubo, no hay entre los historiadores ninguna

⁴ Nadal Jordi. Obra citada.

⁵ Echeverría Ignacio y Federico Grijelmo, “Las minas de hierro de la provincia de Vizcaya; progresos realizados en esta región desde 1870 hasta 1899”. Bilbao 1900. Memoria encargada por el Círculo Minero con ocasión de la participación de esta Entidad en la Exposición Universal de París de 1900.

⁶ Basterra, Mario. “Vizcaya Minera. Su historia, legislación foral y derecho vigente”. Imprenta de la Casa de la Misericordia. Bilbao 1894.

duda de que la administración y el gobierno de las minas correspondía a las autoridades de Bizkaia, no siendo aplicable en nuestra tierra el principio regalista que regía en España y que se recoge en el Real Decreto de 4 de julio de 1825, aprobado durante el reinado de Fernando VII, cuyo artículo primero decía:

*“Perteneciendo a mi corona y señorío real el dominio supremo de las minas de todos mis reinos, nadie tendrá derecho a beneficiarlas sino aquellos que ya la hayan adquirido por especial concesión que les hubieren hecho mis augustos predecesores, y esté confirmada por MI, y los que en lo sucesivo la obtengan en virtud del presente Decreto”*⁷

Este Real Decreto, que fue rechazado por las Juntas Generales del Señorío, por antiforal y contrario a los usos y costumbres y *“porque los vizcaínos han gozado siempre de la franqueza y libertad de descubrir, explotar y beneficiar toda clase de minas sitas en este Señorío, bajo las reglas y ordenanzas que tuvieren a bien establecer las juntas Generales de Vizcaya”*⁸, parece que no se aplicó en los territorios vascos hasta que finalizada la primera guerra carlista, y a pesar de que formalmente fueron confirmados los fueros con la coletilla *“sin perjuicio de la unidad constitucional de la monarquía”*, se inició el proceso de eliminación progresiva de los mismos y la aplicación del régimen común en las entonces llamadas provincias vascas.

Aunque no está suficientemente claro como discurrió el proceso de privatización de la propiedad de las minas vizcaínas, parece que se dinamizó y se cerró tras la modificación legal que se produjo en diciembre de 1868 en el contexto de las nuevas ideas y de la concepción liberal de la economía que afloraron con la revolución de septiembre. La nueva regulación legal eliminó los obstáculos que entorpecían el proceso de adjudicación de concesiones, otorgándose éstas a perpetuidad y subrayando el carácter de *“propiedades firmísimas de las que bajo ningún concepto puedan ser expropiados sus dueños mientras paguen los cánones correspondientes”*⁹.

No se puede saber hoy cual hubiera sido el curso de los acontecimientos si las Juntas Generales de Bizkaia no hubieran perdido la competencia y la propiedad del subsuelo, pero lo que si se sabe es que el nacimiento del capitalismo vasco se produjo con el cambio político y jurídico que supuso la pér-

⁷ Alejo García Moreno y Gustavo Laiglesia. “Manual de Legislación y Jurisprudencia Minera”. Madrid 1901.

⁸ Basterra, Mario. Obra citada.

⁹ García Moreno, Alejo y Laiglesia, Gustavo. Obra citada.

didada de los fueros, y se asentó sobre las bases del régimen constitucional y centralizador español y de las políticas económicas del Estado de la segunda mitad del siglo XIX.

Por otro lado, este despegue económico tampoco se hubiera producido, o al menos no de esta manera, si Bessemer no hubiera patentado en 1856 su famoso convertidor. Este sistema revalorizó de manera muy importante el hierro vizcaíno por su característica de ínfima o total ausencia de fósforo. Tras este invento, el rubio, el carbonato y, sobre todo, la vena y el campanil que se encontraban en las minas vizcaínas iban a ser los minerales más codiciados por el Reino Unido y por el resto de las potencias económicas europeas de la época.

Asimismo, la participación de lo que se podría llamar burguesía local en la explotación de las minas, es otro factor importante que explica el despegue económico y el desarrollo del capitalismo vizcaíno. Aunque es cierto que las principales compañías mineras que se instalaron en Bizkaia eran extranjeras, como la Orconera Iron Ore, la Societé Anonyme Franco-Belge des Mines de Somorrostro, la Luchana Mining Co etc., hay que destacar que la presencia de esta burguesía local que, además de participar directamente en la explotación controló la propiedad de la mayoría de las minas, evitó que se consumara una explotación de carácter colonial que hubiera llevado a la esquilma-ción pura y dura de los recursos naturales sin obtención de beneficio alguno para el país, como a lo largo de la historia ha sucedido en tantos lugares del mundo.

En relación a esta interesante cuestión resulta revelador el dato que maneja García Merino¹⁰ que estima que en el período 1876-1910 esta burguesía vizcaína obtuvo de la propiedad y explotación de las minas unos beneficios de más de 567 millones de pesetas por casi 465 millones que obtuvieron las compañías extranjeras.

En este repaso de los aspectos que intervinieron y produjeron el despegue económico de Bizkaia, hay que señalar por último, la importancia que adquirió el carbón inglés que llegaba por mar a la ría bilbaína y que permitió poner en marcha la siderurgia vasca. Y es que la venta del mineral ha sido por

¹⁰ García Merino. "Enajenación de materias primas y desarrollo económico. El papel de las exportaciones del mineral de hierro en el despegue industrial de Vizcaya". Valladolid 1977. Recogido del libro de Ignacio Villota "Vizcaya en la política minera española. Las Asociaciones patronales 1886-1914". Servicio de Publicaciones de la Diputación Foral de Vizcaya. Bilbao 1984.

dos razones clave de nuestra historia económica.

Una, como ya se ha señalado, porque la venta del mineral produjo una importantísima acumulación de recursos económicos que permitió crear una base financiera suficiente para afrontar la creación de numerosas empresas y negocios. Y otra, porque la exportación del mineral al Reino Unido a través del transporte marítimo, facilitó la importación masiva de hulla y coque que los mismos barcos, en viaje de retorno, traían a Bilbao a flete muy bajo.

La cuestión del carbón inglés fue una razón fundamental del proceso de industrialización de Bizkaia y del conjunto del País Vasco, ya que, como apunta Tamames¹¹, lo racional hubiera sido que la industria siderúrgica se hubiera asentado en Asturias zona productora de carbón coqueficable, puesto que el consumo de carbón era mucho más grande que el de mineral de hierro, resultando por ello más económico llevar el mineral a la zona carbonífera que viceversa.

Por tanto, el despegue económico, el proceso de industrialización, la aparición del capitalismo y, en consecuencia, la aparición de los primeros conflictos sociales y laborales propios de una sociedad industrial se produjo por la existencia de estos seis factores:

1. La existencia de importantes recursos mineros.
2. El poso de una tradición industrial.
3. La paulatina desaparición del régimen foral, que facilitó la privatización de la propiedad.
4. El descubrimiento de Bessemer, que revalorizó el mineral vizcaíno y abrió las puertas a un proceso de exportación masiva dirigido por el capitalismo internacional.
5. La presencia importante de una burguesía local en el negocio minero, sobre todo, como propietaria de la mayoría de las minas.
6. La importación masiva de carbón inglés a precio competitivo, que permitió relanzar la industria siderúrgica vasca y situarla a la cabeza del Estado en producción.

Sobre estas bases el boom económico no se hizo esperar. De 1886 a 1889 se crearon en Bilbao 564 nuevas compañías, 2 bancos, 13 compañías de ferrocarriles, 1 de tranvías y 55 minas¹². La siderurgia vizcaína se puso a la cabeza del Estado, pasando de representar el 20% de la producción total en

¹¹ Ramón Tamames. "Estructura Económica Española" (6ª Edición). Guadiana de Publicaciones, S.A. Madrid 1971.

¹² Echeverría Ignacio y Federico Grijelmo, Obra citada.

el período de 1876 a 1880, al 58% en el quinquenio 1896-1900 y al 73% entre 1906 y 1910¹³. Bilbao pasó de disponer del 39% del tonelaje de la flota española a representar el 46% en 1910 y el 53% en 1922¹⁴.

La población aumentó de manera espectacular sobre la base de una fuerte inmigración. En 1877 Bizkaia disponía de 189.954 personas censadas de las que el 85% eran nacidas en el territorio. Diez años después, en 1887, el censo se elevaba a 235.659 personas de las que el 79,66% eran naturales de Bizkaia. En 1900, mientras la población ascendía ya a 311.361 personas, los nacidos en el territorio descendían hasta el 72,40%¹⁵.

En consecuencia, cuando se entra en la última década del siglo XIX, en Bizkaia –y sobre todo alrededor de la ría de Bilbao– se habían establecido unas sólidas bases sobre las que se iba a edificar el primer y más importante núcleo de la sociedad industrial y capitalista vasca. En este contexto, pronto iba a aparecer un incipiente movimiento obrero y con él las primeras reivindicaciones y conflictos sociales. Por tanto, se puede decir que en ese momento empezó a dar sus primeros pasos en el País Vasco lo que más tarde se va a conocer como las relaciones laborales.

2. LOS PRIMEROS PASOS DEL MOVIMIENTO OBRERO

Como bien dice Paul Mantoux en un magnífico ensayo¹⁶, la gran industria moderna no creó de golpe el proletariado industrial, como tampoco creó la organización capitalista de la producción. Lo que hizo fue acelerar y rematar una evolución comenzada mucho tiempo antes.

La historia de los conflictos entre el capital y el trabajo nacieron del divorcio que se produjo entre el productor y los medios de producción. Desde que se formó una clase de hombres que vendían trabajo y otra clase que lo compraba se manifestó un antagonismo inevitable. La concentración de la mano de obra en la fábrica y el crecimiento de las grandes aglomeraciones industriales han dado más tarde a este hecho de primer orden todas sus consecuencias sociales y todo su valor histórico, aunque este antagonismo se

¹³ García Merino. Obra citada.

¹⁴ Echeverría Ignacio y Federico Grijelmo. Obra citada.

¹⁵ Solozabal, J.José. “El primer nacionalismo Vasco. Industrialización y conciencia nacional”. Editorial Tucur. Madrid 1975.

¹⁶ “La revolución industrial en el siglo XVIII”. Aguilar, S.A. de Ediciones. Madrid 1962.

hiciera sentir mucho antes de que la revolución técnica viniese a rematarlo.

Para situar el origen del conflicto socio-laboral vasco en su contexto y en un proceso histórico, es conveniente recordar que en Inglaterra, a partir de la segunda mitad del siglo XVIII se empezaron a dar conflictos, huelgas y motines como reacción a la aparición de las máquinas y las fábricas. Para el obrero habituado al trabajo a domicilio, o al pequeño taller, que no estaba acostumbrado a la disciplina inflexible de la fábrica y a sentirse parte de un engranaje frío e impersonal de un mecanismo sin alma, entrar a estos nuevos centros manufactureros era parecido a entrar en un cuartel o en una prisión.

Por esta razón, y porque la implantación de la máquina y las innovaciones técnicas se veían como un elemento que iba a provocar la pérdida del trabajo y de los medios de existencia, puede entenderse que los primeros movimientos organizados de los obreros, en cualquier tiempo y lugar, la mayoría de las veces fuesen dirigidos a marchar contra las fábricas y a destruir las máquinas.

Saltando de Inglaterra a España, hay que esperar a mediados del siglo XIX para conocer las primeras noticias de lo que puede entenderse como los primeros gérmenes del movimiento obrero. En 1846 se produjo una huelga en Sabadell y en 1848 los obreros incendiaron la fábrica de vapor de Vilá, Subirá y Cía. en Igualada. En 1850 se creó la Asociación de Tejedores de Barcelona, dirigida por Juan Munts, hecho que se ha considerado como punto de partida del movimiento obrero español¹⁷. En 1854, tras una huelga, se consiguió una mejora en la jornada del sector textil de Barcelona pasando de 75 a 72 horas semanales de trabajo. Durante esas décadas hubo muchas huelgas que se pueden considerar netamente laborales, mezcladas con conflictos, motines y revueltas que, protagonizados por los obreros y otras capas populares, tuvieron su origen en las subidas del precio del trigo y de otros productos básicos y en la escasez de alimentos. Por otra parte, al mismo tiempo que los obreros empezaron a agruparse en asociaciones culturales, recreativas etc., apareció también, la primera prensa netamente obrera: “El Eco de la Clase Obrera”, en Madrid; “El Obrero” y “La Asociación” en Barcelona¹⁸.

El paso de estas primeras asociaciones obreras a las organizaciones de clase que fueron las protagonistas de las luchas obreras de las últimas décadas del siglo XIX, se produjo tras la fundación de la Asociación Internacional

¹⁷ Manuel Tuñón de Lara. “Navarra en los movimientos sociales de la historia contemporánea”. Príncipe de Viana. 1986.

¹⁸ Manuel Tuñón de Lara. “El movimiento obrero en la historia de España”. Taurus Ediciones, S.A. Madrid 1972.

de Trabajadores (AIT), el 28 de septiembre de 1864 en Londres. A partir de este acontecimiento la evolución del movimiento obrero español pasó a estar muy condicionada por el contexto ideológico general en el que se desarrollaron las luchas sociales en Europa durante los siglos XIX y XX.

Las primeras asociaciones obreras españolas no participaron en la fundación de la AIT y, prácticamente hasta la revolución de 1868 que destronó a Isabel II, vivieron de espaldas a los procesos y debates ideológicos del recién nacido movimiento obrero internacional. Sin embargo, a partir de ese momento el desarrollo y la evolución del movimiento asociativo obrero español, estuvo marcado por la Internacional, viéndose afectado también, por las diferencias ideológicas que se produjeron entre Marx y Engels, por un lado, y Bakunin, por otro.

La línea más política del marxismo, que consideraba inseparable la emancipación social y política de los trabajadores y que quedó incorporada al ideario y a la estrategia de la AIT en una declaración que se aprobó en el II Congreso de la Asociación Internacional, chocó de frente con el programa de la Alianza Internacional por la Democracia Socialista, organización que creada por Bakunin, propugnaba la desaparición del Estado y rechazaba toda acción revolucionaria que no tuviera por objeto inmediato y directo el triunfo de la causa de los trabajadores contra el capital.

La escisión del movimiento obrero entre marxistas y anarquistas estaba servida. Al principio, la corriente anarquista tuvo bastante más influencia en las asociaciones obreras del Estado, sobre todo en Cataluña, Andalucía y Levante. Sin embargo, a finales de 1871 se creó en Madrid la Asociación del Arte de Imprimir, organización que tres años más tarde pasó a ser presidida por Pablo Iglesias y que se considera el núcleo propulsor del Partido Socialista que fue fundado el 2 de mayo de 1879, alineado en la línea marxista¹⁹.

En el proceso de desarrollo del movimiento socialista, en 1888 se fundó la Unión General de Trabajadores (UGT) convirtiéndose en la primera confederación sindical del Estado español ya que, a pesar de que las diversas corrientes anarquistas seguían manteniendo una fuerte influencia entre las asociaciones obreras existentes, hasta 1911 el anarcosindicalismo no se constituyó en central sindical.

¹⁹ Manuel Tuñón de Lara. "El movimiento obrero en la historia de España". Taurus Ediciones, S.A. Madrid 1972.

A pesar de que, como se ha visto, a partir de la segunda mitad del siglo XIX aparecieron en el Estado las primeras asociaciones obreras y se produjeron numerosos conflictos socio-laborales, esta nueva situación no afectó apenas a Euskal Herria. Probablemente, la crisis económica e industrial que sufría el país y el impacto de las dos guerras carlistas, fueron la causa de que los primeros conflictos socio-laborales de la nueva sociedad industrial tardaran en llegar al País Vasco.

No se conoce la existencia de asociaciones obreras importantes ni tampoco parece que la fundación de la primera internacional en 1864 y la posterior escisión entre marxistas y anarquistas fueran hechos que tuvieran eco en la sociedad vasca de entonces. Se conoce el dato de que en Navarra había 219 trabajadores afiliados a la AIT el año 1872, y la pura anécdota de que uno de sus activistas más importantes se llamara Felipe González²⁰. Ese mismo año, Anselmo Lorenzo, destacado aliancista todelano, se desplazó a Gasteiz donde residió durante dos meses dedicándose a organizar un núcleo de la Federación Regional Española de la AIT. Hay que esperar al año 1882 para conocer (con ocasión del análisis de la situación de las asociaciones obreras que se realizó en un Congreso de influencia anarquista celebrado en Sevilla), que en el País Vasco sólo existían tres federaciones locales que totalizaban 710 afiliados²¹.

En abril de 1885, seis años después de la fundación del Partido Socialista, Facundo Perezagua, también natural de Toledo y afiliado número 19 del mismo, se instaló en Bilbao para impulsar y liderar el partido y el movimiento obrero en Bizkaia. Al año siguiente, Perezagua, Carretero y Pascual constituyeron la agrupación socialista de Bilbao, en 1887 se constituyó la de Ortuella y en 1888 la de La Arboleda. A pesar de estos pequeños avances, la influencia del socialismo entre los trabajadores fue muy escasa hasta la huelga general de mayo de 1890.

Esta huelga, que se puede considerar como el primer hito histórico de la lucha obrera en nuestro país, hay que enmarcarla en un contexto caracterizado por las malas condiciones de trabajo y de vida en las minas y en las empresas, y por la popularidad y atención que despertó el anuncio de las manifestaciones que se iban a celebrar en toda Europa con motivo del 1º de mayo.

²⁰ Manuel Tuñón de Lara. "Navarra en los movimientos sociales de la historia contemporánea". Príncipe de Viana. 1986.

²¹ Juan Pablo Fusi. "Política Obrera en el País Vasco 1880-1923". Ediciones Turner. Madrid 1975.

El malestar obrero por los bajos salarios, las jornadas de trabajo de 12 horas diarias y el hacinamiento de los trabajadores que, sobre todo, se producía en las zonas mineras, dió paso a un movimiento reivindicativo impulsado y animado por el ambiente que se creó en torno a la celebración a nivel internacional del 1º de mayo.

El anuncio de esta celebración obrera originó mucha expectación y temor entre la patronal y las autoridades quienes ordenaron un despliegue de fuerzas militares exagerado. En Gipuzkoa, las agrupaciones socialistas y anarquistas reunieron a unos cientos de obreros en locales cerrados; en Gasteiz, un centenar de obreros desfiló por las calles el 11 de mayo; y en Bizkaia se celebró una manifestación reivindicando la jornada de ocho horas. Hay que destacar que la celebración del 1º de mayo –que en Bizkaia se trasladó al día 4– movilizó a la clase trabajadora vizcaína en una proporción hasta entonces desconocida.

A pesar de que los actos se celebraron con normalidad y sin incidentes, dejando patente la injustificada alarma que habían despertado, unos días más tarde, como respuesta al despido de los cinco miembros del comité socialista de La Arboleda, se inició una huelga en la Compañía Orconera que terminó extendiéndose por toda la zona minera y fabril, implicando a unos 30.000 trabajadores.

Las autoridades, alarmadas ante la envergadura que adquirió la huelga general, ordenaron el despliegue de fuerzas policiales y militares. Se produjeron incidentes, se declaró el estado de guerra y fueron detenidos los líderes socialista, entre ellos, Facundo Perezagua.

El comité socialista de La Arboleda asumió la dirección del conflicto concretando las reivindicaciones de los mineros: diez horas de jornada, supresión de los barracones obligatorios y readmisión de todos los despedidos. La intervención del Capitán General de la Región, general Loma, forzó un acuerdo que recogía básicamente las peticiones socialistas respecto a la jornada de trabajo y la supresión de los barracones.

El liderazgo que asumió el partido socialista en la huelga general de mayo de 1890, además de convertirle en el representante e interlocutor de hecho ante los empresarios y las autoridades, le sirvió para ganar un gran prestigio entre los trabajadores.

Como resumen de este corto período en el que empieza a dar sus primeros pasos el movimiento obrero vasco hay que subrayar como aspectos importantes que:

1. Su aparición es muy tardía, quedando fuera de los núcleos de agitación laboral que a partir de mediados del siglo XIX empezaron a producirse en el Estado.
2. Aunque desde los primeros años de la década de los setenta del siglo XIX se tiene conocimiento de alguna actividad organizada en Gipuzkoa, Araba y Navarra, es en Bizkaia donde se produjeron los conflictos y las luchas obreras más importantes de esta primera etapa.
3. El Partido Socialista Obrero Español aglutinó y lideró a la mayoría de la clase obrera vasca y dirigió sus movilizaciones reivindicativas, al menos, durante los primeros treinta años.
4. El movimiento obrero vasco organizado, no surgió de una evolución natural de la sociedad vasca, sino que nació en un contexto marcado por la ruptura brusca que se produjo en su sistema político, económico y social tradicional.
5. Esta ruptura con el pasado explica que el nacimiento del capitalismo, de la burguesía del país y de la clase obrera vasca, se insertaran totalmente en el sistema capitalista del Estado y en el marco de la revolución socialista española respectivamente.

Hay que tener en cuenta que:

- a) La derrota carlista en la segunda guerra civil supuso la pérdida prácticamente definitiva del régimen foral y la inserción de Bizkaia, Gipuzkoa, Araba y Navarra en el marco jurídico-político del Estado.
- b) Inmediatamente después de finalizada la contienda, se produjo el despegue económico, el proceso de industrialización y la consolidación del sistema capitalista.
- c) Como consecuencia de este proceso, al mismo tiempo se produjo también una fuerte inmigración de miles de personas procedentes de diversos puntos del Estado.
- d) Hicieron su aparición en la sociedad vasca las ideologías, las teorías y los movimientos revolucionarios marxistas y anarquistas.

Por tanto, se produjo una transformación radical imposible de asimilar de manera natural. De una contienda civil en la que una parte de la sociedad defendió con las armas en la mano la autonomía política que se derivaba del régimen foral, la religión que se veía en peligro por la expulsión de los jesuitas y la disolución de otras ordenes religiosas, y las ideas conservadoras que estaban amenazadas por el pensamiento liberal de la revolución de 1868, en poco más de una década, se pasó –sobre todo en Bizkaia–, a vivir y protagonizar huelgas y conflictos sociales en demanda de aumentos salariales, reducción de la jornada de trabajo y otras reivindicaciones propias de una sociedad industrial.

3. DEL LIDERAZGO SOCIALISTA A LA PLURALIDAD SINDICAL

Tras estudiar el contexto y las circunstancias en las que empezó a dar sus primeros pasos el movimiento obrero en Euskal Herria, vamos a seguir avanzando en el análisis del desarrollo y la evolución de las luchas obreras y de las organizaciones sindicales.

Entrando directamente y sin más preámbulos en los aspectos más destacables del período que se va a analizar, en primer lugar hay que destacar que la UGT fue la fuerza sindical más importante en estos 50 primeros años de vida de las relaciones laborales de los cuatro territorios de Euskal Herria.

En una primera fase, desde 1890 hasta 1911, la corriente sindical socialista canalizó las demandas reivindicativas y dirigió las luchas obreras prácticamente sin competencia alguna. Durante estas dos primeras décadas de historia de nuestras relaciones laborales, salvo esporádicos intentos de penetración y desarrollo anarquista, los fracasados proyectos de sociedades obreras que impulsaron los republicanos en 1906 y la aparición de los círculos católicos, que cobraron cierta relevancia, puede decirse que fueron los socialistas quienes aglutinaron e impulsaron el movimiento obrero, no sólo en Bizkaia, sino también, en Gipuzkoa, Araba y Navarra.

A las primeras agrupaciones socialistas que, como se ha señalado anteriormente, se constituyeron en Bilbao, Ortuella y la Arboleda, le siguieron inmediatamente otras en Bizkaia. Las primeras agrupaciones socialistas de Gipuzkoa se constituyeron en Donostia y Tolosa, destacando la fuerte implantación que llegó a tener el socialismo en Eibar cuya agrupación estaba ya constituida en 1897²². En 1900 apareció la primera sociedad de resistencia de matiz ugetista en Navarra: la Asociación Obrera de la Madera²³ y en el período 1901-1903, con la fundación de la asociación de obreros de la madera y canteros, apareció la primera agrupación obrera socialista en Araba²⁴.

Por tanto, en la pugna inicial que mantenían anarquistas y socialistas por hacerse con la influencia de la clase trabajadora, tanto el País Vasco como Navarra se decantaron claramente por la corriente socialista. El conjunto de Euskal Herria, especialmente Bizkaia por su importancia industrial, llegó a

²² Juan Pablo Fusí. Obra citada.

²³ Manuel Tuñón de Lara. "Navarra en los movimientos sociales de la historia contemporánea. Príncipe de Viana. 1986.

²⁴ Juan Pablo Fusí. Obra citada.

ser junto a Madrid y Asturias, un núcleo clave de la corriente obrera socialista, en la disputa que sostenía con la corriente anarquista que se implantó con fuerza en Cataluña y el campo andaluz.

Durante esta primera etapa, Bizkaia fue un punto de referencia de las luchas obreras y de la historia del sindicalismo del Estado. Sin embargo, en los otros territorios de Euskal Herria los conflictos sociales no tuvieron el mismo alcance. En Gipuzkoa, a pesar de que se produjeron algunas huelgas y conflictos puntuales, hasta la primera guerra mundial puede hablarse de cierta tranquilidad social general que Juan Pablo Fusi²⁵ considera que pudo estar favorecida por la dispersión geográfica de las fábricas, la diversificación industrial, la presencia importante de trabajadores que compatibilizaban su condición de asalariados con el trabajo en el medio rural, un trasvase de las tradiciones laborales de la sociedad rural y la influencia del catolicismo. El proceso de industrialización en Araba y Navarra se produjo cuando estaba muy avanzado el siglo XX, por lo que los conflictos obreros en la etapa 1890-1936 tuvieron una relevancia menor en estos territorios.

A partir de 1911 el liderazgo de UGT en las luchas obreras que se desarrollaron en Euskal Herria es más matizable. Sin duda, siguió siendo la organización más sólida del movimiento obrero vasco, pero tuvo que afrontar situaciones difíciles, primero por tensiones internas entre obreristas y electoralistas, después por el conflicto abierto entre las tendencias moderadas y radicales capitaneadas por Indalecio Prieto y Facundo Perezagua respectivamente, y por último, por la aparición del movimiento comunista.

Por otro lado, además de la presencia permanente del sindicalismo católico, que adquirió cierta relevancia en Navarra, en 1911 se constituyó en España la CNT lo que supuso un avance importante para el anarcosindicalismo y un incremento de la competencia sindical para la UGT, que, aunque en momentos puntuales y lugares concretos se vio desbancada por los sindicalistas –caso de la Federación Local de Sociedades Obreras de Vitoria²⁶–, nunca llegó a ser una amenaza seria para la hegemonía del sindicato socialista.

Pero sobre todo, hay que destacar que ese mismo año se fundó Solidaridad de Obreros Vascos, organización que adquirió un desarrollo inmediato importante en Bizkaia, algo más lento en Gipuzkoa y que en los

²⁵ Juan Pablo Fusi. Obra citada.

²⁶ Antonio Rivera Blanco. “Situación y comportamiento de la clase obrera en Vitoria 1900-1915”. Universidad del País Vasco 1985.

años treinta, en la II República, una vez implantada en Araba y Navarra, se convirtió en un serio competidor del sindicato socialista en el conjunto del país.

Partiendo del papel clave que la UGT y PSOE tuvieron en esta primera etapa, para comprender mejor la evolución posterior del movimiento obrero vasco y, sobre todo, para explicar la aparición de un mapa sindical más plural a partir de la segunda década del siglo XX, es conveniente analizar el tipo de relaciones que mantuvieron estas dos organizaciones de la familia socialista.

Porque, siendo el pluralismo y la división política una de las causas más importantes de la fragmentación organizativa del movimiento obrero, el tipo de relaciones que se han establecido entre los sindicatos y los partidos, especialmente los de izquierda o base obrera, es otro factor que ha influido mucho en el desarrollo de los distintos movimientos sindicales.

Como señala Gilles Martinet²⁷, las organizaciones sindicales históricas de los principales países industriales fueron el fruto directo del encuentro que a partir de la segunda mitad del siglo XIX se produjo entre las ideas socialistas, de intelectuales de origen burgués, y el joven movimiento obrero. De este encuentro nacieron partidos obreros y sindicatos, organizaciones que a lo largo de la historia han mantenido una relación dialéctica y, a veces, conflictiva.

Como ya se ha apuntado, una primera gran división dentro del sindicalismo es la que separó a quienes consideraban necesario contar con partidos políticos obreros para defender en las instituciones políticas los objetivos de la clase obrera; es decir, la corriente sindical socialista y socialdemócrata, de los que desconfiando del instrumento político (partido, parlamentarismo...), propugnaban un movimiento obrero autónomo cuya acción directa consideraban suficiente para alcanzar las aspiraciones sociales de los trabajadores; es decir, la corriente sindical anarquista, libertaria o anarcosindicalista.

Pero, además de esta gran línea divisoria que pronto se estableció en el movimiento sindical, dentro de la corriente socialista y socialdemócrata la evolución de los sindicatos tampoco ha sido homogénea sino que, como se ha señalado, ha estado condicionada por las circunstancias en que se ha producido su nacimiento y por el carácter autónomo o dependiente de sus relaciones con los partidos políticos de izquierda.

²⁷ Gilles Martinet. "Siete Sindicalismos". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1991.

Antes de entrar en el análisis de las circunstancias en que se produjo la fundación de la UGT y el carácter de sus relaciones con el PSOE, de la mano de la obra del citado Gilles Martinet²⁸ veamos –en esta misma clave de relación sindicato-partido– los datos más destacables de la historia del sindicalismo en los países más industrializados. El conocimiento de los distintos caminos que ha seguido el movimiento sindical para resolver esta cuestión, sin duda ayudará a conocer mejor el contexto general y, en consecuencia, a mejorar la perspectiva de este análisis.

Por ejemplo, el sindicalismo inglés estableció desde el principio una relación de prevalencia frente al Partido Laborista. Fue el TUC quien fundó el partido y lo financió hasta muy avanzado el siglo XX. A pesar de que esta relación inicial de superioridad sindical frente al partido ha sido muy dialéctica, dependiendo mucho de la situación electoral y del poder político que ha tenido el Partido Laborista a lo largo de su historia, se puede afirmar que los sindicatos de las Trade Union han sido quienes han liderado, desde sus intereses propios y específicos, las luchas de los obreros ingleses, integrando dentro de un único movimiento sindical a trabajadores y militantes sindicalistas de ideología distinta a la del partido laborista.

A diferencia de Inglaterra, en Alemania los partidos políticos de izquierda tomaron forma antes que las organizaciones sindicales que, en su nacimiento, se dividieron de acuerdo a las ideologías políticas ya existentes. De esta manera, en 1863 se fundaron la Asociación General de Trabajadores vinculada a la doctrina marxista y la Unión de las Asociaciones de trabajadores, seguidora de las teorías políticas de Lasalle. Más tarde, en 1894, apareció el sindicalismo cristiano que se situó bajo la dependencia del Centro Católico.

Probablemente, el hecho de que estas centrales obreras se crearan a impulsos de los partidos políticos y estuvieran en una primera etapa bajo su control, es una razón del pluralismo que caracterizó el desarrollo del sindicalismo alemán hasta la primera guerra mundial. No obstante, dentro de la socialdemocracia, corriente que ha dominado desde el inicio hasta nuestros días el movimiento sindical alemán, pronto se produjo una evolución distinta entre el partido y el sindicato lo que le permitió a éste ganar peso y adquirir una mayor independencia dentro de su familia ideológica.

La razón de esta evolución está en la prohibición y en la marginación política a que fue sometido el partido socialdemócrata por parte de Bismarck,

²⁸ Gilles Martinet. Obra citada.

política que, sin embargo, fue compatible con el desarrollo de un paternalismo social que permitió al sindicato libre ocupar un lugar cada vez más importante en la vida social y laboral de Alemania. De esta manera, mientras el partido socialdemócrata se mantenía en la ortodoxia marxista que defendía Kautsky, los dirigentes y cuadros sindicales apoyaban las tesis revisionistas de Bernstein. Además, hay que señalar que la independencia y fuerza que pronto adquirió la ADGB (que más tarde se convertiría en la actual DGB) se fue consolidando por el poder de un aparato bien organizado, con buenos recursos económicos que le proporcionaba la cuota alta que pagaban los afiliados y la existencia de un número importante de dirigentes funcionarios del sindicato.

La principal característica del sindicalismo norteamericano y, a la vez, su diferenciación con el sindicalismo europeo fue la aceptación del sistema y de la sociedad capitalista. Para ser más precisos, habría que decir que la diferenciación radica en la aceptación ideológica del capitalismo, ya que habrá que reconocer que los sindicatos europeos, aunque han rechazado el sistema capitalista, sin embargo han llevado una práctica posibilista que les ha llevado a abandonar paulatinamente las posiciones revolucionarias sustituyéndolas por políticas reformistas.

En sus inicios el sindicalismo norteamericano, agrupado en torno a la AFL, se parecía mucho a las trade-union británicas y estaba muy influenciado por las ideas socialistas. De hecho, su primer líder fue Samuel Gompers, judío inglés muy relacionado ideológicamente con Marx y Engels. Sin embargo, el mismo Gompers, con la oposición de los sindicalistas socialdemócratas de origen alemán, se negó a aceptar el programa socialista ya que estaba convencido de que ese paso hubiera supuesto la ruptura de la unidad del sindicalismo norteamericano dado el peso y la influencia de las posiciones conservadoras de la Iglesia Católica entre la masa mayoritaria de los trabajadores de procedencia irlandesa, polaca, italiana y latinoamericana.

En Francia, el socialismo no surgió del movimiento obrero sino que se organizó sobre bases muy elitistas mucho antes de que cogieran fuerza las organizaciones sindicales. Este carácter elitista del socialismo francés quizá explique la actitud de desmarque respecto a los partidos que adoptaron los delegados asistentes a lo que puede considerarse el primer congreso obrero de Francia celebrado en 1876.

A pesar de este primer fracaso, los socialistas fundaron en 1879 la Federación de los Trabajadores Socialistas de Francia, organización que nació debilitada debido a la existencia de diversas tendencias en su seno. En

un contexto marcado por el elitismo, la división de la izquierda política, la debilidad de las organizaciones obreras y la desconfianza existente entre ambas, el anarcosindicalismo se convirtió pronto en la corriente dominante de un sindicalismo cuya debilidad actual probablemente tendrá algo que ver con sus orígenes y con su historia.

Por último, en Italia el movimiento sindical nació muy plural, también. A dos organizaciones de influencia similar, una de carácter anarcosindicalista y otra socialista, pronto se unió un sindicalismo católico muy influenciado por la doctrina social de la Rerum Novarum del Papa León XIII.

En España, como ya se ha visto, las primeras asociaciones obreras eran pocas y, en general, muy débiles. Tras la constitución de la Internacional y la división entre marxistas y anarquistas, la mayor parte de este incipiente sindicalismo quedó bajo la influencia anarcosindicalista.

Entrando ya en el movimiento socialista, impulsor y protagonista del nacimiento y del desarrollo inicial del movimiento obrero vasco, hay que señalar que fue fundado en Madrid por un grupo reducido de personas, tipógrafos la mayoría, algún obrero y unos pocos intelectuales influenciados por el socialismo francés de Jules Guesde. El movimiento socialista español se configuró como partido político obrero (PSOE), pero sin una base sindical inicial. Es el partido el que creó la UGT y el que, al menos en Bizkaia, dirigió directamente las primeras luchas obreras.

En el País Vasco, hasta 1899 apenas se crearon organizaciones obreras. Hay que esperar a la campaña que ese año impulsó el PSOE con el objetivo de “*organizar en sociedades de oficio al mayor número de trabajadores*” para que se produjera un crecimiento de la afiliación sindical. A la estela de esta campaña, UGT pasó en pocos meses de 1.253 afiliados a 3.494 en Bizkaia; en San Sebastián se pasó en un año de 172 afiliados a 891 y en Gasteiz apareció el primer núcleo sindical socialista con dos centenares de miembros²⁹. Es evidente que, a pesar de este crecimiento, la afiliación sindical a principios del siglo XX era muy baja.

Parece bastante razonable deducir que algunas de las causas importantes de los escasos resultados obtenidos en materia de afiliación sindical tras los primeros diez años de luchas obreras, eran consecuencia de la ausencia de una cultura asociativa obrera previa al nacimiento del PSOE y en el hecho de que, a pesar de la existencia de UGT, fue el propio partido quien dirigió el movimiento obrero vasco en la primera fase de su historia.

²⁹ Juan Pablo Fusi. Obra citada.

Esta concepción de absoluta preponderancia del partido sobre el sindicato, muy enraizada en el socialismo español, fue un factor muy importante en la configuración del sindicalismo vasco, no sólo por el fuerte carácter ideológico-partidista que adquirió, sino también, por el modelo y tipo de organización que se desarrolló. Además, cuando en la primera década del siglo XX, el PSOE salió de su aislamiento y empezó a cobrar protagonismo en la vida política española, se inició un proceso de moderación y de abandono de la línea obrerista que fue sacrificada en aras del interés por alcanzar alianzas electorales con los republicanos.

Este deslizamiento de posiciones obreristas hacia estrategias electoralistas en la búsqueda de poder político –por otra parte lógica y natural en un partido– provocó que el desarrollo del sindicalismo vasco se viera directamente afectado por las luchas internas y las escisiones que se sucedieron en el seno del movimiento socialista. Primero, como ya se ha mencionado, será el enfrentamiento entre los obreristas y los partidarios de las alianzas electorales con los republicanos, después entre la línea radical de Facundo Perezagua y la moderada de Indalecio Prieto y finalmente entre socialistas y comunistas.

Son muchos los ejemplos de la repercusión que produjeron estos enfrentamientos políticos en las luchas obreras. Así, en el importante movimiento huelguístico que en 1903 se vivió en Bizkaia, que se saldó con 4 o 5 obreros muertos, Juan Pablo Fusi³⁰ considera que el momento elegido para el conflicto obedecía al interés de Perezagua de dinamitar la alianza con los republicanos y restablecer el carácter netamente obrerista de su partido, que se había visto desvirtuado por la relevancia de la participación del mismo en los disturbios anticlericales que se habían producido en Bilbao.

Asimismo, la huelga general que estalló espontáneamente en Bilbao en septiembre de 1911, se produjo en contra de los deseos del PSOE, temeroso de que su implicación en la misma pudiera producir efectos negativos en la Conjunción republicano-socialista. Este es un ejemplo más de la línea política reformista y parlamentarista que propugnaban Pablo Iglesias y otros líderes del partido y a la que subordinaban la actividad sindical.

Las palabras de queja y de rechazo de esta línea política del PSOE pronunciadas por Perezagua en un mitin celebrado en Bilbao³¹ tras las elecciones de 1913, recogen perfectamente la posición del movimiento socialista vasco respecto al sindicalismo:

³⁰ Juan Pablo Fusi. Obra citada.

³¹ Texto recogido en el periódico de Bilbao “El Liberal”. Juan Pablo Fusi. Obra citada.

“En Bilbao, los obreros se cuidan más de llevar un concejal al Ayuntamiento o un diputado a Cortes, que un afiliado a las sociedades de resistencia”. Más tarde, en otra intervención en Sestao decía: “Yo creo que en España nos hemos envuelto en muchos movimientos políticos olvidando las sociedades de resistencia”.

La oposición a la línea oficial del partido y la torpeza que, llevado probablemente por un resentimiento personal, cometió al denunciar públicamente y de forma extemporánea a Prieto y otros líderes del PSOE, como Carretero, culminaron con la expulsión de la agrupación socialista de Facundo Perezagua y la consolidación, tanto en el partido como en UGT, de la línea reformista que lideró Indalecio Prieto.

Las tensiones políticas dentro del PSOE y sus efectos en las luchas obreras del País Vasco volvieron a reproducirse con motivo del debate en torno al ingreso en la Tercera Internacional que finalizó, tras ser rechazada la propuesta de entrada en el nuevo organismo, con la salida de los perdedores del Partido y la fundación del Partido Comunista en abril de 1921.

A pesar de que el nuevo partido decidió mantenerse en la UGT, se constituyó como grupo y corriente organizada buscando con ahínco el control de las asociaciones obreras que le permitiera hacerse con la dirección de la central sindical socialista y las luchas obreras. Así, el Partido Comunista entendió que la crisis económica de los años 20 y 21 y el malestar que provocó el cierre de fábricas, las reducciones de jornada y las rebajas de salarios, eran consecuencia de una crisis general del sistema capitalista al que había que dar una respuesta en base a un movimiento de agitación social y laboral en clave revolucionaria.

En el marco de esta estrategia, los delegados comunistas en el congreso nacional metalúrgico celebrado en mayo de 1921 presentaron una moción de censura contra los dirigentes del sindicato socialista por no haber apoyado la huelga general que la CNT había convocado en diciembre de 1920 y trataron, también, de radicalizar el movimiento huelguístico que se desarrolló en Bizkaia en 1921 en protesta por las reducciones salariales, que culminó con una huelga de 77 días de duración en el sector metalúrgico, finalizada con un laudo que, valorado positivamente por la UGT, fue criticado y rechazado por los comunistas.

La posición de enfrentamiento de la corriente comunista de UGT con la dirección del sindicato culminó con la expulsión de las agrupaciones dominadas por los militantes del nuevo partido revolucionario, que afectó a algo menos de diez asociaciones en el conjunto del País Vasco. Finalmente, los

militantes del Partido Comunista abandonaron la central sindical socialista y se integraron en la CNT, sin que, debido a la debilidad del anarcosindicalismo, este hecho lograra alcanzar mucha repercusión en el País Vasco. En una valoración general, puede decirse que esta primera fase de actividad comunista terminó con un total fracaso al no conectar el radicalismo ni las posiciones revolucionarias con el sentimiento mayoritario de los trabajadores que sufrían las consecuencias de una fuerte crisis industrial.

Además de las repercusiones que en las luchas obreras y en el desarrollo del movimiento sindical vasco tuvieron las tendencias y escisiones políticas que se produjeron en el movimiento socialista, y la gran división histórica entre socialistas y anarquistas, de escasa relevancia debido a la poca implantación que alcanzó el anarcosindicalismo en el País Vasco y en Navarra, a partir de la segunda década del siglo XX apareció un movimiento sindical de corte nacionalista que se convirtió muy pronto en la alternativa más importante a UGT.

El nacimiento de SOV en 1911 (más tarde ELA-STV), central nacionalista vasca, moderada y cristiana, entre otras cosas significó, que de alguna manera los sectores de la sociedad vasca que no habían asimilado los cambios que se produjeron tras la segunda guerra carlista, asumían ya las transformaciones sociales propias de la nueva realidad industrial y capitalista que se había instalado en el país.

Aunque SOV se fundó en 1911, sus raíces hay que situarlas a finales del siglo XIX cuando se produjo el nacimiento del nacionalismo vasco como movimiento político organizado. El año 1892 Sabino Arana publicó el libro “Bizkaya por su independencia”; en 1894 se constituyó el “Euzkeldun Batzokija”, primera sociedad nacionalista, y el año 1895 se creó el Bizkai Buru Batzar³².

La crisis del carlismo que se produjo tras la derrota militar, la desaparición definitiva del antiguo régimen, la pérdida de los fueros y, sobre todo, las profundas transformaciones que se produjeron en la sociedad vasca como consecuencia de la revolución industrial y la aparición del movimiento obrero son los factores fundamentales que explican el nacimiento del nacionalismo vasco y su posterior evolución.

Durante los primeros años de vida del PNV, la cuestión social ocupaba un lugar muy poco importante en la política nacionalista en la que se combi-

³² Beltza. Obra citada.

naba una compasión moralizadora hacia los obreros con la condena dura del socialismo. Más tarde, en la medida que el nacionalismo iba obteniendo éxitos electorales y el PNV se convertía en un partido de masas al que se incorporaban muchos obreros, el tema social fue tomando mayor relevancia³³.

Así, a la Comisión de Acción Social, prevista en el programa del PNV de 1906, se le asignó, entre otras funciones, la de preparar la fundación de organizaciones de obreros vascos, tarea que, por razones que no se conocen, entonces no prosperó. A partir de esta fecha, en el marco de un proceso contradictorio y, al parecer, también controvertido, aparecieron en el Partido Nacionalista Vasco diversas iniciativas e ideas dirigidas a plantear soluciones a los problemas de los trabajadores: bolsas de trabajo, proyecto de una cooperativa de consumo, ayudas para hacer frente a la pérdida de salarios por huelgas etc.

Unos años más tarde, el PNV se planteó –esta vez con más fuerza y convicción– la idea de impulsar la creación de un sindicato nacionalista, encargándose a la “Comisión Regional de Acción Social” del partido en Bizkaia la realización de los trabajos correspondientes³⁴. Por fin, el mes de julio de 1911 se constituyó “Solidaridad de Obreros Vascos”, hecho con el que se cumplía la vieja idea de Sabino Arana.

La fundación de SOV supuso la introducción de una nota muy característica y específica del sindicalismo vasco que no se daba en los modelos sindicales de otros países. Me estoy refiriendo al hecho novedoso de la incorporación –sobre la base de la creación de un sindicato específico– de las ideas y las reivindicaciones nacionalistas de una nación sin estado a las luchas obreras, aspecto que va a cobrar un valor muy importante en las relaciones laborales vascas, sobre todo, a partir de la transición política que se iba a iniciar a finales de los años setenta.

La creación de una organización sindical nacionalista, significó también, la incorporación de un factor nuevo y muy importante que iba a consolidar un modelo sindical más plural y, también, más fragmentado. Esta mayor pluralidad y fragmentación fue un aspecto que trascendió la etapa que se está estudiando convirtiéndose en una de las notas más características de las relaciones laborales actuales de Euskal Herria.

³³ Ludger Mees. “Nacionalismo Vasco, movimiento obrero y cuestión social (1903-1923)”. Fundación Sabino Arana - Sabino Arana Kultur Elkargoa. Bilbao 1992.

³⁴ Ludger Mees. Obra citada.

En el contexto de este análisis sobre la fundación de SOV, es oportuno recuperar una reflexión anterior sobre la influencia de las relaciones entre partidos obreros y sindicatos en la evolución y desarrollo de los modelos sindicales. En este sentido, hay que señalar que, como dice Olabarri,³⁵ *“la identificación PSOE-UGT hizo casi obligada la aparición de nuevas sociedades obreras”*.

Y es que la inexistencia de asociaciones obreras fuertes y consolidadas antes del nacimiento del PSOE y el hecho de que UGT fuera creada por el partido y se mantuviera durante toda esta etapa subordinada a él, hacía imposible que el movimiento sindical vasco se desarrollara dentro de una única organización.

En el aspecto del pluralismo y de la independencia de los partidos políticos, el modelo sindical español, sobre el que empezó a dar sus primeros pasos el sindicalismo vasco en la última parte del siglo XIX y comienzos del XX, no tuvo nada que ver con el modelo inglés basado en la prevalencia del sindicato frente al partido, mucho menos con el norteamericano que en aras de la unidad renunció al programa socialista, ni tampoco con el modelo alemán cuyo sindicato mayoritario, aunque partía de las mismas premisas de subordinación inicial al partido, pronto se convirtió en una organización fuerte y autónoma dentro de la familia socialista alemana.

En el contexto político y sindical español de la época no era posible que la UGT liderase en nuestro país un movimiento sindical integrador y unitario, dado que:

1. Como ya se ha señalado anteriormente, en la familia socialista española estaba muy arraigada la concepción de preponderancia del partido respecto al movimiento sindical, tanto desde la perspectiva ideológica y estratégica como desde la perspectiva del trabajo cotidiano a realizar, en el que la lucha electoral cobraba mayor importancia. Conceptualmente, la lucha revolucionaria y la transformación de la sociedad era más importante que preservar la unidad de los trabajadores para mejor defender sus intereses concretos inmediatos.
2. El nivel de afiliación, de organización y de recursos económicos y humanos que tuvo UGT durante la mayor parte del período que se está analizando, tampoco ayudaban a que se produjera un proceso de desa-

³⁵ Olabarri Gortazar, Ignacio. “Relaciones Laborales en Vizcaya 1890-1936”. Editorial Leopoldo Zugaza. Durango 1978.

rollo autónomo similar, por ejemplo, al que vivió el sindicalismo alemán.

3. Para el socialismo, para UGT y para muchos trabajadores del País Vasco y de Navarra, especialmente los inmigrantes, el sujeto de identidad nacional era España, con su estructura organizativa provincial, y no un País –Euskadi– que no existía más que como un proyecto político todavía en estado embrionario que, precisamente entonces, echaba a andar impulsado, además, por adversarios políticos del socialismo español.

La UGT lideró la primera etapa del movimiento obrero vasco más en su condición de sección obrera de una organización política socialista que como central sindical autónoma. Por ello, fue inevitable que se viera envuelta en todas las disputas partidistas de los grupos socialistas y marxistas y que sufriera en sus propias carnes las divisiones y escisiones que esas luchas ideológicas producían.

La UGT defendió la república como forma de estado, participó activamente en las campañas anticlericales de la izquierda española y, cuando en el mapa político de Euskal Herria apareció el nacionalismo vasco, se convirtió en una de las organizaciones que con mayor fuerza defendieron la unidad de España. En definitiva, las banderas que, en la lógica de aquel contexto histórico, enarbolaba el movimiento socialista suponían, también, poner fronteras y límites al desarrollo de la UGT, en cuyas filas tenía difícil cabida una parte de la clase obrera, por ejemplo, los trabajadores católicos practicantes y los nacionalistas vascos.

Es en este contexto cuando, el 23 de julio de 1911, se fundó Solidaridad de Obreros Vascos (SOV) bajo el lema de “unión obrera y fraternidad vasca”. Además del sentimiento nacionalista que tenían muchos trabajadores vascos, era evidente que, en el marco de la confrontación política entre el socialismo y el nacionalismo vasco, el PNV ni podía resignarse a dejar a los trabajadores en manos de los socialistas ni apostar por la alternativa de los sindicatos católicos, organizaciones que se inscribían en las claves políticas de la restauración española.

Además de estas razones, la fundación de SOV respondía, entre otras causas, a la reacción de un amplio sector de trabajadores ante el carácter extremadamente radical de las primeras luchas obreras, a la necesidad de organizar, con ayudas concretas de carácter mutualista, la defensa material de los trabajadores en un momento de grave crisis económica y a la existencia de una coyuntura de agitación laboral favorable a la afiliación y al desarrollo de asociaciones obreras.

Para concluir esta reflexión en torno a las relaciones entre partidos y sindicatos y sus efectos en el pluralismo sindical vasco, hay que señalar que Solidaridad mantuvo con el PNV una relación de subordinación general en el plano estratégico de la política del movimiento nacionalista. La idea de crear un sindicato nacionalista, como se ha señalado, se gestó en el ámbito político, el impulso inicial para su puesta en marcha correspondió al PNV, líderes del sindicato compatibilizaban su trabajo sindical con responsabilidades políticas, pero como señala Pedro Barruso³⁶, SOV mantuvo una más amplia autonomía ante el PNV, que la UGT respecto al PSOE. La huelga de varios meses de duración que el año 1916 mantuvo Solidaridad en el diario “Euzkadi”, propiedad del Partido Nacionalista Vasco, no fue una mera anécdota sino un hecho que expresa bastante bien la autonomía real que ejerció SOV en los temas específicamente sindicales.

4. LAS PRIMERAS ASOCIACIONES PATRONALES VASCAS Y SU POSICION ANTE LAS REIVINDICACIONES OBRERAS

A pesar de que sobre las asociaciones patronales se ha escrito bastante menos que sobre los sindicatos de trabajadores, el análisis de los estupendos trabajos de Ignacio Villota, Mercedes Cabrera e Ignacio Olabárrri³⁷ aportan datos e información sobre el nacimiento y las primeras épocas de la historia de la patronal vasca que son suficientes para realizar un trabajo de aproximación a la realidad de los otros protagonistas de nuestras relaciones laborales.

Aunque unos meses antes se había constituido la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Bilbao, la primera asociación empresarial vasca, en sentido estricto, fue el Círculo Minero de Bilbao, fundado el 8 de octubre de 1886.

Esta Asociación Patronal, que se creó en una época en la que se vivía una situación de paz social, no se constituyó, por tanto, como reacción a demandas o a conflictos laborales, sino como instrumento de defensa de los intereses económicos de los patronos mineros ante los poderes públicos. En concreto, de la lectura de sus primeras actas y documentos, se deduce que el pri-

³⁶ Pedro Barruso. “El movimiento obrero en Gipuzkoa durante la II República. Organizaciones obreras y dinámica sindical (1931-1936)”. Diputación Foral de Gipuzkoa. Donostia 1996.

³⁷ Ignacio Villota. “Vizcaya en la política minera española. Las Asociaciones patronales 1886-1914”. Servicio de Publicaciones de la Diputación Foral de Vizcaya. Año 1984. Mercedes Cabrera. “La patronal ante la II República”. Siglo XXI de España Editores, S.A 1983. Ignacio Olabarri. Obra citada.

mer objetivo importante del Círculo Minero fue conseguir la eliminación del impuesto municipal de medio real por tonelada de hierro que cobraba el Ayuntamiento de Bilbao en concepto de compensación por los gastos que había ocasionado la segunda guerra carlista al municipio.

En los años 1893 y 1894 se produjo en España un movimiento patronal importante contra las políticas librecambistas del gobierno Sagasta-Moret. En el contexto de esta campaña que culminó en un encuentro que, bajo la presidencia de Víctor Chávarri, reunió en Bilbao a representantes de las industrias de Bizkaia, Gipuzkoa, Cataluña y Madrid, se creó la Liga Nacional de Productores, impulsada por los grandes empresarios vizcaínos, y la Liga Vizcaína de Productores.

A la rebaja de los impuestos empresariales y la defensa de políticas comerciales proteccionistas, objetivos iniciales del Círculo Minero y de la Liga de Productores y fines que siempre han estado presentes en la actividad asociativa empresarial, pronto se sumó un tercer objetivo: unirse ante las reivindicaciones obreras.

Precisamente, para defenderse de manera más eficaz ante las demandas de los trabajadores, de estas dos grandes asociaciones nacieron sendas organizaciones patronales cuya actividad se centró, casi exclusivamente, en el campo de las relaciones laborales. Así, el 18 de febrero de 1899 los afiliados de la Liga fundaron el Centro Industrial de Vizcaya y el 9 de mayo de 1904 el Círculo impulsó la creación de una nueva organización: la Asociación de Patronos Mineros de Vizcaya.

La creación el año 1900 de la Asociación de Navieros de Bilbao y en 1917 la de Bancos y Banqueros del Norte de España, con sede en Bilbao, nos dan una idea de la pujanza asociativa empresarial que se desarrolló en Bizkaia en los últimos años del siglo XIX y primeros del XX.

En ese período, la patronal vizcaína constituía un núcleo de poder importantísimo dentro del mundo asociativo empresarial español. Los empresarios vizcaínos no se limitaron a crear organizaciones patronales en Bizkaia sino que, para defender con mayor eficacia sus intereses, en muchas ocasiones impulsaron la creación de entidades empresariales de ámbito estatal.

Así, en el contexto de la campaña contra el encarecimiento de costos que iba a provocar la concesión de la fabricación y venta de explosivos en régimen de monopolio a La Unión Española de Explosivos, a iniciativa del Círculo Minero de Bilbao, se fundó el año 1898 la Unión Minera de España, cuyo primer presidente fue el empresario vasco Alfonso Etchats.

En 1923, como instrumento de apoyo a la campaña contra las pretensiones del capitalismo europeo de participar en los proyectos ferroviarios y de obras públicas de Primo de Rivera, los empresarios siderometalúrgicos vascos impulsaron la creación de la Federación de Industrias Nacionales (FIN).

La importante presencia vasca en los proyectos patronales españoles apareció nuevamente el año 1931, cuando por el temor que produjo en el ámbito de los intereses económicos la proclamación de la II República, se unió toda la clase empresarial (Federación de Industrias Nacionales, la Confederación Gremial Española, la Confederación Patronal Española, la Federación de Círculos Mercantiles, las Cámaras de Comercio, las Compañías de Ferrocarriles y las Asociaciones de Agricultores y Ganadores) para constituir la gran patronal española que nació con el nombre de Unión Nacional Económica y cuyo primer presidente fue el vizcaíno Ramón Bergé, vinculado al transporte marítimo y políticamente cercano al maurismo.

La posición de la industria vizcaína respecto al papel que entendían debían jugar en la política económica española se sintetiza bien en estas dos intervenciones de Joaquín Adan³⁸, miembro de la Liga Vizcaína de Productores y persona muy vinculada a la empresa Echevarría:

“Perdonadme un punto de soberbia, pero cuando en comarcas que no son la nuestra vemos aparecer a campo a traviesa o recortarse en el horizonte, alguno de estos hecho bilbaínos, sentimos un orgullo de imperialismo económico, de cesarismo industrial que sólo nosotros, en España, podemos sentir, porque sólo Bilbao se ha lanzado con ese denuedo, con esa gallardía a la cultura de las fuerzas naturales de la nación”.

Un año más tarde, en noviembre de 1935, decepcionado por la pérdida de influencia en la política nacional decía:

“...influencia que hoy apenas existe mientras vemos alzarse, hábiles y agresivas las de comarcas de intereses naturalmente opuestos a los nuestros. Vizcaya debe aspirar a marcar el rumbo de la economía nacional”.

El análisis de las posiciones y estrategias de la patronal vizcaína en este período, además de reafirmar la idea de que el capitalismo vasco nació y se consolidó sobre las bases del régimen constitucional y centralizador español, deja bastante mal parada la teoría sobre la importante influencia nacionalista

³⁸ Textos recogidos de la obra de Mercedes Cabrera ya citada.

en el capitalismo vasco de la época. Claro que hubo empresarios nacionalistas, cuyo máximo exponente fue Ramón de la Sota, pero los propietarios de las empresas más importantes, como Zubiría, Ybarra, Chávarri, Gandarias, Urquijo, Goyoaga etc., que fueron quienes movían los hilos y dirigían las asociaciones patronales, eran personas vinculadas a la Liga Monárquica de Vizcaya.

En relación a las reivindicaciones laborales la patronal vasca, al igual que las asociaciones empresariales de otras partes del mundo, tuvo una primera reacción de rechazo y de lucha contra el fenómeno sindical que se manifestó en despidos de dirigentes obreros y la utilización de listas negras. Con los años, esta actitud se transformó en una forzada y resignada aceptación de las organizaciones sindicales para, pasar finalmente, a una nueva etapa en la que consideraron que el diálogo y la negociación debían cobrar mayor protagonismo.

La intervención, que a continuación se transcribe³⁹, de un alto representante del Círculo Minero de Bilbao ante el Gobernador Civil de la provincia, en mayo de 1891, es una muestra bastante significativa de la posición inicial de la patronal vasca respecto a las reivindicaciones laborales:

“...defensora de los mismos intereses contra las pretensiones e imposiciones improcedentes tanto como injustificadas de unos cuantos obreros ilusos, que cediendo principalmente a la presión de ambiciosos vividores de oficio y enemigos del trabajo con el nombre de socialistas, le crean conflictos coartando en el desarrollo de la industria minera, metalúrgica y comercial, a cuya sombra prosperan y se enriquecen todas las clases de la sociedad.”

Otro exponente de la línea de dureza frente a las reivindicaciones obreras fue la decisión que, también en mayo de 1891, adoptaron los dirigentes del Círculo Minero de:

“que se despida a los obreros afiliados al partido socialista, salvo que manifiesten por escrito su abandono de las ideas o dejen de pertenecer al partido”⁴⁰.

En esta apuesta por la medidas coercitivas se debe inscribir el apoyo económico que prestaba la patronal a las mejoras de las dotaciones de las fuer-

³⁹ Texto procedente del Archivo del Círculo Minero recogido en la obra citada de Ignacio Villota.

⁴⁰ Texto procedente del Libro de Actas del Círculo Minero recogido en la obra citada de Ignacio Villota.

zas de seguridad. Así, el Círculo Minero y los empresarios colaboraban habitualmente en los gastos que, por motivo de los conflictos laborales, ocasionaban el aumento de efectivos de la guardia civil y de los miñones.

Un ejemplo de esta política patronal es la decisión que el 2 de diciembre de 1890 adoptó el Círculo Minero de Bilbao de:

“Contribuir a los gastos que origine el alquiler de la casa en la que se ha instalado el destacamento de la guardia civil, creado recientemente en el barrio de Gallarta”⁴¹.

En esta misma línea, el año 1892, para hacer frente al presupuesto de 85.000 pesetas derivado del incremento del número de miñones, la Diputación de Vizcaya propuso que pagasen 20.000 pts. los empresarios mineros, 15.000 los fabricantes, otras 15.000 pts. las empresas propietarias de los ferrocarriles y 10.000 los Ayuntamientos de las localidades afectadas por los conflictos laborales.

La utilización de las llamadas “listas negras” fue una práctica habitual, por lo menos hasta 1920⁴². A finales del siglo XIX esta conocida “arma” patronal fue instituida por el Gremio del Hierro y Metales del Centro Industrial de Vizcaya bajo el nombre de “Oficina de Información Obrera”, entidad que se encargaba de informar sobre los demandantes de empleo, recibían de las empresas información durante las huelgas y hacían circular entre los empresarios la lista de los huelguistas y de los despedidos.

La dureza y la intransigencia de la patronal y la radicalización y, a veces violencia, de las luchas obreras fueron los elementos que configuraron la atmósfera en la que nacieron y se desarrollaron nuestras relaciones laborales en su primera etapa. La negociación era una práctica inexistente por lo que los conflictos nunca se solucionaban mediante el diálogo y el acuerdo entre las partes. La patronal, quizá amparada en la existencia de un bajo nivel de afiliación obrera, una y otra vez se negaba a reconocer la representatividad de las asociaciones de trabajadores y los dirigentes del movimiento sindical recurrían con mucha frecuencia a la huelga general y a los conflictos duros y, a veces, hasta violentos.

Este tipo de lucha sindical –para la que era más importante contar con hombres de acción que disponer de una base sindical– y la actitud de dureza de la patronal, hacían que las huelgas derivasen normalmente en conflictos de

⁴¹ Texto procedente del Archivo del Círculo Minero recogido en la obra citada de Ignacio Villota.

⁴² Ignacio Olabarri. Obra citada.

orden público que generaban un clima de crisis social y política que terminaba con la declaración del estado de guerra y la intervención militar. Así, la primera huelga general de mayo de 1890 fue resuelta por el Capitán General de la Región, Loma, las huelgas de 1903 y 1906 por el General Zappino y la de 1910 por el General Aguilar.

Se puede afirmar que esta primera etapa de nuestras relaciones laborales se caracterizó por una guerra sin cuartel entre la patronal y el movimiento sindical. Los conflictos, que estallaban con frecuencia, no encontraban cauces de resolución por la falta de comunicación y de negociación entre las partes. La patronal, instalada en su trinchera, esperaba que con despidos, detenciones de líderes obreros y otras medidas coercitivas acabarían con la resistencia de los trabajadores, mientras los dirigentes socialistas, desde su propia trinchera, endurecían el conflicto en la búsqueda de situaciones límite que provocaran la intervención de las autoridades. Normalmente, como ya se ha señalado, estas autoridades llegaban a caballo, con sus uniformes y estrellas para dictar –a modo de laudo arbitral– el correspondiente bando militar que ponía fin al conflicto.

5. LA EVOLUCION DE LAS RELACIONES LABORALES HASTA 1936

A partir de la segunda década del siglo XX esta situación fue evolucionando hacia una nueva etapa. Como anteriormente se ha señalado, aparecieron nuevas organizaciones obreras, las posiciones de UGT se moderaron, sobre todo, a partir del triunfo en el partido socialista de la línea política de Indalecio Prieto, y en la patronal empezó a producirse una lenta evolución hacia posiciones más abiertas respecto al movimiento sindical.

Una muestra de esta evolución patronal se vio en la huelga minera de 1910 cuando varias empresas se dieron de baja de la Asociación de Patronos Mineros de Vizcaya por desacuerdo con la línea dura e intransigente que mantuvo la Asociación en el largo conflicto –duró 67 días– que terminó con el establecimiento de la jornada de trabajo de nueve horas y media. Esta división patronal motivada por la forma de afrontar los conflictos laborales se fue acentuando y terminó con la disolución de la Asociación el 23 de enero de 1917.

En este nuevo contexto se empezaron a canalizar las reivindicaciones obreras en procesos negociadores produciéndose los primeros acuerdos entre

las empresas y los sindicatos. Las grandes empresas vizcaínas, especialmente las del sector siderometalúrgico, fueron las que lideraron esta nueva estrategia basada en el reconocimiento de las organizaciones de los trabajadores y en el diálogo, ya que pensaban que un sindicato, en la medida que se hacía poderoso, dejaba de ser radical. En esta línea de trabajo, La Naval, Altos Hornos, Echevarría, Babcock y otras empresas importantes buscaron el pacto con UGT, sindicato que por su implantación, moderación y vinculación al PSOE, ofrecía las mayores garantías de entendimiento en las claves del nuevo enfoque de las relaciones laborales de la patronal vasca.

Por otra parte, en esta etapa se produjeron muchos conflictos intersindicales, especialmente entre UGT y SOV. Uno de los más importantes fue consecuencia del “frente único”, pacto suscrito entre UGT y CNT en el conjunto del Estado para implantar por la vía de los hechos una fórmula de “taller cerrado”. Se produjeron huelgas de brazos caídos en algunos talleres y empresas por la negativa de algunos patronos a aceptar el despido de los trabajadores que se negaban a afiliarse a los sindicatos citados y, también, un enfrentamiento en el Centro Industrial de Vizcaya entre la mayoría de sus miembros, partidarios de proceder al “lock-out” como respuesta a las pretensiones de UGT y CNT, y Altos Hornos y la Naval que, contrarias a tal medida, eran acusadas de colaborar con ambos sindicatos. En esta misma clave hay que situar a Euskalduna, empresa en la que su propietario, el nacionalista Ramón de la Sota, practicaba una estrategia de contratación favorable a SOV.

Con la llegada en 1923 de la dictadura del general Primo de Rivera se abrió un proceso de represión hacia los movimientos de izquierda que llevó al cierre de locales de la CNT y a la detención de sus dirigentes, así como a la ilegalización del partido comunista. El nuevo régimen arrinconó y persiguió también a SOV –encarceló y condenó a 12 años de prisión, que evitó huyendo a Argentina, a su líder Manu Robles-Arangiz– y favoreció de manera manifiesta a UGT, llegando a nombrar a su secretario general, Largo Caballero, Consejero de Estado de la dictadura. En 1926 se aprobó el Decreto-Ley de la Organización Corporativa Nacional, que instituyó los Comités Paritarios de patronos y obreros como instrumento de regulación colectiva de las condiciones de trabajo y de resolución de conflictos, y en noviembre de 1931, ya en la II República, se aprobó la Ley de Jurados Mixtos.

El rechazo de CNT y de los comunistas a los Comités Paritarios dejó en manos de ugetístas y solidarios la disputa por el control de los mismos. Los procesos de constitución y elección de estos comités produjeron mucha polémica.

mica ya que a las denuncias de SOV⁴³ por supuestas irregularidades y apoyos gubernamentales a la UGT, había que añadir la inestabilidad y la conflictividad que producía el sistema de representación mayoritario que dejaba fuera de los mismos a las minorías. Por estas razones la operatividad de este nuevo entramado corporativo fue de dudosa eficacia. Como señala Olabarri,⁴⁴ los empresarios tenían que negociar con la fuerza sindical real, estuviera dentro o fuera de los Comités Paritarios o de los Jurados Mixtos.

En esta etapa que se inició en la segunda década del siglo, aunque mejoró algo el nivel de afiliación, no lo hizo en los términos requeridos para cambiar las bases tradicionales del modelo sindical. La afiliación, que según algunos historiadores, alcanzó el 40% en 1920 (año de mayor fortalecimiento del movimiento sindical) no era estable. Se producían continuos altibajos y caídas como, por ejemplo, la que sobrevino al año siguiente en la que los sindicatos perdieron muchos afiliados, especialmente la UGT, quien además de verse afectada por la grave crisis de la economía española, sufrió la escisión comunista perdiendo las tres cuartas partes de sus miembros. En definitiva, a pesar de algunos repuntes, durante buena parte de esta etapa la sindicación global no alcanzó el 10%, porcentaje que deja patente la debilidad del sindicalismo vasco de la época.

Desde la perspectiva organizativa hay que señalar que se inició un proceso de modernización de las estructuras sindicales. Poco a poco, las sociedades de oficio, que hasta los años treinta siguieron siendo la base del movimiento sindical, fueron sustituidas por lo que genéricamente se han llamado sindicatos, que eran organismos con base en la industria. Así, en la Unión General de Trabajadores, en 1914 se fundó el Sindicato Metalúrgico de Vizcaya; en 1917 el Sindicato del Ramo de la Madera de Guipúzcoa y en 1919 el Sindicato de Papeleros de la Región Vasco-Navarra.

Esta nueva forma de organización basada en sindicatos o federaciones de industria, lentamente se fue extendiendo hasta que en el XVI congreso del sindicato socialista celebrado en 1928 se aprobó que fuera la base de la estructura organizativa oficial del Sindicato. En el ámbito geográfico se inició, también, un proceso de organización de base provincial. En 1923 se constituyó la UGT de Vizcaya⁴⁵ y la llamada Federación Provincial Obrera de

⁴³ Policarpo Larrañaga. "Contribución a la Historia Obrera de Euskalerrria". Editorial Auñamendi. San Sebastián 1976.

⁴⁴ Ignacio Olabarri. Obra citada

⁴⁵ Ignacio Olabarri. Obra citada.

Navarra⁴⁶ y en 1931 la UGT de Guipúzcoa⁴⁷ que eran nuevos organismos que reunían a todas las secciones de las provincias.

Solidaridad de Obreros Vascos se fundó sobre las bases y el modelo organizativo primitivo del movimiento obrero: el oficio. Se constituyeron agrupaciones de oficio que llevaron una vida independiente hasta que en 1914 se creó la Federación de las Agrupaciones⁴⁸. En 1919 se constituyó la Confederación, con las federaciones de Bizkaia y Gipuzkoa, no llegando a implantarse con cierta solidez en Araba y Navarra hasta los primeros años de la II República.

En 1929 celebró el primer congreso en Eibar y en 1933, en el II Congreso de Gasteiz, se dio un paso importante al crearse las federaciones de industria. De este relato histórico se desprende que SOV –a partir de ese año, STV–, funcionó durante sus primeros veinte años de existencia con una organización muy arcaica. Dado que Solidaridad era la segunda fuerza sindical de Euskal Herria, hay que pensar que el nivel de organización, operatividad y fuerza del sindicalismo vasco en esta etapa de su historia era bastante bajo.

Sin embargo, al concluir este casi medio siglo de luchas obreras, se habían logrado notables avances en las condiciones de vida y de trabajo de la clase obrera. De la jornada de trabajo de 12 horas diarias vigente a finales del siglo XIX en las minas del país, se pasó a la jornada máxima de 8 horas y a las 44 semanales implantadas en la metalurgia y la construcción. Se creó el retiro obrero, se aprobó, en la industria y en el campo, la ley de accidentes de trabajo y el seguro de maternidad. Por último, los salarios, sobre todo a partir de 1923, obtuvieron subidas reales de cierta consideración.

Hasta aquí se han analizado los aspectos más relevantes de los casi 50 años que separan la huelga de los mineros vizcaínos de mayo de 1890, que puede considerarse como el inicio de las relaciones laborales en nuestro país, y el alzamiento militar del 18 de julio de 1936, que abrió un largo paréntesis de más de 40 años de dictadura y quebró el proceso de desarrollo democrático de nuestras relaciones laborales.

⁴⁶ Manuel Tuñón de Lara. “Navarra en los movimientos sociales de la historia contemporánea”. Príncipe de Viana 1986.

⁴⁷ Pedro Barruso. Obra citada.

⁴⁸ Policarpo Larrañaga. Obra citada.

6. DE LA DICTADURA FRANQUISTA A LA TRANSICION POLITICA

Tras la victoria militar franquista se ilegalizaron las organizaciones sindicales y patronales libres, se prohibió la huelga y se estableció la afiliación obligatoria de trabajadores, técnicos y empresarios a la Central Nacional Sindicalista. La CNS, una de las instituciones básicas del entramado político de la dictadura, tenía la misión de establecer un nuevo sistema de relaciones laborales, controlado y dirigido por el Estado, y basado en el principio de la “armonía laboral”, que debía sustituir al “viejo” concepto de la lucha de clases.

Durante los primeros veinte años de la dictadura, en los centros de trabajo de Euskal Herria se produjeron algunas huelgas en respuesta a llamamientos políticos de las instituciones del exilio y también conflictos en protesta por la carestía de la vida. Así, en respuesta a una convocatoria del Consejo Vasco de Resistencia, en mayo de 1947 se registró una importante huelga que afectó a Bizkaia y en abril de 1951 se produjo otra de 48 horas que alcanzó cierta notoriedad en Gipuzkoa y Bizkaia. En este contexto de resistencia y rechazo a la política de la dictadura, hay que incluir la importante huelga de los trabajadores del calzado de Iruña del mes de abril de 1956⁴⁹.

Durante esta primera época los conflictos laborales fueron esporádicos hasta que, a partir de los años sesenta, empezó a coger forma un proceso nuevo que terminó por abrir una nueva etapa que duró hasta el final de la dictadura.

Por una parte, la modernización de la economía española obligó al régimen a efectuar cambios de signo aperturista. En abril de 1958 se aprobó la Ley de Convenios Colectivos Sindicales que flexibilizó algo el rígido sistema de las Reglamentaciones de Trabajo implantado en 1942. En julio de 1962 se aprobó una Ley que estableció la representación de los trabajadores en los Consejos de Administración de sociedades anónimas de más de 300 empleados y en septiembre del mismo año se aprobó el decreto de Normas de Obligado Cumplimiento.

Por otro lado, a principios de esa década se empezó a ver con cierta nitidez los cambios que se habían producido en el movimiento obrero como consecuencia de la incorporación de una nueva generación al mundo de trabajo. Las organizaciones sindicales históricas, muy debilitadas por el exilio de sus

⁴⁹ Ignacio Fernández de Castro y José Martínez. “España Hoy”. Ruedo Ibérico. París 1963.

principales líderes y por la dura represión de la dictadura, fueron perdiendo protagonismo y dejando de ser referencia para los trabajadores jóvenes.

A estos dos procesos hay que añadir el descontento general existente por los efectos del Plan de Estabilización, la congelación salarial que se había iniciado en 1957 y el fuerte crecimiento económico que se inició a partir de 1960.

En este contexto, en la primavera de 1962 se produjo en el País Vasco y en Asturias el mayor movimiento de protesta obrera desde la finalización de la guerra civil. La amplitud del movimiento huelguístico desconcertó al régimen que reaccionó utilizando el arma del miedo y la represión. El 4 de mayo declaró el estado de excepción en Bizkaia, Gipuzkoa y Asturias y varios centenares de trabajadores vascos fueron detenidos, deportados y despedidos⁵⁰.

Con el objetivo de lograr la readmisión de los despedidos se constituyó en Bizkaia la primera Comisión Obrera compuesta por doce militantes de organizaciones católicas, comunistas, socialistas y de ELA-STV. Esta nueva plataforma elaboró un programa que incluía la demanda de aumentos salariales, la readmisión de los despedidos, la libertad para los encarcelados y el reconocimiento de los derechos de libertad sindical, de reunión, asociación y huelga.

A partir de este momento las huelgas reivindicativas aparecieron con mayor frecuencia en el escenario de las relaciones laborales de Euskal Herria. Por un lado, los tímidos movimientos de flexibilización y de cierto aperturismo que se produjeron en la OSE, no sólo no satisfacían las demandas de los trabajadores sino que hacían todavía más evidente la falta de representatividad de la Organización Sindical Española. Por otro lado, era patente el clamoroso fracaso del principio de “armonía laboral” inspirador del sindicato oficial, organismo que era incapaz de sofocar por más tiempo los conflictos de intereses entre trabajadores y empresarios.

Como ejemplos significativos de este nuevo escenario de conflictividad laboral, hay que destacar la huelga de Laminación de Bandas en Frío de Etxebarri, de 1967 que duró seis meses y acabó, tras la declaración del estado de excepción en Bizkaia, con 40 despedidos y varias decenas de militantes obreros encarcelados y deportados⁵¹; los importantes conflictos que se pro-

⁵⁰ Elena Mariezcurrena. “Desarrollo económico y conflictividad social. Las huelgas de 1962”. Trabajo publicado en la obra “Historia de los Montes de Hierro”. Varios autores. Museo Minero. Bilbao 1990.

⁵¹ Pedro Ibarra Güel. “El movimiento obrero en Vizcaya: 1967-1977, Ideologías, Organización y Conflictividad”. Universidad del País Vasco. Bilbao 1987.

dujeron en la comarca de Iruña a partir de finales de los años sesenta y durante la primera mitad de la década de los setenta: Eaton Ibérica, Motor Ibérica, Potasas⁵²; la huelga de Michelín de Lasarte que se inició en febrero de 1976, duró 100 días y terminó con 67 trabajadores despedidos⁵³ y la huelga de varias empresas metalúrgicas de Gasteiz que terminó, en marzo de 1976, con una auténtica masacre de la policía que causó cinco muertos y provocó como respuesta una importante huelga general de protesta en Euskal Herria.

El movimiento obrero vasco fue también un protagonista muy activo de los importantes acontecimientos políticos que se produjeron en la década de los setenta, destacando el amplio seguimiento de las huelgas generales convocadas en protesta por las condenas a muerte del juicio de Burgos en 1970 y los fusilamientos de militantes de ETA y del FRAP en septiembre de 1975, poco antes de la muerte del dictador y del inicio del proceso que culminaría pocos años más tarde con la desaparición del régimen.

La etapa que a partir de los años sesenta se abrió en el movimiento obrero vasco no estuvo marcada únicamente por el resurgimiento de su capacidad movilizadora, sino también, por los cambios que se produjeron en las formas de organización y dirección de las luchas obreras. Como hemos señalado anteriormente, a partir de esos años se hizo patente la debilidad de las organizaciones sindicales históricas que encontraban grandes dificultades para integrar a los trabajadores jóvenes que se estaban incorporando al mundo del trabajo.

La CNT había desaparecido totalmente y la UGT y ELA carecían de cuadros suficientes para orientar y dirigir las luchas obreras de la nueva clase trabajadora vasca. Además, esta mala situación se vio agravada, en el caso de ELA, por las diversas escisiones que se produjeron como consecuencia de diferencias estratégicas entre los militantes del interior y la dirección de la central sindical nacionalista en el exilio.

Por ello, a pesar de que en 1962 las direcciones de UGT, ELA-STV y CNT suscribieron la Alianza Sindical, estas centrales sindicales históricas, protagonistas de las luchas obreras que se produjeron en Euskal Herria desde 1890 hasta 1936 y de los movimientos de resistencia al régimen franquista en

⁵² María Luisa Garde Etayo. "ELA-STV Un sindicato nacionalista vasco durante la transición (1975-1981)". Trabajo presentado al II Congreso General de Historia de Navarra celebrado en 1990. Publicado en la separata n.º. 205 del Príncipe de Viana Septiembre-Diciembre 1994.

⁵³ "Cien días de lucha frente a una multinacional". San Sebastián 1977.

las décadas de los cuarenta y cincuenta, perdieron el liderazgo del importante proceso de lucha que protagonizó la clase trabajadora vasca durante los quince últimos años de la dictadura.

En ese período, junto al Partido Comunista que permaneció muy activo durante toda la dictadura, apareció un largo listado de nuevas organizaciones de origen distinto. Por un lado, grupos amparados por la Iglesia como la JOC y la HOAC muy activos en los primeros años de la década de los sesenta, y la Unión Sindical Obrera (USO), sindicato independiente que se constituyó el año 1962 impulsado en gran medida por jóvenes sindicalistas que habían militado en las citadas organizaciones cristianas. Por otro lado, grupos izquierdistas de carácter estatal como ESBA, (FLP en Euskadi) ORT y PTE y, por último, el frente obrero de ETA y los diversos grupos que fueron surgiendo de las escisiones que se produjeron en la organización armada, como ETA Berri, luego Komunistak y más tarde Movimiento Comunista; ETA VI asamblea, más tarde LCR-ETA VI. En los últimos años del franquismo fue tomando forma una nueva organización que provenía del frente obrero de ETA y que en su nacimiento estuvo muy vinculada a ETA PM. Se trataba de Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), que en mayo de 1975 ya estaba constituida.

Estas nuevas organizaciones, CCOO y los sindicatos y partidos políticos históricos constituyeron el paisaje político y social confuso, fragmentado y, sobre todo, peculiar de los quince últimos años de lucha antifranquista.

En el campo específico de la lucha obrera hay que señalar que CCOO fue la organización más activa en este último período de la dictadura. Las primeras Comisiones Obreras de Bizkaia, que se crearon a comienzo de los años sesenta, fueron en un principio plataformas unitarias, más o menos espontáneas y poco estables. En Gipuzkoa aparecieron en 1966 tras una asamblea celebrada en Zumarraga; en Navarra a partir de 1969 y en Araba en 1974⁵⁴.

A partir de 1966 CCOO fue copada por el Partido Comunista. En junio de 1967 se celebró en Madrid la primera Asamblea Nacional en la que se definió a la organización como un movimiento abierto y unitario que reivindicaba la libertad sindical para constituir un único sindicato para todos los trabajadores de España.

En septiembre de 1974 la lucha existente entre los grupos políticos por hacerse con el control de la organización produjo una importante escisión en CCOO de Euskadi. Por un lado, se constituyó la Comisión Obrera Nacional

⁵⁴ Juan Carlos Jiménez Aberasturi y Emilio López Adan. "Organizaciones, Sindicatos y Partidos Políticos ante la transición: Euskadi 76". Sociedad de Estudios Vascos.

de Euskadi (CONE) dirigida por los militantes del Partido Comunista y, por otro lado, se creó la Coordinadora de Euskadi de CCOO (CECO) en la que se integraron los militantes del MC, LCR-ETA VI, ORT, PTE, etc.

En septiembre de 1975 se cerró un proceso de convergencia entre la dirección oficial de ELA en el exilio y el grupo más dinámico y compacto de los que venían operando en el interior tras las diversas escisiones que sufrió el sindicato nacionalista en los años sesenta y setenta.

En 1976, muerto Franco e intuyéndose la proximidad del final del régimen, se produjeron movimientos importantes de clarificación de posiciones y de preparación de programas y estrategias para afrontar un trabajo sindical en libertad tras cuarenta años de dictadura. En el primer semestre de ese año se produjo la unificación de CONE y CECO y en abril la constitución, por las organizaciones estatales de CCOO, UGT y USO, de la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS)⁵⁵ que estuvo vigente hasta el mes de marzo del año siguiente.

El mes de abril se celebró el Congreso de la UGT de España; el mes de julio la primera Asamblea General de CCOO del Estado; en agosto la primera parte del III Congreso de ELA-STV en Euba (Zornotza), que concluyó en Eibar el mes de octubre; ese mismo mes se celebró la primera parte de la primera Asamblea General de LAB, que finalizó en enero de 1977. Como puede observarse, antes de acabar el año 1976 las cuatro organizaciones que años más tarde se iban a consolidar como los sindicatos representativos en Euskal Herria, estaban ultimando a marchas forzadas su puesta a punto, preparándose para iniciar una difícil y dura carrera en la que estaba en juego la orientación y configuración del sindicalismo vasco del futuro.

Asimismo, en el verano de 1976 celebró su congreso en Lejona otro grupo que reclamaba su pertenencia a ELA y que más tarde se legalizó con las siglas de ELA (A), y en enero de 1977 la USO de Euskadi celebró su primer congreso.

En el momento en el que había que concretar las bases del “nuevo modelo” sindical que, desde su fundación, CCOO se había comprometido a crear, se produjo un fuerte debate entre las diversas corrientes que integraban el sindicato. Había llegado la hora de definir como debía configurarse un sindicato unitario ante el modelo de pluralidad sindical que parecía iba a imponerse, clarificar el tema de la afiliación y el papel que debían tener los adherentes, la asamblea de trabajadores etc.

⁵⁵ Luis Enrique de la Villa. “Materiales para el estudio del sindicato”. Instituto de Estudios Sociales. Ministerio de Trabajo. Madrid 1979.

Finalmente, el partido comunista se decantó e impuso un modelo sindical clásico de afiliación lo que produjo la salida de CCOO de ORT y del PTE, quienes elaboraron sendos proyectos sindicales llamados unitarios pero que terminaron siendo dos sindicatos más que se sumaron a la ya concurrida línea de salida: el Sindicato Unitario (SU), impulsado por la ORT y la Confederación Sindical Unitaria de Trabajadores (CSUT), impulsada por el PTE. Por otra parte, tres meses más tarde de la unificación de CONE y CECO, los militantes de MCE, LCR-ETA VI e independientes, se organizaron como una corriente dentro de CCOO de Euskadi. Tras la suspensión de un Congreso en el que las fuerzas de ambas corrientes parecían muy igualadas, en abril de 1978 se celebró el primer Congreso de CCOO de Euskadi, en el que se impuso la línea del Partido Comunista.

El descontento con la política sindical de CCOO provocó un proceso de salida continua de militantes de la corriente perdedora del congreso. El primer hecho significativo tuvo lugar en Navarra dónde en 1979 grupos de MCE-EMK junto con gente procedentes del SU y CSUT e independientes constituyeron una nueva plataforma llamada Coordinadora de Izquierda Obrera. En septiembre de 1982 se produjo un hecho similar en Araba, constituyéndose la Coordinadora Unitaria de Alava y en 1985 se produjo la salida de los militantes de LCR, EMC-EMK etc. de Gipuzkoa y Bizkaia, aglutinándose todas estas plataformas y grupos de sindicalistas en torno a unas nuevas siglas: ESK-CUIS (Ezker Sindikalaren Kordinakundea - Candidaturas Unitarias de Izquierda), organización que junto al sindicato de la Enseñanza STEE-EILAS y los más representativos ELA y LAB, constituyen desde finales de la década de los noventa la mayoría sindical vasca.

Mientras se avanzaba en este proceso de clarificación y de fijación de posiciones en las distintas organizaciones sindicales, la reforma política que, con contradicciones, celos y obstáculos se impulsó desde dentro del propio sistema, era ya imparable. El 8 de octubre de 1976 el Consejo de Ministros abordó la reforma sindical con la aprobación de un Decreto-Ley en el que se constituyó el AISS (Administración Institucional de Servicios Socio Profesionales) en sustitución del sindicato “vertical” franquista y envió a las Cortes el proyecto de Ley de Asociación Sindical⁵⁶.

Con la aprobación el 1 de abril de 1977 de la Ley de Regulación Sindical, que permitió la legalización de las organizaciones sindicales, y con el Real Decreto Ley de Junio de ese año, que suprimió la sindicación obligatoria, quedó restablecida la libertad sindical en el Estado español. Desde el

⁵⁶ Valentín Bengoa Echevarría. Apuntes sin publicar.

decreto de Franco del 21 de abril de 1938⁵⁷, que suspendió este derecho hasta la Ley que permitió, de nuevo, la legalización de las organizaciones de los trabajadores, habían transcurrido 39 años, período que dada la falta de libertad de los protagonistas sociales, en buena medida podemos considerar como un largo paréntesis en la historia de nuestras relaciones laborales.

En 1978, con un alto grado de improvisación y falta de transparencia y control, se celebraron las primeras elecciones sindicales. Los resultados, aunque por las razones expuestas, fueron poco fiables para tenerlos en cuenta en el estudio de la evolución electoral que más adelante se va a realizar, sirvieron para despejar algunas de las lógicas incógnitas que planteaba la confusa situación sindical existente tras los casi cuarenta años de clandestinidad a la que se vieron sometidos los sindicatos democráticos.

En este sentido, de los resultados del proceso electoral de 1978 hay que destacar los siguientes aspectos:

1. UGT, CCOO y ELA, por este orden, fueron los únicos sindicatos que en el conjunto de Euskal Herria superaron el listón del 10% de representatividad, aunque hay que señalar que ELA superó este porcentaje a pesar de que sólo obtuvo un 4,23% de representatividad en Navarra.
2. Más del 50% de la representación global recayó en delegados no afiliados o en organizaciones minoritarias que no alcanzaron el 10% de los delegados, lo cual significaba que el mapa sindical existente tras esta primera convocatoria electoral estaba todavía escasamente asentado.
3. En Navarra el SU, con el 15,23%, y la CSUT con el 10,75%, organizaciones recientemente escindidas de CCOO, obtuvieron una buena representación, influyendo junto a USO (6,10%), en la configuración del mapa sindical más fragmentado de los cuatro territorios de Euskal Herria.
4. USO y LAB, sindicatos que contaban con ciertas expectativas, no lograron superar la revalida que suponía esta cita electoral.
5. La pugna que se planteaba en este proceso electoral entre ELA y ELA (a) por las siglas del histórico sindicato nacionalista se decantó con claridad del lado de la organización que se recompuso tras el acuerdo de 1975 e impulsó el Congreso de Euba-Eibar de 1976.

⁵⁷ Valentín Bengoa Echevarría. Apuntes sin publicar.

6. Por último, la desaparición de la CNT del escenario sindical vasco y con ella la desaparición de la corriente anarcosindicalista que, aunque minoritaria, mantuvo su presencia en Euskal Herria desde que el movimiento obrero vasco empezó a dar sus primeros pasos, es otro hecho importante que hay que destacar.

Esta corriente sindical, mayoritaria en la mayor parte del Estado en la primera época de las luchas obreras y organizada como confederación sindical desde 1911, no pudo sobrevivir a la dictadura franquista. Viendo la parecida trayectoria que ha seguido el anarcosindicalismo en otros países del sur de Europa, habría que advertir que, probablemente, la causa de fondo más importante de este significativo hecho ha sido la crisis ideológica del movimiento libertario, a lo que hay que unir la dificultad que para cualquier intento de reorientación supuso el largo período de clandestinidad vivido.

CAPITULO III

**LOS PROTAGONISTAS DE NUESTRAS
RELACIONES LABORALES. La patronal y
los sindicatos desde la transición al final del Siglo XX**

Como se ha visto en el capítulo anterior a partir de los últimos años de la década de los setenta, con el restablecimiento de las libertades políticas y sindicales, se abrió el proceso de configuración del nuevo régimen político y el inicio de una nueva etapa de la historia de las relaciones laborales de Euskal Herria que, tras veinticinco años de recorrido, llega hasta nuestro días.

Esta etapa que echó a andar con la transición política resultaba sumamente interesante. Hay que tener en cuenta que la guerra civil y el largo período de dictadura habían supuesto la ruptura del desarrollo natural de las organizaciones sociales y una quiebra de la propia evolución, en un marco de libertad, de las relaciones laborales.

Por estas razones existía una situación que despertaba muchas incógnitas e incertidumbres que se veían incrementadas por las lógicas repercusiones que debían producir los relevos generacionales y las profundas transformaciones económicas, culturales e ideológicas que se habían producido en los últimos cuarenta años.

Nada estaba escrito. Los diversos proyectos socio-políticos y modelos de relaciones laborales de las organizaciones sindicales y las primeras plataformas organizativas democráticas de la clase patronal, necesariamente debían contrastarse con una realidad que, por no haberse podido expresar libremente durante tan largo período, desde su perspectiva general era casi desconocida.

Ahora, desde la atalaya del nuevo siglo y a través de un análisis del recorrido que han realizado las organizaciones sindicales y patronales en los últimos veinticinco años, voy a tratar de presentar a los lectores la situación actual de nuestras relaciones laborales en la parte que concierne a la vida, evolución y realidad de sus protagonistas. A lo largo de las páginas de este capítulo, se van a analizar la nueva configuración organizativa de la patronal vasca, los perfiles y las características más significativas del movimiento sindical en la Euskal Herria actual, por ejemplo: los cambios de representatividad y de liderazgo en relación a otras etapas históricas, las nuevas

organizaciones que se han consolidado en el mapa sindical, la evolución de la representatividad desde la perspectiva del ámbito de actuación (exclusivamente vasco o estatal) de los sindicatos, los cambios que se observan en relación al componente ideológico y a las vinculaciones de las organizaciones sindicales con los partidos políticos y, por último, la situación de las relaciones intersindicales y el tan debatido tema de la unidad sindical.

1. LAS NUEVAS ASOCIACIONES PATRONALES

A pesar de que Franco sustituyó el asociacionismo patronal libre por la afiliación obligatoria al sindicato “vertical”, la clase patronal se acomodó perfectamente al nuevo régimen. Por ello, no puede establecerse paralelismo alguno entre el papel de oposición que desarrollaron las organizaciones obreras en los cuarenta años de dictadura y la actitud que mantuvo frente al régimen la clase patronal.

La patronal no se organizó fuera del sistema; se mantuvo cómoda dentro del mismo, no habiéndose escuchado ninguna voz colectiva empresarial crítica con la situación de falta de libertades. Por tanto, hubo que esperar hasta los últimos años de la dictadura para que se produjeran los primeros movimientos empresariales dirigidos al restablecimiento de organizaciones patronales libres en Euskal Herria.

Sin llegar a alcanzar el grado de fragmentación y de competencia que vivió el movimiento obrero en la última etapa de la dictadura, hay que señalar que el restablecimiento del asociacionismo patronal en Euskal Herria no fue tampoco un proceso fácil ni pacífico.

En Gipuzkoa, a principios de 1976 aparecieron dos organizaciones patronales: el Sindicato de Empresarios de Guipúzcoa (SEG) que agrupó a las empresas más importantes del territorio y EINKOR que, constituida como sociedad de estudios empresariales, agrupó a unas 250 empresas de todo el País Vasco, la mayoría guipuzcoanas y en concreto del Alto y Bajo Deba⁵⁸.

Esta última iniciativa empresarial tuvo muy poca vida ya que en noviembre de 1976, en una asamblea celebrada en Zarauz, se debatieron dos alternativas distintas naciendo dos nuevas organizaciones: EKOR y la Federación de Empresarios Vascos (FEDEBA)⁵⁹. De los contactos que mantuvieron

⁵⁸ Antonio Matías Ortiz de Zárate. “El Asociacionismo empresarial contemporáneo en el ámbito de la CAPV”. Derecho Social Vasco. IVAP 1999.

⁵⁹ Luis Daniel Gómez Pastor. “Las organizaciones patronales en Euskadi”. Trabajo no publicado.

FEDEBA y SEG, el 9 de mayo de 1977 se fundó la Asociación Democrática Empresarial de Guipúzcoa (ADEGUI). En abril de 1980 los empresarios asociados a EKOR se integraron en Adegui que, en ese momento, adoptó su actual denominación de Asociación Empresarial de Guipúzcoa⁶⁰.

En Araba el proceso de reorganización patronal fue también plural pero algo más sencillo. Por un lado, a finales del año 1976 apareció el Sindicato Empresarial Democrático Alavés (SEDA) y tras la Ley de abril de 1977, que permitió la legalización de sindicatos y organizaciones patronales, se fundó la Asociación Empresarial Alavesa (AEA). Tras el desarrollo de las oportunas negociaciones, en octubre de 1977 se fusionaron ambas entidades bajo el nombre de Sindicato Empresarial Alavés (SEA)⁶¹.

En Bizkaia la configuración del definitivo escenario organizativo patronal fue mucho más complicada que en el resto de los territorios de la CAPV. En abril de 1977 se creó la Confederación General de Empresarios de Vizcaya (CGEV) cuyo primer presidente fue el polémico empresario Luis Olarra. Las divergencias que se produjeron en el seno de esta asociación patronal provocó la escisión y el nacimiento del Centro Empresarial de Vizcaya (CEV), hecho que se produjo el año 1981. Los enfrentamientos entre ambas organizaciones empresariales se mantuvieron hasta noviembre de 1984, fecha en la que se cerró un acuerdo de fusión del que nació el Centro Industrial y Mercantil de Vizcaya (CIMV)⁶² que más tarde ha pasado a llamarse Confederación Empresarial de Bizkaia-Bizkaiko Enpresarien Konfederazioa (CEBEK).

Pero antes de que se solventaran las diferencias entre los empresarios vizcaínos se produjo un hecho de mucho relieve en la historia del asociacionismo empresarial vasco. En marzo de 1983 se celebró en Eibar el acto de fundación de la Confederación Empresarial Vasca “Euskal Entrepresarien Konfederakuntza (CONFEBASK)”, que integró a las organizaciones patronales de Gipuzkoa, Araba y Bizkaia, ADEGUI, SEA y CEV respectivamente.

La fundación de Confebask vino a significar que, tras casi cien años de historia de asociacionismo empresarial vasco, desde que el 8 de octubre de 1886 se fundara el Círculo Minero de Bilbao, por primera vez se constituía una organización patronal que abarcaba a más de un territorio vasco. En concreto, una entidad empresarial cuyo ámbito de actuación se extendía a

⁶⁰ Antonio Matías Ortiz de Zárate. Obra citada.

⁶¹ Antonio Matías Ortiz de Zárate. Obra citada.

⁶² Antonio Matías Ortiz de Zárate. Obra citada.

Bizkaia, Araba y Gipuzkoa, los territorios que desde la aprobación del Estatuto de Gernika, en 1979, configuran la CAPV.

La creación de Confebask, que fue un hecho muy importante en la historia de la patronal vasca, no debe interpretarse como una decantación ideológica de apoyo al autogobierno vasco, ni mucho menos, como un respaldo a la política nacionalista, sino que hay que enmarcarla en la línea pragmática que habitualmente mantiene la patronal.

La patronal pretendía simplemente situarse mejor ante el nuevo marco de redistribución del poder político que se configuró tras la aprobación del Estatuto de Gernika y la constitución del Gobierno Vasco. Además, ante la creación del Consejo de Relaciones Laborales y otros proyectos que se estaban desarrollando a iniciativa del sindicato nacionalista ELA y del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, dirigidos a establecer una cierta institucionalización de las relaciones laborales en la CAPV, la patronal estaba de algún modo obligada a organizarse en el ámbito autonómico.

La patronal vasca que emergió en este nuevo período histórico se acomodó a la nueva situación política autonómica sin descuidar por ello su presencia activa en otros ámbitos. De hecho, Adegui y el CIMV desde su fundación fueron afiliadas de la CEOE, siendo CONFEBASK desde 1988 quien, en su calidad de organización afiliada y miembro del Comité Ejecutivo de la gran patronal española, representa a los empresarios vascos en esta entidad.

A pesar de la creación de una patronal central de ámbito autonómico y del peso importante que Confebask ha adquirido en estos dieciocho años de actividad como representante institucional de los empresarios, el panorama actual del asociacionismo empresarial vasco presenta un notable grado de dispersión. En este sentido, hay que señalar que además de las tres grandes organizaciones territoriales existen 85 asociaciones más que acreditan un nivel suficiente de representatividad en distintos ámbitos sectoriales de la CAPV⁶³.

Los déficits de implantación de las asociaciones patronales que constituyen Confebask se reflejan en la composición de las mesas de negociación de los convenios colectivos. Por ejemplo, hay que señalar que por carecer de representatividad, CEBEK, ADEGUI Y SEA no participan en la negociación de 52 de los 115 convenios sectoriales de la CAPV que afectan al 23,22% de

⁶³ Datos que se han extraídos de la composición patronal de las Comisiones Negociadoras de los convenios sectoriales de la CAPV.

los trabajadores que tienen reguladas sus condiciones de trabajo mediante convenios colectivos de este ámbito⁶⁴. Estos datos confirman que, aunque las grandes patronales son las organizaciones empresariales más representativas de los sectores más importantes de la actividad económica, sin embargo, no están implantadas en muchos de ellos⁶⁵. La Enseñanza Privada, la Limpieza, la Pesca, el Transporte y la Hostelería son los ámbitos en donde existe una mayor tradición de un asociacionismo empresarial autónomo que, con alguna excepción, se organiza y desarrolla su actividad al margen de la gran patronal vasca.

Además de esta área de asociacionismo empresarial que queda fuera del ámbito de actuación de CEBEK, ADEGUI y SEA, la existencia de un modelo de organización fuertemente descentralizado es otra de las características destacables de la patronal vasca.

Por ejemplo, CONFEBASK es una confederación que descansa en las tres organizaciones territoriales que la componen necesitando el consenso previo de ellas para adoptar decisiones sobre cuestiones que vayan más allá de la gestión ordinaria. Pero además, esta descentralización organizativa, excepto en el caso de ADEGUI, que se ha dotado de una estructura fuertemente centralizada sobre la base de la afiliación directa de las empresas a la confederación en vez de a federaciones o instancias sectoriales intermedias, se reproduce en SEA y CEBEK, especialmente en esta última, donde la potente Federación Vizcaína de Empresas del Metal, en cierta medida, funciona como una organización independiente de la patronal vizcaína.

Esta estructura fuertemente descentralizada, si cabe se hace más patente todavía en el caso de la Comunidad Foral, en donde la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN), fundada el año 1981 e integrada en la CEOE y en CEPYME, se compone de cuarenta y cinco Asociaciones empresariales –la mayoría de carácter sectorial– legalmente constituidas.

Al igual que en la CAPV, la patronal navarra está implantada en los sectores productivos más importantes pero no representa a los empresarios de

⁶⁴ Ver el estudio que se ha realizado al efecto recogido en el apartado del capítulo V “La participación patronal en la negociación colectiva”.

⁶⁵ Del estudio de la composición de las Mesas de Negociación citado en la nota anterior, se desprende que Araba es el territorio donde la gran patronal vasca tiene menos implantación, (SEA no participa en el 63,16% de los convenios sectoriales que afectan al 35,02% de los trabajadores). Bizkaia es el territorio donde la gran patronal está implantada en mayor número de sectores (Cebek negocia el 64,71% de los convenios que afectan al 79,94% de los trabajadores) y Gipuzkoa donde tiene la implantación más cualificada (Adegui participa sólo en el 53,49% de los convenios pero afectan al 88,66% de los trabajadores).

numerosas actividades económicas⁶⁶ del territorio, como el sector Agropecuario, la Industria vinílica, la Enseñanza y la mayoría del Comercio. En la CFN existen 21 Asociaciones empresariales que no están integradas en la Confederación de Empresarios de Navarra.

Como curiosidad, hay que señalar que esta configuración organizativa de la patronal de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de Navarra es diametralmente distinta a la de las organizaciones sindicales. A pesar de que el modelo organizativo de ELA, UGT, CCOO y LAB está diseñado sobre una estructura territorial y sectorial, la relación de peso y de poder real, aunque en un grado distinto en cada una de las cuatro organizaciones, es claramente favorable a las instancias centrales frente a las federaciones de industria y uniones territoriales.

2. LOS SINDICATOS REPRESENTATIVOS

Confirmando las tendencias que marcaron las primeras elecciones sindicales celebradas en 1978, ELA, UGT y CCOO se han consolidado, junto con LAB, a partir de 1986, como los cuatro sindicatos representativos de Euskal Herria. Este mapa sindical y otras notas y características del movimiento obrero organizado vasco, conforman un escenario que presenta diferencias de fondo, tanto respecto a las primeras etapas de la historia del sindicalismo vasco hasta 1936, como al sindicalismo que se ha configurado en el Estado español a partir de la transición política.

En este apartado se va a tratar de desgranar y analizar los rasgos y perfiles más interesantes y que más han contribuido a resaltar la singular personalidad que ha adquirido el sindicalismo vasco a lo largo de este período de veinticuatro años.

2.1. La afiliación sindical

El primer aspecto que hay que estudiar es el de la afiliación. Este es un tema difícil de precisar dado que, excepto la afiliación de ELA, los datos de los sindicatos no han sido objeto de verificación por personas ajenas a los mismos. El número de afiliados a ELA (verificado por profesionales de los

⁶⁶ Del estudio de la composición de las mesas de negociación sectorial de Navarra resulta que la CEN no participa en la mitad de los convenios de ese ámbito existentes en la CF, aunque en términos de empleo estos convenios sólo afecten al 20,97% de los trabajadores.

medios de comunicación en el VIII Congreso del sindicato celebrado en 1993), en octubre de 2001 se elevaba a 96.000 trabajadores.

Para una aproximación a la tasa general de afiliación se puede trabajar con dos encuestas. Una realizada en los meses de junio y julio de 1982⁶⁷ que señala un índice de afiliación del 32,60% en la CAPV (Araba 21,20%, Gipuzkoa 36,6% y Bizkaia 33,80% y del 18,30% en Navarra), lo que vendría a dar un porcentaje global de afiliación en Euskal Herria de aproximadamente el 30%⁶⁸. En una primera impresión, la tasa de afiliación de la CAPV me parece un poco exagerada, dado que los datos de cada uno de los sindicatos no concuerdan con otros datos cuya veracidad puedo confirmar.

La segunda encuesta, realizada en diciembre de 1991⁶⁹, indica que la tasa de afiliación global de Euskal Herria era del 21,50%.

Este porcentaje global de afiliación parece más ajustado a la realidad aunque, sin embargo, queda algo por debajo de lo que resultaría extrapolando algunos datos confirmados con los que aparecen en la encuesta. En definitiva, barajando las dos encuestas realizadas, los márgenes de desviación previstos y contrastando todo ello con datos parciales cuya veracidad puedo certificar, deduzco que la tasa de afiliación sindical en Euskal Herria, desde los primeros años de la década de los noventa hasta nuestros días, se sitúa en torno al 23/25%.

Mientras que como se ha señalado, en la primera encuesta de 1982, la sindicación presentaba variaciones notables entre los territorios, siendo más alta en Gipuzkoa y Bizkaia y más baja en Araba y Navarra, en la realizada en 1991 se señalaba que existía un porcentaje de afiliación similar en los cuatro territorios.

El porcentaje del 23 al 25% de trabajadores afiliados comparado con la sindicación que existe en otros países europeos puede considerarse una tasa de afiliación de tipo media baja. Muy lejos de los porcentajes superiores al 70% que presentan países como Finlandia, Dinamarca, Suecia y Bélgica, sin embargo, está más cerca de la banda 26-33% en la que se mueven Portugal, Holanda, Gran Bretaña y Alemania que de los niveles más bajos de la Unión Europea que, con porcentajes en torno al 10%, se dan en Grecia, Francia y España.

⁶⁷ Andoni Kaiero. "Implantación y perfil de los sindicatos en Euskadi". Revista Internacional de Estudios Vascos (RIEV) 1991.

⁶⁸ Cálculo realizado por el autor en base a los datos parciales de la encuesta.

⁶⁹ "El sindicalismo en Euskadi" Estudio encargado por la Fundación Manu Robles-Arangiz, y dirigido por el catedrático de sociología José Ignacio Ruiz de Olabuena.

Por tanto, desde la perspectiva de la afiliación sindical, Euskal Herria presenta una situación bastante distinta a la que se produce en su entorno ya que dobla la tasa media de sindicación del Estado español y triplica la existente en el Estado francés.

Al igual que las tendencias que se producen en otros países, los sectores económicos de Euskal Herria más sindicalizados son: el Público, el Metalúrgico, la Industria del Papel, las Cementeras y el Transporte de Viajeros.

Del trabajo sociológico dirigido por Ruiz de Olabuenaga en 1991, se puede destacar que:

1. Un 32,50% de las personas asalariadas eran fronterizas al sindicalismo; es decir, mostraban una disposición genérica a afiliarse, mientras que el 46,50% rechazaba esa posibilidad.

2. El perfil de la persona afiliada a los sindicatos en Euskal Herria quedaba definido de la siguiente manera:

Un hombre	78,60%
Trabaja a jornada completa	91,80%
Tiene empleo fijo	84,00%
Es menor de 40 años	56,80%
Trabaja en una empresa del sector privado	63,20%
Pertenece a un centro de más de 100 trabajadores	55,60%

3. Profesionalmente la persona afiliada era:

Obrero especializado	34,00%
Empleado medio	22,90%
Técnico medio	11,30%
Obrero no especializado	9,00%
Empleado subalterno	6,90%
Mando intermedio	6,10%
Técnico superior	4,90%
Empleado superior	4,60%

4. Respecto a la importancia que los afiliados daban al tema de “la afinidad ideológica” y el ser “un sindicato vasco”, un 75% de las personas afiliadas a LAB declaraban que estaban en el sindicato por alguna de estas dos cuestiones (54,20% y 20,80% respectivamente). Ese porcentaje bajaba al 35,80% en el caso de ELA (13% y 22,80%); al 25% en relación a las personas afiliadas a CCOO (25% y 00%) y al 22,10% en el caso de UGT (22,10% y 00%).

Por último, en la encuesta dirigida por Andoni Kaiero en 1982, se realizaba un estudio sobre el origen de las personas afiliadas a los sindicatos vascos que señalaba que los miembros de las organizaciones de ámbito exclusivamente vasco eran en un porcentaje muy alto (90% en LAB y 86% en ELA) nacidos en Euskal Herria, mientras que en el caso de los sindicatos que operan en el conjunto del Estado, estos porcentajes se reducían considerablemente: hasta un 55% en CCOO y un 41% en UGT.

Mientras que la tasa global de afiliación del año 1991 no parece que haya tenido variaciones significativas, sin embargo, en estos últimos nueve años se han producido transformaciones de cierta importancia en el mercado de trabajo como consecuencia de la mayor presencia de la mujer, de la incorporación de trabajadores jóvenes, del incremento de la precariedad laboral etc. Estos cambios y los movimientos que se han dado en el ámbito de las posiciones y de las relaciones sindicales, y algunas variaciones en el mapa de representación sindical, aconsejan la realización de un nuevo estudio que actualice los rasgos y los perfiles que presenta el sindicalismo vasco en el inicio del nuevo siglo.

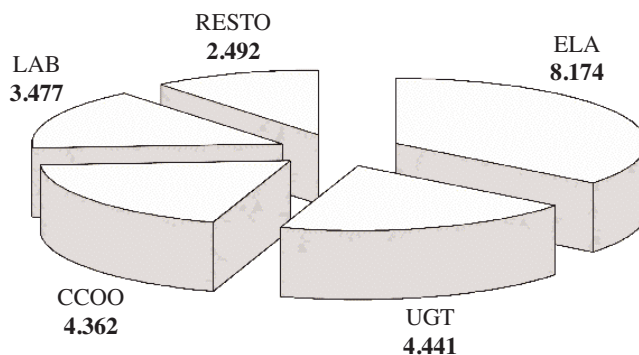
2.2. La representatividad de los sindicatos

El análisis del mapa sindical vasco, que incluya la evolución que ha experimentado en los últimos veinte años, es un aspecto clave para conocer la realidad de nuestras relaciones laborales. Por ello, se va a realizar un estudio de las elecciones sindicales que se han celebrado desde 1980 hasta el año 2000 en la CAPV y en Navarra. Los resultados de 1978, que han sido comentados anteriormente, no son objeto de este análisis comparativo porque dicho proceso se celebró sin las garantías de transparencia y control que han tenido las elecciones sindicales a partir de 1980.

Los cuatro primeros procesos electorales (1980, 1982, 1986 y 1990) se celebraron en un período cerrado de cuatro meses, sustituyéndose este modelo electoral por un nuevo sistema de cómputo abierto y permanente a partir de la reforma laboral de 1994.

El número de delegados de cada sindicato al 31 de diciembre del año 2000, la evolución de la representatividad desde el año 1980 en los distintos ámbitos territoriales y los resultados en función del tamaño de empresa (de más o de menos de 50 trabajadores) van a ser los aspectos que se van a analizar en este apartado.

Gráfico 1
Número de Delegados de los Sindicatos en Euskal Herria
 (31-12-2000)



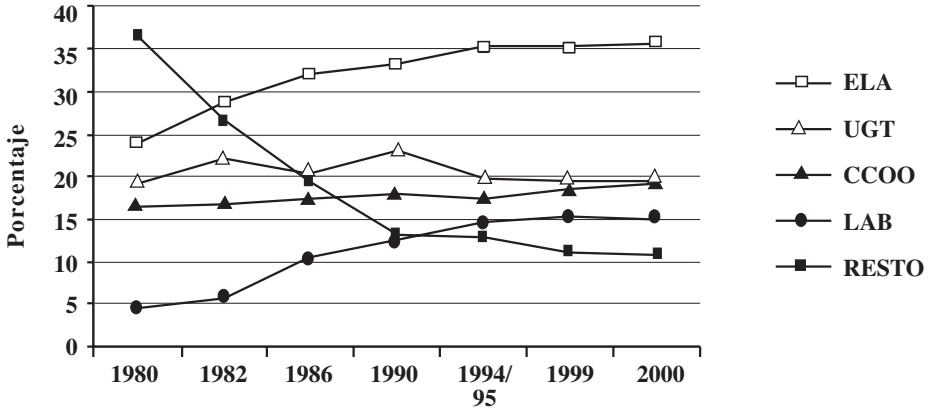
Al 31 de diciembre de 2000, el último día del siglo XX, en Euskal Herria había 22.946 miembros de comités de empresa y delegados de personal. Del mapa sindical reflejado en el gráfico 1, hay que destacar los siguientes aspectos:

1. La pluralidad existente, ya que se han consolidado cuatro sindicatos representativos, frente al sindicalismo a dos (CCOO y UGT) del resto del Estado, excepto en Galicia donde se incorpora un tercer sindicato, la CIG.
2. La hegemonía de ELA, que alcanza una gran diferencia de representatividad respecto a UGT, CCOO y LAB, quienes se mueven entre sí en un abanico de cuatro puntos de representatividad.
3. La alta sindicalización de los órganos unitarios de las empresas, ya que el 97,54% de los delegados elegidos pertenecen o representan a sindicatos (representativos y minoritarios), siendo tan sólo el 2,46% independientes.
4. La gran implantación que han logrado los sindicatos en el tejido productivo de Euskal Herria por medio de esta instancia de representación, ya que por cada treinta y seis personas asalariadas hay un delegado sindical. Sin duda, esta densa red que se extiende por toda la geografía de nuestro país es uno de los activos más importantes del sindicalismo vasco actual.

De la evolución que ha experimentado la representatividad sindical en el período 1980-2000, (gráfico 2 de la página siguiente) se pueden destacar las siguientes conclusiones:

1. ELA, con el 35,62% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal y una diferencia de 16,27 puntos sobre UGT, es el sindicato que mayor implantación alcanza en el conjunto de Euskal

Gráfico 2
Evolución de la representatividad sindical en Euskal Herria
 (De 1980 al 2000)

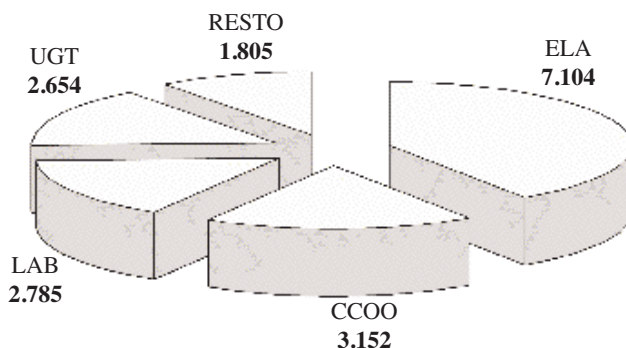


Herría. Su progresión ha sido continua mejorando en cada uno de los procesos electorales, aunque desde 1994/1995 lo hace más lentamente que en el período anterior. Desde 1980 ha ganado 12,14 puntos de representatividad.

2. UGT, ligeramente por encima de CCOO, se sitúa como segundo sindicato. Al 31 de diciembre de 2000 contaba con el 19,35% de representatividad. Alcanzó su techo electoral el año 1990 y a partir de esa fecha ha iniciado un proceso de continuo retroceso. Actualmente se encuentra 3,76 puntos por debajo de su máximo histórico y prácticamente igual que en 1980.
3. CCOO, con el 19,01% del total de los delegados, está en su techo histórico habiendo ganado 2,62 puntos de representatividad desde 1980.
4. LAB, que dispone del 15,15% de representatividad, inició una progresión importante a partir de 1986 y más lenta desde el proceso electoral del 94/95. Ha alcanzado su máximo histórico el año 1999, ganando en la actualidad 10,62 puntos respecto a 1980.
5. Los sindicatos minoritarios y los delegados independientes, representan en conjunto, el 10,86%. Su importancia ha ido disminuyendo en cada proceso electoral habiendo perdido desde 1980 más de 25 puntos.
6. En estos veinte años se han producido movimientos de delegados en múltiples direcciones. Las claves de los cambios de fondo que se han producido en el campo de la representatividad hay que buscarlas en el reparto de los 25 puntos de representatividad (en la actualidad serían

- más de 5.700 delegados) que suman las pérdidas de los sindicatos minoritarios y el descenso de los delegados independientes.
7. UGT, que mantiene el nivel de representación de 1980, no ha participado de este reparto por lo que su peso relativo ha disminuido considerablemente al pasar del 30,18% del total de delegados de los cuatro sindicatos al 21,71%.
 8. Al contrario, ELA y LAB, que han captado respectivamente 12,14 y 10,62 de los 25 puntos a repartir, han sido los sindicatos que han registrados las mejores proyecciones en este período. CCOO, con una subida de 2,62 puntos, ha mejorado de forma discreta su posición, aunque hay que advertir que la mayor parte de esta progresión la ha logrado en los últimos años.

Gráfico 3
Número de Delegados de los Sindicatos en la CAPV
 (31-12-2000)



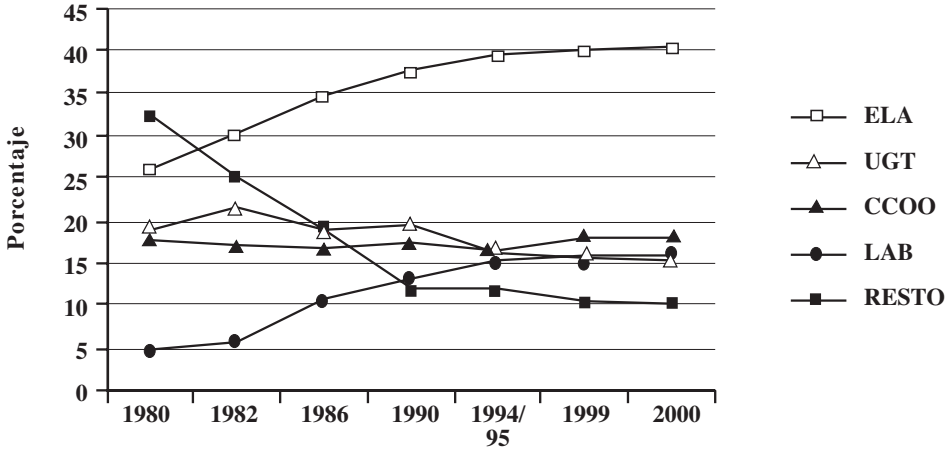
Del mapa de representación sindical de la CAPV, gráfico 3, hay que destacar los siguientes aspectos:

1. La clara hegemonía de ELA que supera en 3.952 delegados al segundo sindicato y tiene 1.000 representantes más que la suma de la segunda y tercera fuerza sindical.
2. Las estrechas diferencias entre CCOO, LAB y UGT, ya que entre el segundo y el cuarto sindicato sólo existe un margen de 2,84 puntos de representatividad y menos de 500 delegados.
3. El cuarto puesto de UGT en el ranking de representatividad, a pesar de que fue la primera organización sindical que aparece en la historia

del movimiento obrero vasco y de que mantuvo la hegemonía hasta 1936.

4. El ratio delegado por asalariados es de 37,84

Gráfico 4
Evolución de la representatividad sindical en la CAPV
 (De 1980 al 2000)

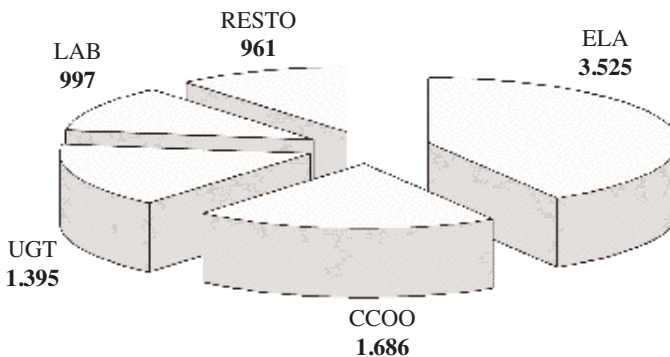


Los aspectos más significativos del gráfico 4, sobre la evolución de la representatividad en la CAPV, son los siguientes:

1. ELA, con el 40,59% del total de los delegados, ha experimentado una progresión continua desde 1980 habiendo mejorado en 14,65 puntos su representatividad.
2. CCOO, con el 18,01%, se sitúa como segundo sindicato. Durante estos veinte años ha tenido una evolución irregular con tendencia a la baja hasta 1994/1995 y una recuperación final que le ha permitido mejorar ligeramente (0,34 puntos) la representatividad que tenía en 1980.
3. LAB, tercer sindicato con el 15,91%, ha tenido una mejora importantísima. Con un nivel de representación prácticamente marginal hasta 1986, inició a partir de ese año una escalada continua que le llevó a alcanzar en el proceso del 94/95 el porcentaje del 15% exigido para ser sindicato más representativo de Comunidad Autónoma. A partir de ese momento su progresión ha sido más lenta.

4. UGT, con el 15,17% de los delegados, ha pasado del segundo al cuarto puesto en representatividad. De 1980 a 1990 logró mantener su porcentaje, iniciando a partir de ese año un proceso que le ha llevado a perder 4,10 punto de representatividad.
5. Los sindicatos minoritarios y los delegados independientes captan conjuntamente el 10,31% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal. Han perdido en este período de veinte años 22,2 puntos que equivalen a 3.885 delegados.

Gráfico 5
Número de Delegados de los Sindicatos en Bizkaia
 (31-12-2000)



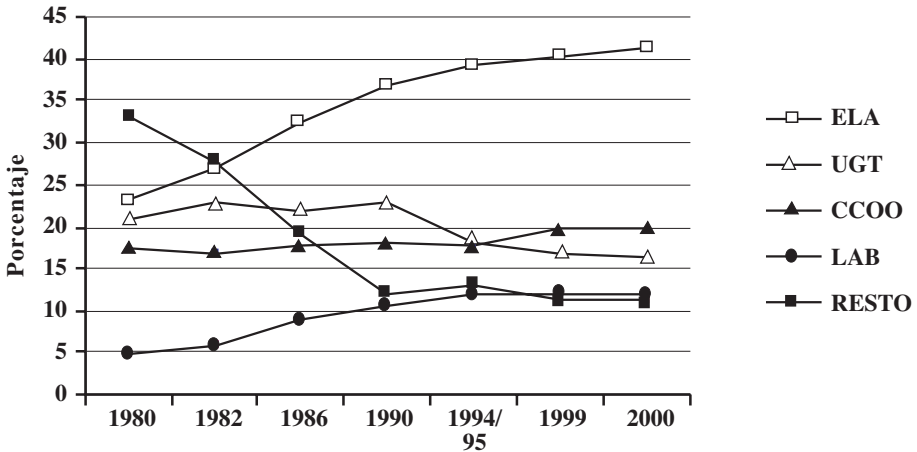
Del mapa sindical de Bizkaia, que queda reflejado en el gráfico 5, se pueden resaltar cuatro aspectos:

1. La implantación de ELA que dobla en delegados al segundo sindicato.
2. La escasa implantación actual de UGT en un territorio emblemático e histórico del sindicato socialista.
3. La débil implantación de LAB en el territorio más importante de la CAPV y del conjunto de Euskal Herria.
4. El ratio delegado por asalariados es de 40,76

De la evolución de la representatividad sindical que se ha producido en Bizkaia en estos veinte años (gráfico 6 de la página siguiente) merece destacarse que:

- 1) ELA, con el 41,16% de representatividad, ha experimentado un crecimiento espectacular en este territorio. El escaso margen de diferencia de 2,52 puntos que obtuvo en 1980 sobre el segundo sindicato se ha elevado a 21,47 puntos el año 2000.

Gráfico 6
Evolución de la representatividad sindical en Bizkaia
 (De 1980 al 2000)

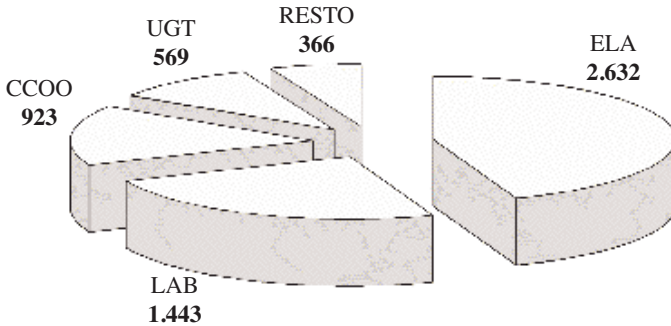


- 2) CCOO ha subido 2,41 puntos de representación desde 1980 situándose, con el 19,69%, como segundo sindicato en este territorio.
- 3) UGT alcanzó su techo en 1982 perdiendo desde entonces 6,89 puntos de representatividad y 4,33 desde 1980.
- 4) LAB suma sólo el 11,64% del total de los delegados. Su techo electoral lo alcanzó en 1994/1995 permaneciendo desde 1990 en niveles de representación muy parecidos.
- 5) Los delegados independientes y los miembros de sindicatos minoritarios suman el 11,22% del total. Desde 1980 hasta el año 2000 han perdido 23,08 puntos.

Del gráfico 7 de la página siguiente, correspondiente a la representatividad sindical de Gipuzkoa, hay que destacar que:

- 1) ELA y LAB alcanzan en este territorio sus porcentajes de representación más altos entre los distintos ámbitos de Euskal Herria.
- 2) UGT no alcanza el 10% de representación.
- 3) En este territorio se produce la mayor concentración de delegados en torno a los cuatro sindicatos representativos y, en consecuencia, el porcentaje más bajo de las organizaciones minoritarias y los independientes.
- 4) El ratio de delegado por asalariados es de 35,51.

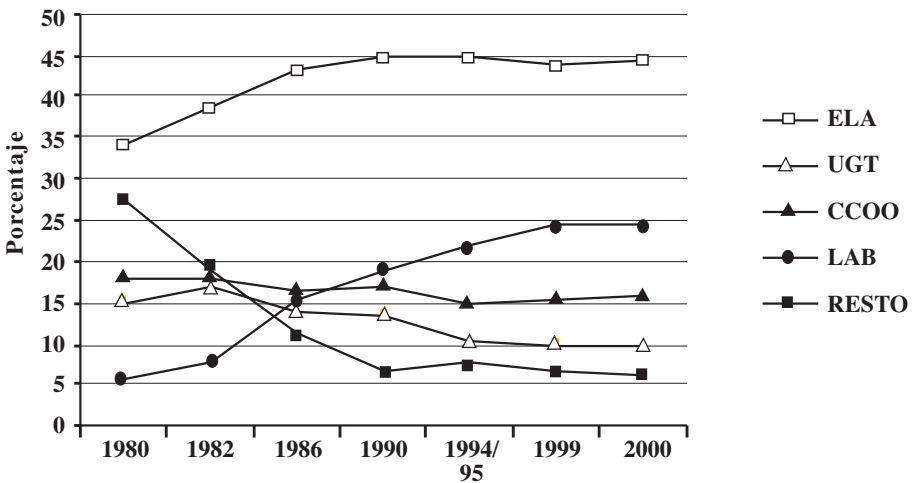
Gráfico 7
Número de Delegados de los Sindicatos en Gipuzkoa
 (31-12-2000)



Del análisis del gráfico 8, los aspectos que por su importancia merecen ser destacados son los siguientes:

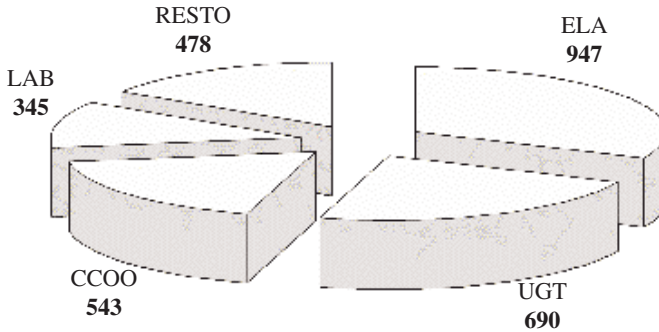
- 1) Que ELA, con el 44,36% del total de delegados elegidos en Gipuzkoa, es el sindicato mayoritario. Desde 1980 al año 2000 ha subido 10,35 puntos aunque está medio punto por debajo del techo electoral que alcanzó en el proceso electoral de 1994/1995.
- 2) LAB, con un nivel de representación del 24,32%, es el segundo sindicato del territorio desde 1990. Ha tenido un aumento espectacular de 18,75 puntos en el período 1980-2000.

Gráfico 8
Evolución de la representatividad sindical en Gipuzkoa
 (De 1980 al 2000)



- 3) CCOO, tras perder 2,52 puntos desde 1980, está situada como tercera fuerza sindical con un porcentaje del 15,56%.
- 4) UGT, tras perder en este período de veinte años 5,30 puntos, ha bajado hasta el 9,59% del total de los delegados elegidos en el territorio.

Gráfico 9
Número de Delegados de los Sindicatos en Araba
(31-12-2000)



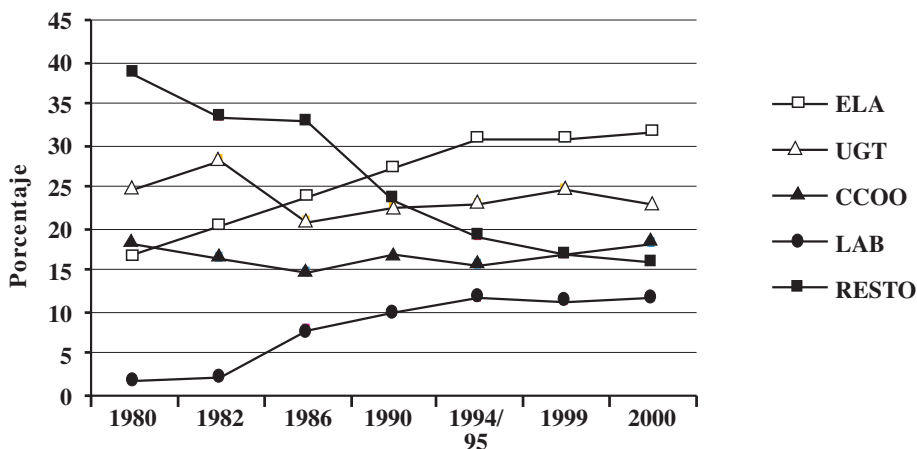
Del mapa sindical de Araba, reflejado en el gráfico 9, se puede destacar:

- 1) La mayoría de ELA que, aunque no se expresa con la misma claridad que en otros territorios, aventaja a UGT en 257 delegados y 8,56 puntos.
- 2) La consolidación de UGT como segundo sindicato.
- 3) La debilidad de LAB que, al igual que en Bizkaia y Navarra, presenta porcentajes de representatividad muy bajos.
- 4) El ratio delegado por asalariados es de 34,15

Los aspectos más relevantes de los cambios experimentado en el mapa de representación sindical de Araba (gráfico 10 de la página siguiente) en este período son los siguientes:

- 1) ELA, que el año 1980 era el tercer sindicato, pasó en 1982 al segundo puesto y en 1986 se convirtió en el sindicato mayoritario. Su trayectoria ha sido siempre ascendente. Ha mejorado en veinte años 14,88 puntos, alcanzado su techo electoral el año 2000 con una representación del 31,54%.
- 2) UGT, que alcanzó su techo electoral el año 1982 y perdió su primacía en el siguiente proceso electoral, se mantiene desde 1986 como segundo sindicato del territorio con una representatividad del 22,98%, que es la más alta que consigue en la CAPV. En el período 1980-2000 ha perdido 1,70 puntos.

Gráfico 10
Evolución de la representatividad sindical en Araba
 (De 1980 al 2000)



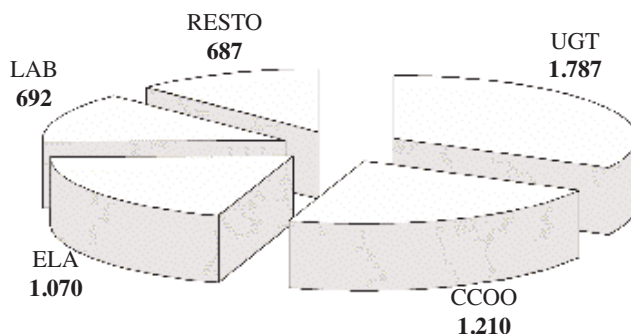
- 3) CCOO, a pesar de que durante los dos últimos años se está recuperando de las caídas que sufrió en los procesos electorales de 1986 y de 1994/1995, no ha logrado mejorar su mejor nivel de representación de 1980. En la actualidad tiene una representatividad del 18,08%.
- 4) LAB, que a efectos electorales prácticamente no existía hasta 1986, ha ganado 9,46 puntos de representatividad en este período de veinte años. Su nivel de representación actual es del 11,49%.
- 5) Los delegados independientes y los representantes de los sindicatos minoritarios, que el año 1980 sumaban el 38,40% del total de los delegados, han pasado a representar en conjunto el 15,92%.

Del mapa sindical de Navarra (gráfico 11 de la página siguiente) hay que destacar que:

- 1) UGT, con 577 delegados más y 10,59 puntos de diferencia respecto a CCOO, es el sindicato mayoritario de la Comunidad Foral.
- 2) CCOO, que en los últimos años ha mantenido una cerrada disputa con ELA, se está afianzando como el segundo sindicato de mayor representatividad de Navarra.
- 3) El sindicalismo de ámbito exclusivo vasco, a pesar de que es minoritario en relación a las dos confederaciones estatales, ha alcanzado niveles de representación que conjuntamente suman casi un tercio del total de los delegados elegidos.

4) El ratio de delegado por asalariados es de 30,02⁷⁰.

Gráfico 11
Número de Delegados de los Sindicatos en Navarra
 (31-12-2000)

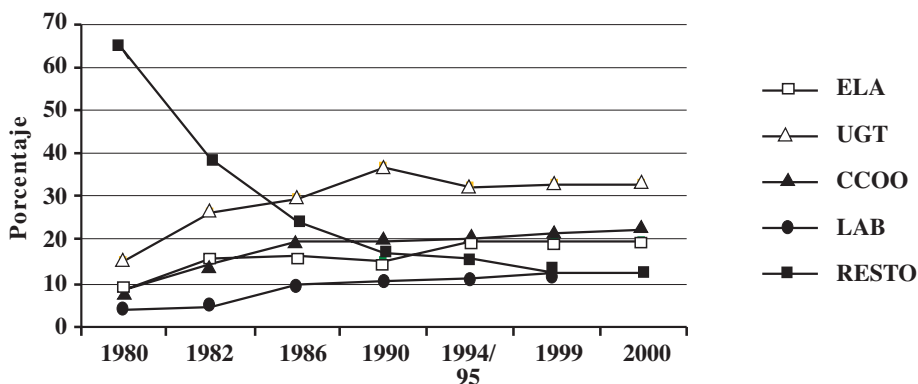


Del análisis de la evolución del mapa sindical de Navarra, en el período 1980-2000 (gráfico 12 en la página siguiente) hay que destacar lo siguiente:

- 1) UGT, con el 32,81% del total de los delegados elegidos, es desde 1980 el sindicato mayoritario de Navarra. Alcanzó su techo electoral en 1990 y, aunque haya perdido 4,14 puntos desde ese año, en los últimos veinte años ha ganado 17,65 puntos de representatividad.
- 2) CCOO, con el 22,22% de los delegados, se encuentra en su cota más alta de representatividad. Su trayectoria ha sido siempre ascendente; ha ganado 13,48 puntos en el período 1980-2000 y ha consolidado su segunda posición en los últimos años.
- 3) ELA, que tiene un 19,65% de representatividad, en el período 1980-2000 ha mejorado en 11,22 puntos su porcentaje de representación, pero está 0,26 puntos por debajo del techo electoral que alcanzó en 1999.
- 4) LAB, con el 12,71% de los delegados elegidos, es el cuarto sindicato de la Comunidad Foral. Ha crecido 8,56 puntos entre 1980 y el 2000 y está actualmente 0,31 puntos por debajo de su techo electoral alcanzado en 1999.
- 5) Por último, señalar que resulta muy llamativa la caída de los sindicatos minoritarios (motivada especialmente por la desaparición del SU y la CSUT), que junto a los delegados independientes sumaban el 63,52% del total en 1980 habiendo bajado al 12,61% el año 2000. Este hecho ha permitido que los cuatro sindicatos representativos de

⁷⁰ Probablemente este bajo ratio en comparación con los de los otros territorios de Euskal Herria se debe a la existencia de un sistema de control de los delegados activos menos estricto que el de la CAPV, lo que provoca que estadísticamente estén computados más delegados que los existentes.

Gráfico 12
Evolución de la representatividad sindical en Navarra
 (De 1980 al 2000)



Navarra han mejorado de forma notable sus porcentajes de representatividad y que se haya clarificado el complicado y confuso mapa sindical de Navarra de los primeros años de la transición política.

Tras haber estudiado la representatividad general de los sindicatos al 31 de diciembre de 2000 y la evolución que ha experimentado el mapa sindical en los últimos veinte años, pasemos a continuación a analizar los resultados por tamaño de empresa, clasificando éstas en dos grupos: las que tienen una plantilla superior a 50 trabajadores, donde se constituyen comités, y las de menos de 50 operarios, en las que se eligen delegados de personal.

En el gráfico número 13, de la página siguiente, se reflejan los resultados globales del conjunto de Euskal Herria, del que se puede destacar que:

- 1) La posición de los sindicatos en las empresas de más de 50 trabajadores es la misma que tienen a nivel general. En los centros de trabajo de este tamaño, ELA es el sindicato de mayor implantación con más de 13 puntos de ventaja sobre UGT.
- 2) La representatividad que ELA, UGT y CCOO obtienen en las empresas de más de cincuenta trabajadores, es 8,44; 1,24 y 1,16 puntos respectivamente menor que la que acreditan en los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores. Por el contrario, LAB mejora sus resultados en 3,11 puntos en las empresas de mayor tamaño.
- 3) El nivel de implantación en las localidades y la operatividad y el buen funcionamiento de la máquina electoral, son aspectos claves en las elecciones de empresas pequeñas y pueden explicar las diferencias que se observan en los resultados que obtienen los sindicatos según el

tamaño de empresa. Asimismo, la aplicación de dos sistemas electorales distintos: mayoritario en los centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores y proporcional en los de más de cincuenta, es otro factor que explica, también, la existencia de estas diferencias.

Gráfico 13
Resultados por tamaño de empresa de Euskal Herria
 (De más y de menos de 50 trabajadores)

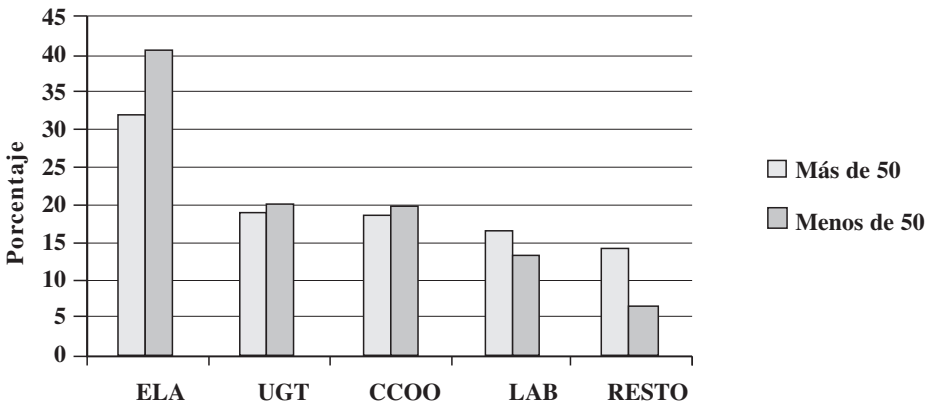
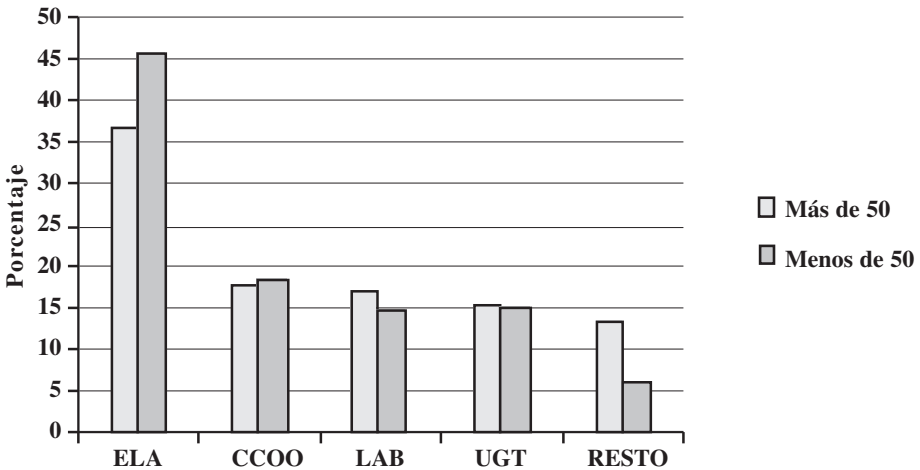


Gráfico 14
Resultados por tamaño de empresa de la CAPV
 (De más y de menos de 50 trabajadores)

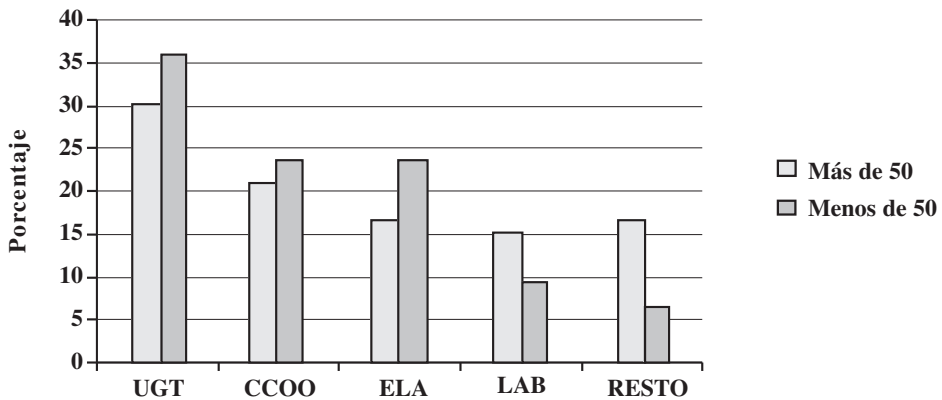


De los resultados de la CAPV, que se reflejan en el gráfico 14, hay que destacar que:

- 1) La posición de los sindicatos en las empresas medianas y grandes es la misma que tienen a nivel general. En los centros de trabajo de este tamaño de la CAPV, ELA es la organización de mayor implantación con casi 19 puntos de ventaja sobre el segundo sindicato.
- 2) Las diferencias de representación que existen entre los sindicatos en el cómputo general se recortan en las empresas medianas y grandes. Por ejemplo, el abanico de más de 25 puntos de diferencia entre la primera y la cuarta fuerza queda reducido a 21 puntos y la distancia de 2,10 de representatividad que separa a CCOO y LAB se reduce a menos de 1 punto.
- 3) El número de delegados que ELA obtiene en las empresas de menos de cincuenta trabajadores de la CAPV es casi igual a la suma de los delegados de CCOO, LAB y UGT. En las empresas de este tamaño de Bizkaia y Gipuzkoa, ELA obtiene más delegados que los otros tres sindicatos representativos juntos.

Gráfico 15

Resultados por tamaño de empresa Comunidad Foral de Navarra
(De más y de menos de 50 trabajadores)



Del análisis del gráfico 15, de la CFN, merece destacarse que:

- 1) En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores la UGT se consolida también como primer sindicato de la Comunidad Foral con más de nueve puntos de diferencia respecto a CCOO.
- 2) Al igual que sucede en el ámbito general de Euskal Herria, UGT, CCOO y ELA obtienen mejores resultados en las empresas de menos de 50 trabajadores, mientras que LAB alcanza mayor representatividad en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores.

- 3) En las empresas de menos de cincuenta trabajadores, ELA obtiene el mismo porcentaje de representatividad que CCOO, segundo sindicato de la Comunidad Foral.

3. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL NUEVO MAPA SINDICAL

Tras haber analizado los resultados de las elecciones sindicales que se han desarrollado desde 1980 parece conveniente finalizar el apartado dedicado a este estudio con algunas consideraciones de carácter general sobre los cambios que durante más de cien años de luchas obreras se han producido en el mapa sindical de Euskal Herria.

A pesar de que el nivel de representación y el peso real de los sindicatos en el período de 1890 a 1936 no puede establecerse con la exactitud con la que lo hacemos hoy, se puede afirmar que la dirección del movimiento obrero en el conjunto de Euskal Herria correspondió a UGT. Como repetidas veces se ha señalado, el movimiento socialista dirigió las primeras luchas obreras y desde la primera huelga general de 1890 hasta el inicio de la segunda década del siglo XX, la competencia al sindicato socialista, que venía de los anarquistas y algunos núcleos de sindicatos católicos, fue escasa.

A partir de ese momento y hasta la guerra civil de 1936, la mayoría de UGT, que probablemente -aunque con altibajos- la mantuvo siempre, fue bastante más matizada. A la rivalidad tradicional que mantenía con el anarcosindicalismo y los sindicatos católicos, hubo que añadir la aparición de una nueva fuerza obrera organizada, el partido comunista y, sobre todo, la fundación de SOV, sindicato que se convirtió en el principal competidor de la organización socialista.

Pues bien, dibujado con cuatro trazos la relación de fuerzas que presentaba el escenario sindical vasco del período histórico que se inició a finales del siglo XIX y discurrió hasta los años treinta del siglo XX, veamos a continuación los contrastes y cambios más llamativos en relación al mapa sindical que aparece en Euskal Herria al inicio del siglo XXI.

En primer lugar hay que destacar el cambio de liderazgo que se ha producido. ELA, desplazando a UGT, se ha convertido en el sindicato que mayor adhesión electoral obtiene entre los trabajadores del conjunto de Euskal Herria.

El sindicato nacionalista, con el 40,59% de representatividad y 22,58 puntos de diferencia sobre CCOO en la CAPV, se sitúa como líder indiscutible en

los tres territorios de la Comunidad Autónoma, obteniendo la mayoría tanto en las tres capitales como en el resto de demarcaciones geográficas del territorio.

Es significativo el hecho de que, sea cual sea el perfil sociológico y el mapa político electoral de las comarcas de la CAPV, ELA aparezca en todas ellas como el sindicato más respaldado por los trabajadores. Por ejemplo, obtiene el 62,13% de los delegados elegidos en el corredor que va del valle del Urola a la costa; el 44,58% en los pueblos del Goierri y Oria; el 44,72% en la Margen Derecha y el Txorierrri; el 43,73% en la Margen Izquierda y Cadagua; el 46,13% en la comarca del Oarso y el Bidasoa etc.

Sin embargo, esta supremacía se rompe en la Comunidad Foral de Navarra, donde obtiene una representatividad apreciable, cercana al 20%, pero por debajo de la que alcanzan UGT y CCOO.

A pesar de que UGT es el sindicato mayoritario en Navarra y, aunque por escaso margen sobre CCOO, segundo en Euskal Herria, el análisis del mapa electoral sindical global de los cuatro territorios evidencia el declive del liderazgo histórico que ejerció la UGT en el sindicalismo vasco. En este período último ha perdido la mayoría en Araba, es la cuarta fuerza sindical en Gipuzkoa, donde no alcanza el 10% de representatividad, y ha experimentado una pérdida importante en Bizkaia. Desde 1999, ocupa el cuarto lugar en el ranking sindical de la CAPV, por detrás de LAB.

Un hecho que destaca por su significado histórico y porque refleja bien el grado de deterioro que se ha producido en el nivel de implantación de la UGT, es la pérdida de hegemonía que ha sufrido en feudos históricos del socialismo como Baracaldo, Sestao, Bilbao, Eibar ... localidades que en su mayoría están gobernadas por el PSE-EE desde el inicio de la transición política.

Otra transformación importante que se ha producido en el escenario sindical vasco de estos últimos veinte años, es la aparición y consolidación de una nueva central sindical, CCOO.

Abriendo un paréntesis en este análisis puramente electoral, resulta oportuno apuntar algunos datos históricos y desarrollar algunas ideas en torno al origen y a la naturaleza de esta nueva central sindical que ha ocupado un lugar relevante en el panorama de las relaciones laborales de Euskal Herria. Aunque CCOO empezó a dar sus primeros pasos en la época de agitación social y obrera de los años sesenta, hay que buscar sus raíces en un tiempo mucho más lejano, concretamente en el inicio de los años veinte, cuando en el contexto de la revolución de octubre de 1917, del triunfo bolchevique y de la creación de la tercera internacional, se produjo la escisión entre socialistas y comunistas y se fundó el Partido Comunista de España.

Y es que la creación en los años sesenta de esta nueva organización obrera se va a entender mucho mejor si se analiza con cierto detalle la posición que, desde su fundación hasta el inicio de la guerra civil, mantuvo el Partido Comunista de España en la cuestión sindical.

En primer lugar hay que señalar que el nuevo partido revolucionario, escindido del PSOE, se integró inmediatamente en la Tercera Internacional y, como era natural, trató de obtener la máxima influencia posible entre la clase trabajadora. Su objetivo en este campo era lograr la unidad de los trabajadores en una única central sindical dirigida por el PCE.

Como se ha señalado en el capítulo anterior, los militantes comunistas continuaron dentro de UGT como corriente organizada hasta que fueron expulsados, tras lo cual se integraron en la CNT. Más tarde, cuando finalizó la dictadura de Primo de Rivera, viendo una oportunidad inmejorable para hacerse con el control de la central anarcosindicalista que había sido disuelta por el dictador, el PCE impulsó la creación del llamado “Comité Nacional de Reconstrucción de la CNT”, operación que no alcanzó su objetivo al reafirmarse esta central en su ideario libertario tras la nueva legalización que se produjo con el gobierno Berenguer.

En el período republicano, el PCE continuó insistiendo en su objetivo de lograr la unidad de los trabajadores en una central sindical que orientase su lucha en clave revolucionaria. Tras los fracasos cosechados en los intentos anteriores, impulsó una conferencia de unidad sindical y creó el llamado “Comité Nacional de Unidad Sindical”, que tomó la iniciativa de celebrar una conferencia sindical de la que debía salir una nueva organización en la que pretendían se integraran las agrupaciones de UGT y CNT.

En esta nueva estrategia intervino de manera importante la FLSO de San Sebastián (Federación Local de Sociedades Obreras) que estaba desde hacía unos años controlada por militantes comunistas. Como señala el historiador Pedro Barruso⁷¹, la dirección del PCE encargó a la FLSO de San Sebastián la organización de la citada Conferencia de Unidad Sindical, evento que, tras varias suspensiones, terminó celebrándose en Madrid entre los días 30 de junio y 2 de julio de 1932. Se adhirieron 33 organizaciones del País Vasco, 10 de ellas de UGT, siendo importante la presencia guipuzcoana que aportó 25 sindicatos.

En esta Conferencia se decidió poner en marcha un proceso para la creación de una nueva central sindical, de carácter comunista, proyecto que con-

⁷¹ Pedro Barruso. Obra citada.

cluyó en abril de 1934 con el Congreso Constituyente de la Confederación General del Trabajo Unitario (CGTU), organización que se integró en la Internacional Sindical Roja (ISR) pero que sólo logró alcanzar una mínima implantación. Con la creación de este nuevo sindicato se materializó en España la estrategia sindical de la Tercera Internacional, siguiendo, en gran medida, el proceso que doce años antes se había producido en Francia, donde un sector minoritario de la CGT se escindió y fundó un nueva central llamada, también, Confederación General del Trabajo Unitario que, asimismo, se afilió a la ISR⁷².

Cuando en la década de los sesenta se inició una nueva etapa de movilizaciones obreras, el PCE que, a pesar de la creación de la CGTU no había logrado consolidar en el período de la República un sindicato de masas, nuevamente se puso a trabajar en esta tarea. Se trataba de poner los cimientos sobre los que podían construir más adelante su viejo proyecto de unidad de los trabajadores por medio de la creación de una única central sindical, naturalmente, dirigida por la organización comunista.

Si las CCOO de los primeros años de la década de los sesenta fueron núcleos organizativos de trabajadores, de carácter unitario y más bien espontáneos, bien pronto se convirtieron en la plataforma ideal para hacer realidad el viejo proyecto sindical del PCE. Como se ha señalado en un capítulo anterior, antes de la celebración de la primera asamblea nacional de CCOO, que se celebró en Madrid el año 1967, el PCE ya había copado la dirección de esta organización y definido las líneas básicas que más tarde se aprobaron en dicha asamblea. Eran los mismo argumentos, conceptos, ideas y objetivos que habían manejado en los intentos realizados durante los años veinte y treinta: CCOO se definía como un movimiento abierto y unitario que reclamaba el derecho y la necesidad de constituir un único sindicato para todos los trabajadores de España.

El último intento del PCE para materializar su proyecto de unidad sindical se realizó en el período que se abrió tras la muerte de Franco y finalizó con la legalización de los sindicatos. Se trataba de aplicar el mismo modelo que tras la revolución de los claveles de abril de 1974 se había ensayado con éxito en Portugal y que había permitido a los comunistas hacerse con la dirección del movimiento obrero portugués en la primera etapa del proceso de restablecimiento de las libertades sindicales en ese país.

⁷² André Barjonet. "La CGT, Un análisis crítico del sindicalismo francés." Fontanella, S.A. Barcelona 1971.

Por tanto, la transformación del sindicato vertical en un sindicato democrático y unitario era una buena y coherente operación para el PCE y CCOO. De esta manera, quedaría abortado el proyecto de restablecimiento del modelo sindical histórico plural, en el que no tenían nada que ganar los comunistas, se materializaba la vieja idea de la unidad de los trabajadores en una única central sindical, y CCOO partía con la ventaja, bien ganada por cierto, de ser la organización que más había trabajado en las luchas del movimiento obrero de los últimos años de franquismo y, en consecuencia, la mejor preparada en aquella época para hacerse con el control de la estructura sindical de la dictadura.

Este proyecto no cuajó. Los políticos que dirigieron la transición democrática optaron por el modelo de pluralidad sindical vigente en el mundo occidental. El PCE y CCOO se vieron obligados a abandonar su proyecto de sindicato único, pero ya habían logrado consolidar por fin y tras muchos intentos, una central sindical dirigida por militantes comunistas. La paradoja de esta historia es que la materialización de este viejo proyecto se logró tan sólo unos pocos años antes de producirse el hundimiento de los regímenes comunistas y del inicio de la gran crisis de los movimientos comunistas de las democracias occidentales.

Tras relatar de forma esquemática el origen y las raíces de uno de los cambios de mayor significación de los que se han producido en el escenario sindical de la transición democrática, hay que destacar que esta nueva fuerza sindical es actualmente mayoría en el Estado y dispone de una buena y equilibrada implantación en Euskal Herria, dónde ocupa el segundo puesto de representatividad en Bizkaia y Navarra y es tercera en Gipuzkoa y Araba. Más adelante, en el apartado dedicado a tratar el tema de las vinculaciones políticas e ideológicas del sindicalismo vasco, habrá oportunidad de analizar los rasgos y perfiles que le puedan quedar a esta central sindical de su componente comunista originario.

Otro de los cambios significativos, que no se vio con nitidez al comienzo de la transición democrática pero sí con claridad a partir de 1986, es la aparición en el escenario sindical vasco de otra nueva organización obrera, LAB, situada en el espacio de la izquierda abertzale y cuyos orígenes, como se ha señalado en el capítulo anterior, hay que buscarlos en el Frente Obrero de ETA.

La constitución del Frente Obrero de ETA se produjo el año 1963⁷³ en un contexto marcado por el resurgimiento de los conflictos laborales y el proceso de reorganización del movimiento obrero de la década de los sesenta.

⁷³ Emilio Majuelo. "Historia del sindicato LAB". Editorial Txalaparta. Tafalla 2000.

Hasta 1974 tuvo muchísimas dificultades para lograr estabilizar un nivel mínimo de organización. Ser parte de un grupo político armado, en el que el componente militar mandaba, la persecución policial de que era objeto ETA y, en consecuencia, las continuas caídas que sufrían sus militantes, no constituían las premisas más adecuadas para penetrar en el movimiento obrero ni para desarrollar una actividad de dirección de las luchas que se estaban produciendo en las fábricas y centros de trabajo de Euskal Herria.

El año 1974⁷⁴, en el contexto de un debate que tuvo lugar en ETA sobre la conveniencia de separar organizativamente la actividad armada de la lucha política y social, se constituyeron las COA (Comisiones Obreras Abertzales). En el otoño de ese mismo año, se vio la necesidad de coordinar las COA y se decidió cambiar su nombre por el de Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), y replantear, en una clave más abierta que facilitara la creación de una organización de masas, su caracterización ideológica suavizando el perfil independentista y anticapitalista que de forma muy marcada tenían las COA.

LAB, se configuró como una organización de carácter sociopolítico, que defendía una práctica asamblearia y perseguía, como objetivo último, la constitución de un sindicato vasco unitario articulado en base a un modelo distinto al tradicional. Cuando en el proceso de sustitución del viejo régimen se impuso la línea reformista y la organización abertzale se dio cuenta de que el proceso político, social y sindical que se abrió tras la muerte del dictador conducía a un escenario real distinto al que la izquierda abertzale había imaginado, LAB decidió proceder a su legalización e iniciar una campaña abierta de afiliación. En definitiva, tras vencer algunas resistencias internas, y a pesar de que en el plano teórico mantuvo durante un tiempo la defensa de un nuevo modelo de organización, en la práctica se convirtió en un sindicato de corte convencional.

A pesar de que los dos nuevos sindicatos representativos de Euskal Herria coincidían en la idea de implantar un nuevo modelo sindical, la concepción sobre la liberación nacional de LAB, la condición de organización estatal de CCOO y la concepción leninista del sindicalismo de ambos, hacía imposible la convergencia. Para los dirigentes de CCOO y de LAB, sus organizaciones eran instrumentos subordinados a los proyectos políticos globales que cada una defendía.

Si por las razones señaladas CCOO no era una opción sindical válida para la izquierda abertzale, ELA, a pesar de su carácter nacionalista, tam-

⁷⁴ Emilio Majuelo. Obra citada.

co lo fue. Era una opción imposible ya que además del carácter instrumental que se otorgaba al sindicato, en el MLNV se manejaba todavía la idea de la existencia de una cierta vinculación entre ELA y el PNV, se rechazaba el modelo sindical tradicional y se consideraba un valor en sí mismo la ruptura con el pasado, sobre todo, cuando de la historia no colgaban medallas revolucionarias.

LAB, en el proceso electoral de 1994/95 logró superar el 15% de los delegados, porcentaje exigido para obtener la condición de sindicato más representativo de Comunidad Autónoma, situándose en la actualidad como tercer sindicato en la CAPV con el 15,91% del total de los delegados elegidos. De su estructura representativa hay que destacar su importante implantación en Gipuzkoa, donde es segundo sindicato con el 24,32% de los delegados, pero también, su débil presencia en los otros tres territorios, en los que alcanza porcentajes de representación que oscilan entre el 11,49 de Araba y el 12,71% de Navarra.

4. LA REPRESENTATIVIDAD SEGUN EL AMBITO DE ACTUACION SINDICAL

Uno de los aspectos importantes del debate sindical de los últimos años en Euskal Herria es el tema del llamado marco vasco, propio o autónomo de relaciones laborales.

En el capítulo anterior dedicado a las primeras etapas de nuestras relaciones laborales se afirmaba que la fuerte carga ideológica y la vinculación política con la que nació y se desarrolló el primer sindicalismo vasco, hizo inevitable la consolidación de un modelo sindical plural.

A este mapa sindical plural del primer tercio del siglo XX, caracterizado por la existencia de las corrientes socialista, anarquista, comunista y nacionalista, tras el período de la dictadura le ha sucedido un escenario distinto, también plural y complejo, sobre cuyo eje principal pivota la cuestión del posicionamiento de las organizaciones sindicales respecto al marco jurídico o status político de Euskal Herria, del que se deriva el propio ámbito de actuación que los sindicatos se han dado y, con más matices, las posiciones que adoptan en relación al ámbito -vasco o estatal- de nuestras relaciones laborales.

Por esto, por la importancia que tiene esta cuestión y porque, como se analizará más adelante, los problemas sobre las competencias socio-laborales

han constituido el tema peor resuelto del actual contencioso político del autogobierno vasco, es conveniente abrir un apartado que analice la representatividad sindical según el ámbito de actuación. Es decir, UGT y CCO, sindicatos que operan en el conjunto del Estado, por un lado, y ELA y LAB, organizaciones de ámbito exclusivamente vasco, por otro.

Antes de entrar en este análisis me parece oportuno realizar las siguientes puntualizaciones:

- Por un lado, la clasificación según el ámbito de actuación no puede recoger con los matices necesarios las posiciones sobre un problema político tan complejo como el vasco.
- Asimismo, las posiciones claras y contundentes respecto al contencioso político vasco que mantienen las centrales mayoritarias del Estado, suelen ser más matizadas en sus organizaciones vascas.
- Por último, el hecho de que UGT y CCOO no apuesten por un marco propio de relaciones laborales, en ningún caso significa que sus organizaciones vascas no apoyen aspectos parciales del mismo, como por ejemplo, la defensa del ámbito vasco de un convenio colectivo en un momento determinado. Sin duda, el desarrollo y análisis de otras materias que se realizará en los próximos capítulos, especialmente el de la negociación colectiva, la centralización, el contencioso Hobetuz/Forcem, las alianzas sindicales etc. ayudarán a comprender mejor la complejidad de este tema.

Dicho esto, el análisis de la representatividad según el ámbito de actuación; es decir ELA y LAB (ámbito exclusivamente vasco) y UGT y CCOO (ámbito de todo el Estado) es la clasificación más adecuada que puede realizarse para medir y valorar los apoyos que encuentran entre los trabajadores las dos posiciones existentes en el debate sobre el marco vasco o marco estatal de relaciones laborales.

Como puede verse en el gráfico 16 de la página siguiente, en las elecciones de 1980 existía en el conjunto de los cuatro territorios de Euskal Herria una relación de representatividad de 55,95 a 44,05 favorable al sindicalismo estatal. Tras veinte años esta relación se ha invertido, dominando ELA-LAB a UGT-CCOO por 56,96 a 43,04.

En la CAPV, como puede apreciarse en el gráfico 17 de la página siguiente, al inicio de la transición política, el sindicalismo de ámbito de actuación estatal estaba más implantado que el de ámbito exclusivamente vasco. La relación de representatividad de 55-45 favorable a UGT-CCOO en 1980, ha cambiado totalmente de signo, pasando el año 2000 a 63-37 favorable a ELA y LAB.

Gráfico 16
Representatividad en Euskal Herria
(Según el ámbito de actuación sindical)

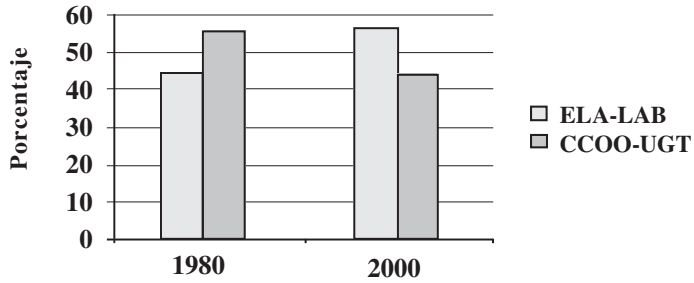
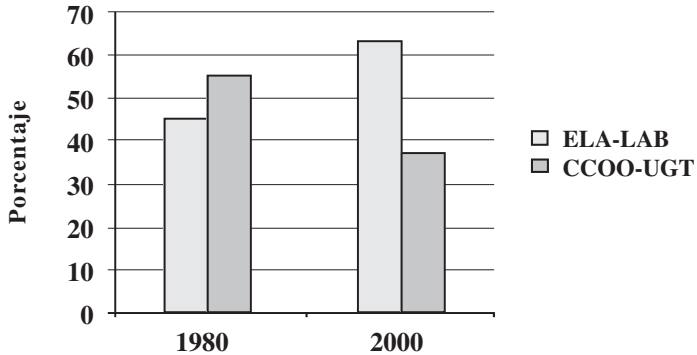


Gráfico 17
Representatividad en la Comunidad Autónoma del País Vasco
(Según el ámbito de actuación sindical)



A pesar de que el sindicalismo que opera exclusivamente en Euskal Herria es minoritario en la CFN, (gráfico 18 en la página siguiente), en estos veinte años ha mejorado ligeramente su representatividad respecto a los sindicatos mayoritarios de ámbito estatal, pasando de una relación de representatividad de 34-66 en 1980 a 37-63 el año 2000.

Gráfico 18
Representatividad en la Comunidad Foral de Navarra
 (Según el ámbito de actuación sindical)

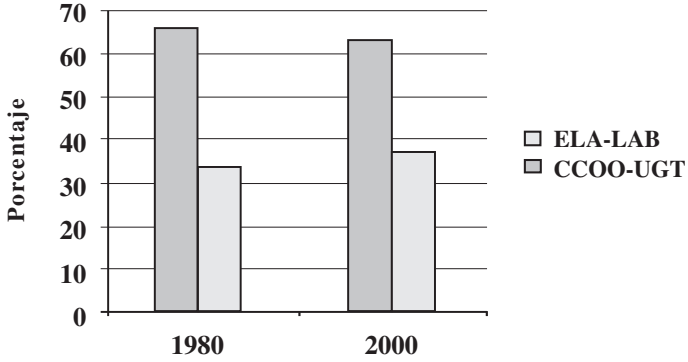
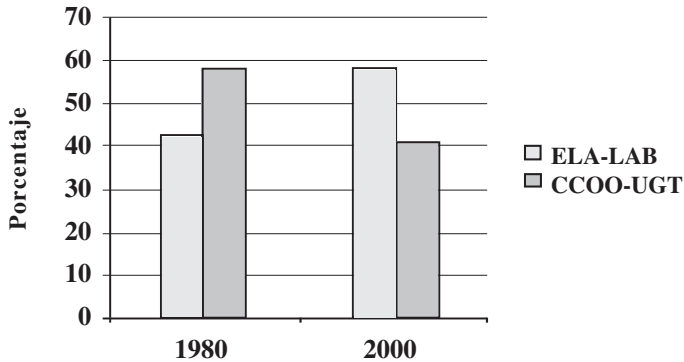
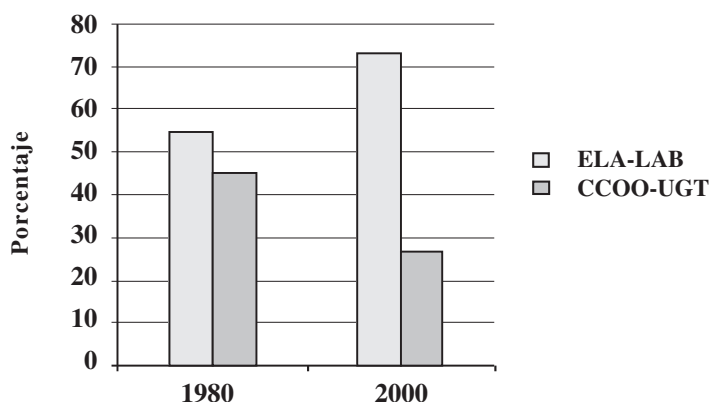


Gráfico 19
Representatividad en Bizkaia
 (Según el ámbito de actuación sindical)



En 1980 también en Bizkaia, gráfico 19, aparecía más implantado el sindicalismo de ámbito estatal que el de ámbito exclusivamente vasco. Durante estos veinte años la situación se ha invertido totalmente al ganar este ámbito de actuación sindical 17 puntos de representatividad y pasar de una relación de 42-58 a otra de 59-41.

Gráfico 20
Representatividad en Gipuzkoa
 (Según el ámbito de actuación sindical)



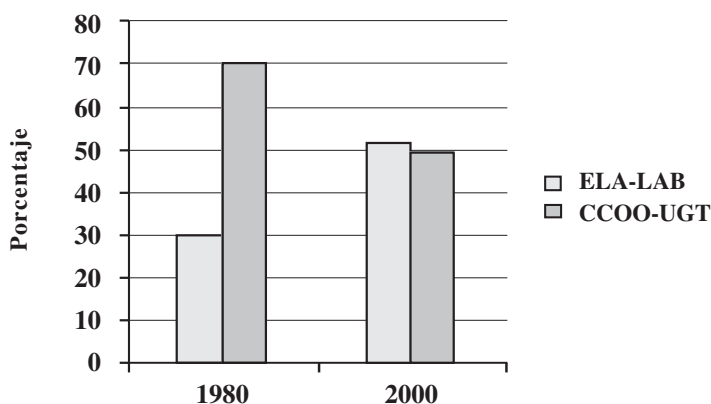
Al inicio de la transición política, Gipuzkoa, gráfico 20, era el único territorio de Euskal Herria donde los sindicatos de ámbito exclusivamente vasco presentaban una implantación mejor que los de ámbito estatal, con una relación de representatividad de 55 a 45. El año 2000, con una relación porcentual de 73 a 27, esta mayoría aparece de forma más acusada.

En Araba, la evolución de la representatividad según ámbitos de actuación (gráfico 21 de la página siguiente) ha seguido la misma trayectoria que en Bizkaia, pero de forma más acusada. Mientras que en 1980 la relación entre UGT-CCOO y ELA-LAB era ampliamente favorable a los primeros, 70 a 30, se ha pasado el año 2000 a una relación de 49-51. Por tanto, tras haber mejorado ELA y LAB 21 puntos de representatividad, se ha alcanzado una situación de total equilibrio de fuerzas entre los sindicatos de ámbito exclusivamente vasco y los de ámbito estatal.

A modo de resumen final hay que destacar que:

1. Las organizaciones sindicales de ámbito estatal, es decir UGT y CCOO, en las elecciones sindicales de 1980 dominaban en todos los ámbitos geográficos de Euskal Herria, excepto en el territorio de Gipuzkoa.
2. La opción sindical estatal, tal y como aparece detallado en los gráficos correspondientes, era rotundamente mayoritaria en Araba y Navarra, tenía una mayoría clara en Bizkaia y era, por cinco puntos,

Gráfico 21
Representatividad en Araba
 (Según el ámbito de actuación sindical)



minoritaria en Gipuzkoa. Dominaba por once puntos en el conjunto de Euskal Herria y por cinco en la CAPV.

- Tras veinte años, se ha producido un vuelco en este mapa sindical. El sindicalismo de ámbito exclusivamente vasco ha mejorado sus posiciones en relación a los sindicatos de ámbito estatal en todos los territorios: tres puntos en Navarra, diecisiete en Bizkaia, dieciocho en Gipuzkoa y 21 en Araba.
- Como consecuencia de esta evolución, el sindicalismo de ámbito exclusivamente vasco tiene en la CAPV una relación favorable de representatividad de 63 a 37 respecto a los sindicatos de ámbito estatal, mientras que en el conjunto de Euskal Herria esta relación porcentual favorable al bloque ELA-LAB se sitúa en 57 a 43.
- Sin embargo, en la Comunidad Foral de Navarra el sindicalismo estatal domina con claridad al de ámbito exclusivamente vasco con una relación porcentual de 63 a 37.

Del análisis de estos datos, que pueden sugerir múltiples lecturas, merecen ser subrayadas dos ideas importantes y una curiosidad que sería interesante fuera objeto de un estudio:

- El apoyo muy mayoritario que otorgan los trabajadores de la CAPV a las organizaciones sindicales que propugnan un marco propio de relaciones laborales.
- La distorsión, inestabilidad y conflictividad que proyecta en las relaciones laborales de la CAPV un marco jurídico homogéneo y centra-

lizado que es rechazado por una cualificada mayoría sindical de esta Comunidad.

3. La diferencia notable de representatividad que en sus respectivos campos de actuación tienen los partidos políticos y los sindicatos de ideología nacionalista. En las últimas elecciones autonómicas celebradas en la CAPV el 13 de mayo de 2001, la relación porcentual entre las fuerzas nacionalistas vascas y el resto de partidos con representación parlamentaria fue de 53 a 47, mientras que entre las organizaciones sindicales representativas esta relación se sitúa en 63-37 favorable a la suma de ELA y LAB. Es decir, 10 puntos más que la representatividad que alcanzan juntos PNV-EA y EH.

Esta misma situación se produce en Navarra, donde en las elecciones al Parlamento Foral celebradas el 13 de junio de 1999, los partidos nacionalistas vascos obtuvieron el 21,02% de los votos frente al 32,36% de los delegados que suman los sindicatos ELA y LAB.

Además, mientras que ELA y LAB partieron en 1980 de una posición minoritaria y cuentan hoy con una holgada mayoría, en el campo político el proceso es inverso, ya que los partidos políticos nacionalistas, aunque ligeramente, están perdiendo porcentajes de representación. Estos datos reflejan una situación curiosa y sugerente que sería interesante fuera objeto de un estudio.

5. LA EVOLUCION IDEOLOGICA DEL SINDICALISMO VASCO, LOS CAMBIOS EN SUS VINCULACIONES POLITICAS Y LA UNIDAD SINDICAL

Como se ha visto en un capítulo anterior muchos de los rasgos y de los perfiles del sindicalismo vasco del período 1890 a 1936 se derivaban de la relación y vinculación que se estableció entre los sindicatos y los partidos o movimientos políticos. Esta relación, no sólo condicionó la actividad sindical durante todo ese período, sino que en ocasiones fue un factor determinante del nacimiento de las propias organizaciones obreras.

En este contexto se consolidó un modelo sindical marcado por su fuerte contenido ideológico, por las vinculaciones con los partidos políticos y por la existencia, con carácter general, de una relación de subordinación de las organizaciones obreras respecto de los partidos. Esta cultura sindical, tras cuarenta años de dictadura, reapareció con toda su fuerza en el escenario sin-

dical de la transición política y, todavía hoy, aunque en menor medida, permanece vigente.

Sin duda, los objetivos ideológicos del sindicalismo actual han evolucionado considerablemente. Hay que tener en cuenta que el sindicalismo nació fuertemente influenciado por las ideas marxistas y libertarias y que, en su primera etapa, vivió con intensidad y con convulsión las experiencias revolucionarias y el nacimiento del primer estado comunista.

El escenario político actual es bien distinto. Muchos de los horizontes y de las utopías del movimiento obrero del siglo XIX y de la primera década del XX se han desvanecido a la vez que la actividad sindical de estos últimos veinte años ha coincidido con una profunda crisis de pensamiento y de alternativas en el campo de la izquierda, del que ideológicamente siempre se ha nutrido el sindicalismo.

Hoy, en una situación económica, política y social muy distinta a la existente en las primeras etapas del sindicalismo, aunque en general se practica un sindicalismo que podríamos llamar reformista, se mantiene vivo el discurso ideológico tradicional sindical de la izquierda. Nadie pone en duda que ELA, UGT, CCOO y LAB son confederaciones de clase; confederaciones que tienen un proyecto global y que aspiran a una sociedad mejor, más libre, más social y más solidaria. Los programas actuales de todos los sindicatos vascos rechazan los efectos perniciosos de la globalización y se oponen al pensamiento único y a la concepción de sociedad que tiene la ideología neoliberal dominante.

Además de mantener en sus discursos el aspecto de clase, el sindicalismo vasco actual está profundamente impregnado de otro componente ideológico: el que se deriva de lo que se llama cuestión nacional. En relación al período 1890-1936, hay que subrayar que este componente ideológico ha ganado peso y centralidad, abriéndose -como consecuencia de ello- un debate de fondo entre las organizaciones sindicales en torno al ámbito y a la configuración del marco propio de relaciones laborales.

Así como una de las dos caras del componente ideológico actual del sindicalismo vasco no suscita disputas ni enfrentamientos, ya que, como repetidas veces se ha señalado, los cuatro sindicatos representativos conceptualmente comparten los valores tradicionales de la izquierda, sin embargo, las distintas posiciones en relación al posicionamiento sobre la cuestión nacional marca una clara línea divisoria entre los sindicatos, aspecto este que será tratado con mayor profundidad en el apartado dedicado al análisis de la pluralidad sindical.

Vistos los rasgos más significativos del componente ideológico de nuestro sindicalismo veamos ahora la evolución que se ha producido en el campo de las relaciones de los sindicatos con los partidos políticos. En primer lugar se analizará la situación de los dos sindicatos históricos, es decir: UGT y ELA, para pasar a continuación a exponer algunos puntos de vista sobre las vinculaciones políticas de CCOO y LAB, los otros dos sindicatos representativos fundados en los años sesenta y setenta respectivamente.

Como reiteradamente se ha señalado, el primer sindicalismo vasco nació y se desarrolló fuertemente unido a los partidos políticos. Tanto UGT como SOV se fundaron por iniciativas políticas del PSOE y del PNV respectivamente. La UGT, desde que empezó a dar sus primeros pasos hasta 1936, permaneció muy vinculada al PSOE con una relación de clara subordinación. SOV formó parte del movimiento nacionalista que estaba dirigido por el PNV, pero mantuvo una mayor autonomía con el Partido Nacionalista que la que tuvo el sindicato socialista respecto al PSOE.

Cuando en 1977 se produjo la legalización de los sindicatos, la UGT y el PSOE reaparecieron en el escenario de la transición política manteniendo un modelo de relación entre partido y sindicato prácticamente igual al existente antes de la dictadura franquista. La doble militancia, la compatibilidad de responsabilidades políticas y sindicales y la subordinación de lo sindical a lo político (aceptación del pacto de la Moncloa, sangría de líderes del sindicato que dejaron sus responsabilidades para cubrir necesidades del partido etc.), son hechos que estuvieron muy presentes en los primeros años de esa etapa y que, probablemente, han tenido una influencia significativa en la evolución que han tenido los índices de representatividad de la UGT de Euskadi.

La reforma de las pensiones realizada por el gobierno socialista en 1985, marcó el punto de ruptura de esta relación de subordinación de UGT respecto del PSOE. Nicolás Redondo, Secretario General de UGT y líder socialista carismático, abandonó su escaño en el Congreso iniciándose una etapa de distanciamiento entre la UGT y el PSOE que culminó con la huelga general del 14 de diciembre de 1988. Desde esa fecha hasta 1994 la UGT convocó dos huelgas generales más al gobierno socialista. Aunque, a partir de la salida de Nicolás Redondo de la dirección de UGT, las deterioradas relaciones entre el partido y el sindicato se han normalizado, se puede afirmar que se ha producido un cambio, en clave de una mayor autonomía, respecto al modelo histórico que durante tantos años ha estado vigente en el movimiento socialista. No obstante, a pesar de esta evolución los vínculos entre el Partido Socialista y la Unión General de Trabajadores, en alguna medida siguen existiendo, siendo una manifestación muy clara de ello la comparecencia pública del

secretario general de UGT de Euskadi, junto con líderes socialistas, apoyando a la candidatura del PSE-EE a las elecciones autonómicas del 13 de mayo de 2001.

Las relaciones entre ELA y el PNV han seguido un proceso distinto. En la declaración de principios y en los estatutos aprobados en el III Congreso del sindicato celebrado en 1976, se pusieron las bases de un sindicato independiente. La asunción de las ideas socialistas, la incompatibilidad de cargos políticos impuesta a los responsables del sindicato, la configuración de un equipo de dirección que no tenía afiliación ni militancia política, salvo alguna excepción, y la aceptación de hecho de esta nueva realidad por parte del PNV, dieron como resultado que en la transición política iniciada a finales de los años setenta se estableciera entre ELA y el PNV una relación de independencia que nada tenía que ver con los vínculos históricos que desde 1911 unían a la vieja Soli y al Partido Nacionalista Vasco.

La vinculación de CCOO con el PCE ya ha sido objeto de análisis en un apartado anterior de este mismo capítulo. Se puede añadir a lo ya dicho que la relación de dependencia existente en la transición y en la primera etapa del nuevo período político se ha transformado radicalmente, probablemente, como consecuencia de la profunda crisis que sufre desde hace una década el movimiento comunista internacional que ha relegado al PCE a posiciones de representatividad e influencia política prácticamente marginales. En este nuevo contexto político, CCOO ha roto las amarras que desde su nacimiento le vinculaban al Partido Comunista de España y se ha convertido en un sindicato autónomo respecto a los partidos políticos.

Para acabar este rápido repaso sobre las relaciones en la actualidad existentes entre los sindicatos representativos y los partidos políticos, voy a referirme a LAB. Realmente hay muy poco que añadir a los datos aportados anteriormente sobre el origen y el espacio político en el que está ubicado este sindicato. En relación a este tema no se observa ningún cambio significativo respecto a la situación existente en el momento de su fundación. LAB sigue siendo una de las distintas organizaciones que constituyen la izquierda abertzale y, en consecuencia, en la medida que sus líneas estratégicas se trazan en función de los objetivos de un proyecto político global hay que considerar que LAB no ha procedido a revisar los conceptos más cualitativos de ese modelo sindical de vinculación y dependencia del partido o del movimiento político.

En base a los apuntes realizados se puede resumir el análisis de estos dos últimos apartados manifestando que:

- El sindicalismo vasco del siglo XXI conserva la fuerte carga ideológica que tuvo desde su nacimiento a finales del siglo XIX, aunque se ha producido una significativa evolución en sus planteamientos. Por una parte, ha perdido peso el componente revolucionario, aunque esto no signifique que los sindicatos hayan dejado de aspirar a lograr una sociedad de distintos valores y, por otra parte, ha ganado centralidad el factor ideológico que se deriva de la llamada cuestión nacional vasca.
- Visto desde una perspectiva global, se observa que el sindicalismo vasco camina hacia una mayor autonomía respecto a las organizaciones políticas. A pesar de que no es un proceso homogéneo que afecte por igual a todas las organizaciones, hoy el sindicalismo vasco es más autónomo que en cualquier otra época de su historia.

Entrando en la tercera característica histórica importante del sindicalismo vasco: la pluralidad, hay que señalar que constituye una de las partes de mayor relieve de su personalidad actual.

En el período anterior a la guerra civil la pluralidad y la división del sindicalismo en Euskal Herria se debía al enfrentamiento existente entre las diversas corrientes ideológicas: socialista, anarcosindicalista, nacionalista y comunista, principalmente y, en la mayor parte de los casos, como tantas veces se ha repetido, como consecuencia de los vínculos existentes con los partidos políticos.

Las causas estructurales de la pluralidad del sindicalismo vasco de este nuevo siglo, aunque básicamente siguen siendo las mismas: posiciones ideológicas distintas y, en alguna medida, vinculaciones políticas, hay que señalar que, como ya se ha analizado en este mismo capítulo, se han producido cambios importantes que sitúan el tema de la pluralidad sindical en parámetros distintos.

Desde la perspectiva ideológica hay que destacar que, con la desaparición de la corriente libertaria, la crisis más reciente del comunismo, la evolución de ELA hacia las posiciones tradicionales de la izquierda, que también es la ubicación ideológica del nuevo sindicato abertzale, LAB, prácticamente ha desaparecido una de las causas objetivas más importantes de la fragmentación sindical del período 1890-1936: la división política de la izquierda.

Sin embargo, tal y como también anteriormente se ha señalado, mientras se producía en el movimiento sindical este proceso de agrupamiento en torno a las posiciones ideológicas de izquierda, el debate sobre la cuestión nacio-

nal se ha situado como un elemento objetivo, estructural y central de confrontación ideológica entre los sindicatos vascos.

En un lado se sitúan ELA y LAB, que son organizaciones de ámbito exclusivamente vasco, que propugnan un marco propio de relaciones laborales y que, en el campo político, rechazan el marco jurídico actual. ELA, tras veinte años de período estatutario, considera que el Estatuto de Gernika está agotado, situándose en el espacio ahora llamado soberanista y LAB, que forma parte del bloque de la izquierda abertzale, se proclama independentista.

Y en el otro lado están CCOO y UGT, que son organizaciones que operan en el conjunto del Estado español, que no aceptan marcos autónomos de relaciones laborales ni en el campo político el derecho de autodeterminación. Además, sus direcciones centrales han adoptado en los últimos años una posición muy activa en contra de las reivindicaciones de mayor autogobierno.

Por tanto, las distintas posiciones respecto al problema político vasco se han convertido en un factor ideológico muy importante de la división del movimiento sindical de Euskal Herria.

En este sentido, resulta interesante comparar nuestra realidad con la situación de dos países desarrollados, como Québec y Bélgica, donde existen problemas de identidad nacional que, con matices, pueden ser considerados similares al de Euskal Herria.

En Québec, los sindicatos mayoritarios, tanto la FTQ (Federación de Trabajadores de Québec) asociada a la CTC (Confederación de Trabajadores de Canadá), que opera en el conjunto de Canadá, como la CSN (Confederación de Sindicatos Nacionales) de ámbito exclusivo de Québec, son organizaciones soberanistas. Por tanto, el contencioso sobre la soberanía de Québec no ha producido división en el movimiento sindical de esa provincia canadiense porque existe una posición unánime y activa de todos los sindicatos a favor de la soberanía.

En contraposición a la situación existente en Euskal Herria es digno de resaltar que la FTQ, que es el sindicato mayoritario de Québec y parte de la principal confederación canadiense (CTC) con la que, desde 1993, tiene establecido un régimen de relación calificado de “soberanía-asociación”, es una organización que participa activamente en las campañas a favor de la independencia de esta provincia canadiense. Hay que destacar, también, que la Confederación de Trabajadores de Canadá (CTC), aunque no desea la secesión, reconoce el derecho de autodeterminación de Québec.

Por distintos motivos, el problema nacional entre flamencos y valones tampoco ha sido hasta ahora motivo de división entre la Confederación Sindical Cristiana (CSC), mayoritaria en Flandes y la FGTB, mayoritaria en Valonia. A pesar de las tensiones que en algunos niveles de las dos centrales mayoritarias belgas se puedan estar produciendo, las direcciones de ambas confederaciones están resueltas a mantener la unidad del actual marco sindical, social y laboral de Bélgica.

Por tanto, los sindicatos de Québec, Bélgica y Euskal Herria se posicionan de manera distinta ante el problema político sobre la cuestión nacional que viven los tres países. En Québec todos los sindicatos -los de ámbito de Québec y los que operan en todo Canadá- apoyan el proceso soberanista. En Bélgica, a pesar del silencioso pero continuo proceso de separación que se está produciendo entre Flandes y Valonia, los dos sindicatos mayoritarios apuestan por el mantenimiento del Estado belga y el status socio-laboral actual. Por último, en Euskal Herria, los dos sindicatos de ámbito exclusivamente vasco apoyan un cambio de marco jurídico político y los dos sindicatos de ámbito estatal, tanto en el campo político como en el área socio-laboral, están posicionados a favor de la unidad del Estado español.

Como la configuración de dos bloques, por la distinta concepción ideológica sobre la cuestión nacional, no explica suficientemente la existencia de cuatro sindicatos representativos, es obvio que además de ésta causa, deben existir otras para que se produzca el grado de pluralidad actual del sindicalismo vasco.

Además de la vinculación entre sindicato y partido o movimiento político, que en algún grado todavía existe, hay que considerar un factor de identidad en el que confluyen bastantes aspectos: el peso de la historia de cada organización, la identificación con unas siglas y con un proyecto, la cultura que, entendida en un sentido amplio, ha generado cada organización, las dificultades de diversos tipo que conlleva una fusión, etc. A pesar de que en teoría pueda existir una situación en la que aparentemente no hayan causas objetivas ni estructurales que justifiquen la existencia del número actual de sindicatos, sin embargo, las realidades complejas que se crean por la suma de los aspectos señalados, pueden ser suficientemente importantes para desaconsejar la realización de cualquier proyecto de fusión de organizaciones, sobre todo, cuando éstas tienen mucha historia tras de sí.

En este sentido, hay que señalar que el tema de la unidad orgánica de los sindicatos se ha desmitificado muchísimo en estos últimos veinte años. Una vez pasados los primeros años de la transición política han dejado de oírse las

voces que en otras épocas reclamaban la unidad de los trabajadores en una sola organización. Esta reivindicación, que en momentos puntuales de la historia de nuestras relaciones laborales, se convirtió en el debate principal del movimiento obrero, especialmente en los años veinte y treinta y en la década de los setenta, prácticamente ha desaparecido dejando paso a otras aspiraciones más modestas pero, probablemente, más prácticas como son la unidad estratégica y la unidad de acción.

Sobre este tema hay que advertir, también, que los bloques sindicales que se configuran por el ámbito de actuación y por las posiciones sobre el autogobierno, influyen de forma determinante en las líneas de actuación de los sindicatos y en sus relaciones en lo que se refiere a cuestiones estratégicas o de carácter general, mientras que, sin embargo, afectan de manera bastante más relativa a los aspectos de la actividad ordinaria de estas organizaciones.

Es decir, las posiciones y las relaciones de los sindicatos ante sus actividades ordinarias (convenios, pactos, crisis de empresas etc. etc.), con frecuencia no se corresponden con las unidades estratégicas que a nivel general tienen establecidas. Se podría elaborar una larga lista de casos en los que se han producido unidades de acción concretas de signo contrario a las alianzas estratégicas vigentes.

Por ello, hay que matizar muchísimo el impacto real que provoca la división ideológica y estratégica de los bloques sindicales. El escenario sindical vasco de comienzos de este nuevo siglo presenta una realidad no lineal sino compleja, en la que se mezclan dialécticamente confrontación ideológica y estratégica en el plano global con acuerdos y con desacuerdos en la actividad sindical de cada día. Una realidad, también, en la que a pesar de las diferencias que les separan, los sindicatos vascos han mantenido una línea de comunicación prácticamente permanente y una relación a nivel de dirigentes bastante normalizada.

Por todo ello, es necesario desdramatizar un tanto la imagen de confrontación y de división que puede extraerse de un análisis excesivamente simplista de la realidad. Existe una confrontación ideológica de calado que, sin duda, dificulta seriamente las relaciones institucionales entre los sindicatos, pero que, sin embargo, con frecuencia suele ser compatible con unidades de acción en el plano reivindicativo ordinario.

De cualquier manera, aunque las relaciones que en la actualidad mantienen los sindicatos vascos no son las mejores, hay que señalar que:

1. La confrontación entre las organizaciones obreras ha sido una realidad que ha estado siempre presente en la historia del sindicalismo y también del sindicalismo vasco.
2. La situación actual en este campo no tiene nada que ver con los niveles de crispación y de violencia que se vivieron en los años veinte y en la época de la II República, de cuyo período se pueden extraer tres ejemplos muy expresivos.

En primer lugar los graves incidentes que se produjeron en octubre de 1920 como consecuencia de la reacción de SOV al “frente único” suscrito entre UGT y CNT. En uno de ellos, unos cuantos solidarios trabajadores de la empresa Aceros de Deusto, propiedad de la familia Gandarias, se negaron a cubrir la hoja de afiliación que les presentaron sindicalistas del frente único y el asunto terminó en una violenta confrontación en la que la intervención, que debía ser apaciguadora de la guardia de asalto, se convirtió en un acoso a los solidarios. El hecho es, que trabajadores afiliados a SOV de la empresa Euskalduna, intervinieron en ayuda de sus compañeros y desde la orilla de Olabeaga dispararon causando nueve heridos entre las filas socialistas, según unas fuentes,⁷⁵ y sólo un teniente de la guardia de asalto, según otras⁷⁶. En el contexto de estos enfrentamientos sindicales, pocos días más tarde murió un militante solidario trabajador de Astilleros Ardanaz, víctima de un encuentro con la guardia civil⁷⁷.

Otro ejemplo de esta situación fueron los enfrentamientos entre socialistas y comunistas que alcanzaron el nivel más alto de violencia en los conflictos mineros de abril de 1922. A la finalización de un mitin que se celebraba en Gallarta en apoyo a la convocatoria de huelga realizada por los comunistas en contra de la decisión que había adoptado la UGT, se produjo un grave incidente entre militantes de una y otra corriente que terminó con tres socialistas muertos.

Por último, corría el año 1936 cuando en represalia a la agresión que habían sufrido los tripulantes de unos barcos de la Compañía Sota, afiliados a STV, por parte de militantes de la CNT en el puerto de La Coruña, militantes solidarios irrumpieron, pistola en mano, en un mitin que líderes anarquistas celebraban en Erandio. Tras hacerles firmar un documento en el que se comprometían a respetar en todos los lugares a Solidaridad, fueron desalojados del local.

⁷⁵ Juan Pablo Fusi. Obra citada.

⁷⁶ Eugenio Ibarzabal. “50 años de Nacionalismo Vasco 1928-1978”. Entrevista a Manu Robles Arangiz. Ediciones Vascas. Donostia 1978.

⁷⁷ Eugenio Ibarzabal. Obra citada.

Teniendo en cuenta los tres aspectos que se han tratado; es decir: el tema ideológico, las vinculaciones políticas de los sindicatos y el efecto de amarre y de resistencia al cambio que produce la identificación con unas siglas, se puede concluir este apartado dedicado a la pluralidad del sindicalismo vasco destacando que:

1. A pesar de que aparentemente no existen condiciones estructurales de fondo que hagan imposible la unidad orgánica del sindicalismo español y de que las condiciones para abrir un proceso de esta naturaleza en ningún momento de la historia han sido mejores que las actuales, no se conoce ninguna iniciativa seria dirigida a tal fin.
2. Sin embargo, CCOO y UGT vienen desde hace una década trabajando muy unidos en las cuestiones de mayor calado de la actividad sindical, practicando lo que se ha llamado “unidad estratégica del sindicalismo español”.
3. Por las razones ya analizadas, en el bloque sindical abertzale no se dan las condiciones estructurales mínimas para iniciar un proceso de unidad orgánica entre ELA y LAB.
4. Incluso, el desarrollo de la unidad estratégica entre estos dos sindicatos se está viendo seriamente dificultada como consecuencia de las diferentes posiciones que ELA y LAB adoptan respecto a la actividad armada de ETA.

CAPITULO III

EL AMBITO COMPETENCIAL VASCO Y EL MARCO JURIDICO UNITARIO ESPAÑOL DE RELACIONES LABORALES

El reconocimiento legal de los derechos colectivos de los trabajadores ha ocupado un lugar importante en la historia del sindicalismo, no sólo por lo que ha supuesto respecto a la normalización de la acción reivindicativa de la clase obrera y de sus conquistas sociales, y por su aportación al desarrollo democrático de las sociedades industriales, sino también, porque la forma y las características con las que han sido recogidos estos derechos en los ordenamientos jurídicos correspondientes, en buena medida han orientado y marcado los propios sistemas de relaciones laborales.

Por ello, tras analizar en los dos capítulos anteriores las claves más destacables de la historia de nuestras relaciones laborales y la evolución y los cambios más significativos que se han producido en el movimiento sindical y en las organizaciones empresariales en los últimos veinticinco años, el presente capítulo se dedica al estudio del complejo entramado legal de los derechos colectivos. Sin duda, con el análisis de los aspectos más destacados del derecho sindical del Estado español conoceremos mejor el marco y los límites en que se desenvuelven nuestras relaciones laborales.

Al haber citado el derecho sindical español como el marco legal básico de las relaciones laborales en Euskal Herria, parece que se está respondiendo a una pregunta previa sobre el ámbito competencial autonómico en materia socio-laboral. Precisamente, por su interés y actualidad y porque es un aspecto fundamental de nuestras relaciones laborales y, probablemente, uno de los aspectos más importantes a resolver del contencioso político vasco, este tema, como no, va a ocupar un lugar central del análisis que se va a realizar en el presente capítulo.

Por tanto, este capítulo se va a dividir en dos partes. La primera va a estar dedicada al análisis del ámbito competencial en materia socio laboral de la CAPV y de la CFN y en la segunda parte se va a estudiar el marco jurídico de los derechos colectivos básicos del Estado.

En las dos partes del capítulo, además de analizar las realidades y normas jurídicas vigentes, voy a realizar unas breves incursiones en la historia.

Es decir, además de incluir algunos datos y opiniones personales respecto a los distintos procesos estatutarios que se vivieron en la época de la II República, al analizar la regulación legal vigente de los principales derechos sindicales incluiré algunas notas a modo de antecedentes históricos.

1. DEL ANTEPROYECTO DE ESTELLA AL ESTATUTO DE GERNIKA

La historia de las relaciones laborales en Euskal Herria, desde que empezó a dar sus primeros pasos en las últimas décadas del siglo XIX hasta la aprobación del Estatuto de Gernika en 1979, se ha desarrollado en el marco jurídico socio laboral unitario del Estado español. Las Diputaciones y otras instituciones políticas del País Vasco y de Navarra -salvo en el período excepcional de vigencia del Estatuto de 1936- no dispusieron de competencia alguna en materia sociolaboral.

Tras la proclamación de la II República el 14 de abril de 1931, en Cataluña, Galicia y Euskal Herria se activaron los procesos reivindicativos autonómicos que se encontraban bloqueados como consecuencia de la situación política española de los años veinte.

En septiembre de 1931 las Comisiones Gestoras de los cuatro territorios vascos dieron luz verde al Anteproyecto de Estatuto General del Estado Vasco, que unos meses antes había sido aprobado por la asamblea de municipios vascos celebrada en Estella⁷⁸.

En lo que se refiere al ámbito competencial en materia socio laboral, el artículo 15 de este anteproyecto señalaba que:

“El Estado Vasco mediante sus organismos rectores de carácter general y los establecidos en los Estatutos particulares, actuando todos conforme a sus respectivas atribuciones, tiene competencia para legislar, administrar y juzgar haciendo que se ejecuten sus leyes y decretos y los fallos de sus Tribunales y Juzgados en las materias siguientes:”

⁷⁸ Estaba previsto celebrar la Asamblea en Iruña pero fue prohibida porque se iba a celebrar en la capital navarra una manifestación en protesta por la expulsión del Cardenal Segura. Finalmente la asamblea se trasladó a Estella y con el voto favorable de 427 municipios de Bizkaia, Gipuzkoa, Araba y Navarra fue aprobado el llamado “Estatuto de Estella” que había sido elaborado por la Sociedad de Estudios Vascos.

Y el apartado undécimo del citado artículo decía:

*“Legislación social y del trabajo, ajustándose a los principios generales de protección al trabajador prescritos por los convenios internacionales y los acuerdos de la Sociedad de Naciones, y partiendo como mínimo de las conquistas del proletariado sancionadas por la legislación española.
El régimen financiero del retiro obrero, seguro de paro y de maternidad y demás instituciones de previsión.”*

El futuro de este anteproyecto, que abarcaba a Araba, Gipuzkoa, Navarra y Bizkaia, y que fue rechazado por el Gobierno de la República alegando que no se ajustaba al procedimiento que posteriormente estableció la Constitución, estuvo muy condicionado por un contexto político marcado por la oposición de la derecha al régimen republicano y por los debates y los enfrentamientos que se produjeron como consecuencia de las medidas adoptadas en la cuestión de la Iglesia Católica.

El anteproyecto que era muy avanzado respecto a los poderes conferidos al que, de aprobarse, se llamaría Estado Vasco, contenía también el establecimiento del Concordato entre el País Vasco y la Santa Sede, lo que suponía un claro posicionamiento contra la política religiosa que estaba desarrollando la República y, en consecuencia, un serio inconveniente para que fuera aceptado. Además, la Constitución española que se aprobó unos meses más tarde, con la definición de “Estado integral” y la fórmula de “regiones autónomas” estableció con claridad los límites que no podían superar los estatutos de autonomía de las nacionalidades históricas. Por otra parte, los partidos políticos que apoyaron el proyecto y que más tarde se constituyeron en el Congreso como la “Minoría Vasco-Navarra” compuesta por diputados nacionalistas, tradicionalistas y católicos, formaban una coalición muy heterogénea en la que a los representantes de la derecha les importaba más la lucha contrarrevolucionaria que la consecución de la autonomía.

Tras el rechazo del Estatuto de Estella se retomó el proceso estatutario elaborándose, en el marco de lo establecido en la Constitución, un nuevo proyecto que fue sometido el 19 de junio de 1932 a la Asamblea General de los Ayuntamientos reunidos en Iruña. En Araba, Gipuzkoa y Bizkaia se obtuvo una mayoría holgada pero en Navarra el proyecto fue rechazado⁷⁹. En conse-

⁷⁹ 123 Municipios navarros con una población de 186.666 habitantes votaron en contra; 109 Municipios con una población de 135.532 habitantes votaron a favor y 35 Municipios con una población de 28.859 habitantes votaron en blanco.

cuencia se pasó a la fase de plebiscito en los tres territorios celebrándose éste el 5 de noviembre de 1933 obteniendo un 84,05% de votos favorables⁸⁰.

El nuevo proyecto estatutario redactado en base a los límites impuestos por la Constitución, rebajaba considerablemente los contenidos competenciales que se habían establecido en el Anteproyecto de Estatuto de Estella. En el área laboral y social se produjo una importantísima revisión al transformar las competencias legislativas del anteproyecto de 1931 en una competencia de mera ejecución.

Así, el artículo 22 del proyecto de estatuto plebiscitado en noviembre de 1933 textualmente decía:

“Incumbe asimismo al País Vasco la función ejecutiva en las siguientes materias:... c) Legislación social, sin perjuicio de la inspección por...”

Este proyecto tampoco fue aceptado por las Cortes Españolas ni durante el Bienio Negro del gobierno de la coalición de derechas radical-cedista, ni tras el triunfo del Frente Popular en 1936. Por fin, el 1 de octubre de 1936, en plena guerra civil, el Parlamento Español aprobó el Estatuto Vasco.

El Estatuto de 1936 fijó las competencias en materia laboral y social en términos parecidos al proyecto de 1933. Es decir, únicamente otorgaba al País Vasco facultades de ejecución de la legislación del Estado. El artículo 6º textualmente decía:

“El País Vasco ejecutará la legislación social del Estado y organizará todos los servicios que la misma haya establecido o establezca. El Gobierno de la República inspeccionará la ejecución de las leyes y la organización de los servicios para garantizar su estricto cumplimiento y el de los tratados internacionales que afecten a la materia.

En relación con las facultades atribuidas en el párrafo anterior, el Estado podrá designar, en cualquier momento, los delegados que estime necesarios para velar por la ejecución de las leyes”.

Cuando después de más de cuatro décadas en 1979 se recuperó el régimen autonómico, el ámbito competencial de la CAPV en el área laboral y

⁸⁰ En Bizkaia de 267.466 electores 236.564 votaron a favor frente a 5.065 en contra. En Gipuzkoa de 166.365 electores 149.177 votaron a favor, 2.436 en contra y 248 en blanco. En Araba de 56.056 electores 26.015 votaron si, 6.695 no y 109 en blanco.

social se fijó en base a los criterios y limitaciones que estableció la Constitución española de 1931 y el Estatuto de Autonomía de 1936. Es decir, competencias de ejecución, de gestión y de desarrollo de la legislación básica del Estado.

El artículo 12 del vigente Estatuto de Gernika dice:

“Corresponde a la Comunidad Autónoma del País Vasco la ejecución de la legislación del Estado en las materias siguientes:... 2) Legislación laboral, asumiendo las facultades y competencias que en este terreno ostenta actualmente el Estado respecto a las relaciones laborales; también la facultad de organizar, dirigir y tutelar, con la alta inspección del estado, los servicios de éste para la ejecución de la legislación laboral, procurando que las condiciones de trabajo se adecuen al nivel del desarrollo y progreso social, promoviendo la cualificación de los trabajadores y su formación integral.”

El punto 2 del artículo 18 dice:

“En materia de Seguridad Social corresponderá al País Vasco: a) El desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica del estado, salvo las normas que configuran el régimen económico de la misma. b) La gestión del régimen económico de la Seguridad Social”.

El ámbito competencial de Navarra en el campo laboral y en el área de la seguridad social es prácticamente igual que el de la CAPV, salvo en la alta inspección en la que no ostenta facultad alguna.

El artículo 54 de la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Fuero de Navarra (LORAFNA) textualmente dice:

“En materia de seguridad social, corresponde a Navarra: a) el desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica del estado, salvo las normas que configuran el régimen económico de la Seguridad Social. b) La gestión del régimen económico de la Seguridad Social.

Dentro de su territorio, Navarra podrá organizar y administrar todos los servicios correspondientes a las materias a las que se refiere el apartado anterior y ejercerá la tutela de las instituciones, entidades y fundaciones relacionadas con las mismas.

Corresponde al Estado la alta inspección conducente al cumplimiento de las facultades y competencias contenidas en este artículo.”

El artículo 58.1 dice:

“Corresponde a Navarra la ejecución de la legislación del Estado en las siguientes materias:

b) Laboral, asumiendo las facultades y competencias y servicios de carácter ejecutivo que actualmente ostenta el Estado respecto a las relaciones laborales, sin perjuicio de la alta inspección de éste.”

La competencia exclusiva del Estado sobre legislación laboral que establece el punto 7 del artículo 149 de la Constitución española ha sido interpretado por el Tribunal Constitucional como la finalidad de mantener una uniformidad en la ordenación jurídica de la materia laboral. Así, la STC 18/1982, reiterada por la STC 35/1982 dice:

“La perspectiva de la regulación unitaria de una materia...es la que tiene presente el constituyente al reservar al Estado la legislación laboral”⁸¹

En línea con esta interpretación y para preservar, en consecuencia, la uniformidad en la ordenación jurídica laboral, el Tribunal Constitucional ha dejado perfectamente claro que el Estado se reserva también la legislación reglamentaria de desarrollo o ejecución de las leyes, acotando la capacidad de regulación de las CCAA a los reglamentos de carácter organizativo.

La sentencia del Tribunal Constitucional 195/1996 dictada ante el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Gobierno Vasco contra la ley 8/1988, de 7 de abril, de infracciones y sanciones en el orden social, es concluyente:

“el Estado es fuente única...de normas laborales”, y añade: “ningún espacio de regulación externa les resta a las Comunidades Autónomas.”

Un ejemplo muy elocuente de hasta donde lleva el Gobierno central esta línea de interpretación del Tribunal Constitucional en relación a la regulación unitaria en materia laboral, es la decisión adoptada por el Consejo de Ministros el mes de marzo de 2001 de exigir la retirada del decreto que regula las elecciones sindicales en la CAPV. Ante este acto, resulta muy interesante la declaración suscrita por los cuatro sindicatos representativos vascos que textualmente dice:

⁸¹ María Emilia Casas Bahamonde. “Marco Competencial de la CAPV en materia de trabajo, empleo y protección social”. Derecho Social Vasco. IVAP 1999.

“Ante el requerimiento de incompetencia formulado por el Consejo de Ministros al Gobierno Vasco sobre el decreto dictado en materia de elecciones sindicales, las organizaciones ELA, CCOO, LAB y UGT acuerdan hacer la siguiente declaración:

El Decreto mencionado, en lo que se refiere a posibilitar la participación sindical, es un reflejo del acuerdo existente entre los cuatro sindicatos sobre la forma más adecuada de seguimiento y control de las elecciones a representantes de los trabajadores.

La experiencia de muchos años de seguimiento y control de las elecciones sindicales conforme a estos criterios acredita que se ha garantizado la participación, limpieza y credibilidad de un proceso especialmente complejo por la multiplicidad de centros de elección y su carácter permanente. Prueba de ello es que, a pesar de las diferencias constatadas en otras materias en el mundo sindical vasco, los resultados de las elecciones sindicales no son materia sujeta a controversia sindical.

Consideran fuera de lugar la intervención del Consejo de Ministros, que viene a plantear conflicto en una materia no controvertida, como son los procesos electorales.

Instan, por ello, a que los poderes públicos no interfieran en la aplicación de un decreto que, ejecutando la legislación laboral, se apoya en un acuerdo que ha acreditado su eficacia como garante de participación, transparencia y veracidad.

Vitoria-Gasteiz, a 9 de marzo de 2001. ELA, CCOO, LAB y UGT”.

En este mismo contexto de aplicación de lo que el Gobierno central entiende ámbito competencial propio, aún a pesar de que suponga un evidente desprecio de la autonomía colectiva, hay que situar la decisión de instar recursos -presentados por el Abogado del Estado- contra la aplicación del ARCEPAFE de 1997 (acuerdo colectivo para los empleados y funcionarios de la Administración Foral y Local de la CAPV).

En estos recursos no sólo se solicita la anulación de los Acuerdos municipales para la aplicación del ARCEPAFE, sino que, además, se pide la inhabilitación de las personas (responsables políticos y funcionarios) que participaron en la negociación del mismo por no haber respetado la congelación salarial impuesta por el Gobierno central.

En el área de la inspección de trabajo, que está en el campo de la ejecución de la legislación laboral, hay que señalar que las competencias de las CCAA han quedado mediatizadas por lo establecido en la Ley 42/1997, de 14

de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, institución que se configura con una concepción “única e integral”.

Según esta Ley, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social va a depender funcionalmente de las comunidades autónomas pero orgánicamente de la Administración del Estado. Además, los inspectores deben ser funcionarios de nivel técnico superior y habilitación nacional del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, al que se le reconoce el carácter de Cuerpo Nacional⁸². Por último, los límites competenciales de las CCAA quedan acotados por el establecimiento de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y de las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, organismo en el que deben participar las CCAA y en donde se materializa el “*principio de colaboración interinstitucional*” inspirador de la citada Ley 42/1997.

De la lectura de los artículos 18 del Estatuto de Gernika y 54 de la LORAFNA, se desprende que las competencias de la CAPV y de Navarra en materia de Seguridad Social comprenden potestades de desarrollo legislativo y ejecución de la legislación básica del Estado y únicamente de gestión en lo que respecta al régimen económico. Por tanto, las facultades autonómicas de seguridad social son más amplias que las que disponen ambas CCAA en el campo de la legislación laboral. Es decir, la CAPV y Navarra disponen de capacidad legislativa en esta materia, aunque en el marco de la legislación básica del Estado, a excepción de su régimen económico.

En cuanto al concepto de legislación básica la jurisprudencia constitucional ha establecido que:

“es el núcleo normativo uniforme dirigido a garantizar la igualdad de todos los españoles en el acceso a los derechos y en el cumplimiento de los deberes en la materia de que se trate en todo el ámbito territorial del Estado”.

Respecto al ámbito competencial de las CCAA, el Tribunal Constitucional establece que, a partir de la legislación básica “*podrán desarrollar sus propias competencias*” en atención a sus propios intereses, introduciendo “*las peculiaridades que estimen convenientes y oportunas*”. Por tanto, las CCAA pueden completar esa regulación unitaria esencial con normas legales y reglamentarias adicionales, debiendo el Estado dejar margen suficiente a

⁸² María Emilia Casas Bahamonde. Obra citada.

ese desarrollo o complemento normativo autonómico, so pena, en caso contrario, de vaciar de contenido o cercenar las competencias autonómicas⁸³.

Mayores dificultades de interpretación de los límites competenciales entre el Estado y la CAPV y la CFN presenta el área del régimen económico de la Seguridad Social. El texto constitucional es claro respecto a que las CCAA no tienen competencias de desarrollo legislativo, ya que el Estado se reserva el *“régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las CCAA”*.

Teniendo en cuenta que en materia de Seguridad Social el Estatuto de Gernika y la LORAFNA establecen el ámbito competencial en los siguientes términos: *“a) El desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica del estado, salvo las normas que configuran el régimen económico de la misma. b) La gestión del régimen económico de la Seguridad Social”*, la controversia se suscita respecto a si la competencia de ejecución de estas CCAA comprende también su régimen económico.

Lo que parece una lectura razonable del contenido del Estatuto de Gernika y de la LORAFNA y del artículo 149.1.17 de la Constitución española, en el sentido de que en materia de régimen económico el Estado sólo retiene potestades normativas (*“... sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las CCAA”*), diversas sentencias del Tribunal Constitucional⁸⁴ consideran ésta una conclusión apresurada.

Según la STC 124/1989 no basta *“con la reserva de las competencias normativas”* al Estado para asegurar *“la solidaridad financiera”* del sistema. *“La Constitución no se ha limitado a establecer...(una) solidaridad interterritorial, sino que, partiendo de la misma, ha establecido e impuesto el carácter unitario del sistema y de su régimen económico, la estatalidad de los fondos financieros de la Seguridad Social y, por ende, la competencia exclusiva del Estado”* no sólo es *“de normación, sino también de disponibilidad directa sobre esos fondos propios”* para evitar *“la consagración de un sistema separado de Seguridad Social”*, alimentado con fondos generados y recaudados en el territorio autonómico⁸⁵.

En definitiva, aunque una primera lectura de la Constitución española y de los Estatutos induzcan a pensar lo contrario, la interpretación del Tribunal Constitucional es concluyente: el Estado tiene competencias exclusivas, tanto

⁸³ Sentencia del TC 149/1991. Recogido del trabajo citado de María Emilia Casas Bahamonde.

⁸⁴ La STC 124/1989 se aprobó con tres votos particulares suscritos por seis magistrados.

⁸⁵ Recogido del trabajo citado de María Emilia Casas Bahamonde.

de carácter normativo como de gestión del régimen económico de la Seguridad Social. La pregunta que cabe hacer es ¿dónde queda la competencia de gestión que establecen los artículos 18 del Estatuto de Gernika y el 54 de la LORAFNA? Como señala Rafael Jiménez Asensio⁸⁶ esta operación interpretativa se ha saldado “*a costa de los mandatos estatutarios con el virtual vaciamiento de las competencias autonómicas.*”

Si añadimos a este problema de “interpretación” sobre la competencia en materia de Seguridad Social los conflictos que existen en relación al nivel competencial de la CAPV respecto al INEM y las cuotas de formación profesional, se puede concluir señalando que, a pesar de que han transcurrido más de veinte años desde la aprobación del Estatuto de Gernika, la mayor parte de los trasposos de competencias del Estado a la CAPV correspondientes al área sociolaboral permanecen aún sin materializar y las de ejecución laboral se han mostrado insuficientes e ineficaces para solventar los conflictos que se han producido, especialmente los derivados de la centralización de la negociación colectiva y del contencioso entre el FORCEM y HOBETUZ sobre la formación continua, aspectos ambos que por su importancia requieren un análisis específico.

La posición que tienen los poderes políticos, económicos y las organizaciones sindicales del Estado sobre estos conflictos competenciales y sobre las aspiraciones de las nacionalidades históricas a un mayor autogobierno, se ven con claridad en el Informe 3/2000 del Consejo Económico y Social titulado “*Unidad de Mercado y Cohesión Social*”. En lo que atañe al área laboral y social basta transcribir un párrafo del capítulo de conclusiones para que, sin añadir comentario alguno, el lector pueda conocer la posición que sobre esta cuestión comparten el Gobierno español, la CEOE y los sindicatos CCOO y UGT:

“Debe indicarse que la delegación legislativa y la transferencia o delegación de competencias no pueden romper el equilibrio de poderes constitucionalmente consagrado, ni vulnerar el principio de igualdad que impone una regulación territorialmente uniforme para determinadas materias. La legislación laboral y la legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social, en la medida que componen la disciplina necesaria para la ordenación general de los sistemas de relaciones laborales y de Seguridad Social, deben predicarse uniformemente para todo el Estado, sin que, en consecuencia, puedan ser “por naturaleza” objeto de transferencia

⁸⁶ Rafael Jiménez Asensio. “Las competencias autonómicas de ejecución de la legislación del Estado”. Instituto Vasco de Administraciones Públicas. 1993.

o delegación en bloque en los términos del artículo 150 CE. De esta forma, debe respetarse el criterio de la garantía de la igualdad básica de todos los españoles, para el que se destinan, en esta materia, las exigencias constitucionales de unidad de la legislación laboral en todo el territorio nacional y de unidad del Sistema de Seguridad Social y mantenimiento de un régimen público de protección para todos los ciudadanos, que asegure una regulación normativa uniforme en todo el Estado”.

A modo de conclusión de este capítulo dedicado al análisis del ámbito competencial en las materias laboral y social merecen ser destacados los siguientes aspectos:

- De las actividades más importantes de una sociedad moderna, como pueden ser la educación, la sanidad, el empleo, las condiciones de trabajo, las prestaciones sociales, la hacienda, la policía etc., el área laboral y social es, por mucho, el campo en el que menor nivel competencial tienen la Comunidad Autónoma del País Vasco y la Comunidad Foral de Navarra.
- Por este bajo nivel competencial, por las reiteradas interpretaciones jurisprudenciales del Tribunal Constitucional en clave de sacralización de los conceptos de “unidad”, “uniformidad”, etc., siempre referidos al ámbito del Estado, y por el bloqueo existente en las negociaciones para el traspaso de competencias pendientes, la situación del área laboral y social es la expresión más real y objetiva de la situación de crisis en la que ha entrado el Estatuto de Gernika.
- Para ayudar a enfocar mejor este tema no viene mal echar mano de la perspectiva histórica y recordar que el Anteproyecto de Estatuto de Estella de 1931, aprobado con el respaldo de 427 Ayuntamientos de Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Navarra, ya contemplaba un nivel competencial (capacidad plena en materia de legislación laboral y de seguridad social) que de haberse reconocido en el Estatuto de Gernika hubiera evitado muchos de los conflictos que en este campo se vienen suscitando.
- En estos setenta años que han transcurrido desde la aprobación del Anteproyecto del Estatuto de Estella, las realidades social, laboral y sindical de la CAPV han evolucionado muchísimo y lo han hecho en una dirección que inequívocamente apunta hacia la exigencia de mayores cotas de autogobierno. En este sentido, las transformaciones que ha experimentado el mapa sindical y especialmente el cambio de hegemonía que se ha producido en el sindicalismo vasco adquieren una especial relevancia.

- Llama la atención que en estos tiempos de globalización y de acontecimientos de máxima importancia en el proceso de construcción de la Unión Europea, el Gobierno, el Tribunal Constitucional, la Patronal española y los sindicatos CCOO y UGT, frente a las reivindicaciones autonómicas en materia laboral y social, hayan construido una línea de defensa ideológica basada exclusivamente en la continua apelación a argumentos como la “unidad” y la “uniformidad” territorial del Estado, conceptos que se corresponden más con la idea del estado nación soberano que se consolidó en el siglo XIX, que con el proyecto en marcha de la Unión Europea e, incluso, con otra concepción posible del Estado de la Autonomías que consagra la Constitución Española de 1978⁸⁷.
- La interpretación que se recoge en el Informe del Consejo Económico y Social en el sentido de que la legislación laboral y la legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social no pueden, “*por naturaleza*”, ser objeto de transferencia o delegación en los términos del artículo 150 de la CE, supone cegar la única salida legal para encajar en el marco constitucional vigente la evidente singularidad que presentan las relaciones laborales vascas.
- Si la interpretación del artículo 150 de la CE, que hoy defienden el Gobierno central, la patronal y los sindicatos españoles se mantiene inalterable, el problema se sitúa en términos muy claros. O el marco de relaciones laborales es suficientemente uniforme en todo el Estado y, en consecuencia, existe una correspondencia razonable entre la realidad y la legalidad, o, en caso contrario, si existe un marco vasco de relaciones laborales específico y singular, no tiene ningún encaje posible en la Constitución española. Siendo este un tema que rebasa el ámbito laboral y se inserta plenamente en el llamado contencioso político vasco, confío que este trabajo de estudio y análisis de nuestras relaciones laborales, además de cumplir el objetivo de divulgación de esta materia con el que he afrontado el mismo, suponga también, una modesta contribución que ayude en la necesaria tarea de clarificar y objetivizar la realidad de nuestras relaciones laborales.

⁸⁷ El artículo 2 de la CE distingue nacionalidades y regiones y la Disposición Adicional primera dice que “ampara y respeta los derechos históricos de los territorios forales”.

2. LA REGULACION DE LOS DERECHOS SINDICALES EN EL ESTADO ESPAÑOL

A continuación del análisis realizado sobre el nivel competencial de la CAPV y de la CFN en materia laboral y social, es obligado abrir un apartado dedicado al estudio de la regulación legal de las relaciones colectivas de trabajo en España ya que, como se ha visto, las normas del Estado en esta materia configuran el marco jurídico en el que se desarrollan nuestras relaciones laborales.

Por tanto, el objetivo de este capítulo es recoger los aspectos más importantes de la regulación legal de los derechos sindicales básicos. Es decir, el derecho de libertad de asociación y de afiliación, el reconocimiento de la representatividad sindical y el derecho de representación de los trabajadores en la empresa, la regulación de los conflictos colectivos, de la huelga y de la negociación colectiva. Por su trascendencia en el debate sindical que se está produciendo en estos últimos veinte años en Euskal Herria, del apartado dedicado al estudio jurídico de la negociación colectiva se va a separar la parte que corresponde a la estructura para incluirlo en un capítulo que de manera específica va a estudiar el conflicto sobre la centralización y el marco vasco de relaciones laborales.

2.1. El Derecho de Asociación

Tras la dictadura franquista, la Ley de 1 de abril de 1977 restableció en el Estado español el derecho de asociación sindical que se materializó posteriormente con la entrada en vigor del Real Decreto de 22 de abril de 1977 que regulaba el depósito de estatutos de las organizaciones sindicales.

A finales del año siguiente los aspectos más importantes de esta norma legal, como la libertad para poder constituir asociaciones profesionales de trabajadores (artº. 1); la libertad individual de afiliación (artº. 2); y la libertad de constituir federaciones y confederaciones (artº.4), adquirieron el carácter de derechos constitucionales al ser recogidos en el artículo 28.1 de la Constitución española.

En la mayoría de los países industriales la lucha de los trabajadores por la conquista de sus derechos colectivos básicos ha discurrido por tres etapas diferentes. A una primera fase de prohibición y persecución de la actividad sindical le siguió otra fase de tolerancia hasta que, finalmente, se logró el reconocimiento del derecho de libertad sindical cuando se aceptó la eficacia

jurídica civil de los acuerdos sindicales⁸⁸. Hay que señalar que en muchos casos este proceso no ha transcurrido de forma lineal, sino que ha estado sujeto -en nuestro caso hasta tiempos muy recientes- a saltos y retrocesos.

La etapa de prohibición se produjo en el contexto ideológico del liberalismo político que ensalzaba los valores individuales y el papel absoluto del Estado. La exposición de motivos de la Ley francesa “Le Chapelier” de 1791 es la mejor muestra de la concepción con la que afrontaban los poderes políticos y económicos de la época los primeros movimientos de resistencia de la clase obrera:

“Debe, sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el estado, y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia en un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación”⁸⁹.

El artículo 1º. de la citada Ley decretaba “la abolición de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado o profesión...” y el artículo 4º declaraba:

“...si ciudadanos de la misma profesión arte u oficio se confabulan y concertan para rehusar al ejercicio de su industria o de su trabajo, o no acceden a prestarlos sino por un precio determinado...serán declarados inconstitucionales y atentatorios a la libertad y la Declaración de los Derechos del Hombre”⁹⁰.

En una línea similar, a finales del siglo XVIII y principios del XIX, las leyes en unos casos, y los Códigos Penales en otros, prohibieron las organizaciones obreras en Gran Bretaña, Alemania, Italia, Bélgica, EEUU etc.

La prohibición y persecución de las organizaciones obreras no consiguió frenar la expansión del movimiento sindical. En la segunda década del siglo XIX Gran Bretaña derogó las leyes sobre coaliciones; en EEUU una sentencia de 1842 admitió la licitud de los sindicatos; en Francia se asumió este cambio en 1864; en Alemania en 1869; en Holanda en 1872 y en Italia entre 1890 y 1891.

⁸⁸ Antonio Ojeda Avilés. “Derecho Sindical”. 4ª Edición. Tecnos. Madrid 1988.

⁸⁹ Luis Camps Ruiz, Juan M. Ramírez Martínez y Tomás Sala Franco. “Fundamentos de Derecho Sindical”. Ediciones de la Torre. Madrid 1978.

⁹⁰ Antonio Ojeda Avilés. Obra citada.

Con la aprobación de la ley sindical británica de 1871 y la abolición en Francia de la Ley Le Chapelier en 1884, se abrió la última etapa de la historia de la lucha sindical por el reconocimiento jurídico de los derechos colectivos de los trabajadores.

En el Estado español los primeros movimientos de carácter organizado de los trabajadores se canalizaron alrededor de sociedades de socorros mutuos que contaban con cobertura legal desde 1839. El primer antecedente histórico de una norma legal de regulación general del derecho de asociación es el Decreto de 20 de noviembre de 1868, elevado a Ley por las Cortes constituyentes el 20 de junio de 1869⁹¹. Los pasajes que se transcriben del preámbulo de este histórico hecho dan algunas claves del contexto de la época marcado por un progresismo revolucionario que, a pesar de su triunfo, sin embargo no estaba enraizado en la sociedad española:

“...si el principio de asociación no es tradicional en la legislación española, es en cambio una viva creencia de nuestra generación, una de las necesidades más profundas de nuestro país y una de las reclamaciones más claras, justas y enérgicas...”; “... pero ni el Estado ni la Iglesia pueden pretender, ni les sería dado en todo caso alcanzar a mantenerse...como las dos únicas formas sociales, posibles y legales de la vida y de la historia.”; “Otras necesidades han aparecido a su vez; otros movimientos sociales surgen de día en día que no pueden ser sometidos sin dolorosa violencia a la representación de las asociaciones primitivas e históricas, nuevos organismos creados por la acción espontánea de una sociedad que progresa..., acuden constantemente pidiendo plaza y derecho y el Gobierno Provisional de la Nación... no tiene el derecho ni la voluntad de negárselo”.

El fracaso de la revolución que, supuso la derogación de esta Ley de Asociación, dio paso a la restauración y a la Constitución de Cánovas del Castillo de 1876, que estuvo vigente hasta la dictadura de Primo de Rivera de 1923, y a un período de alternancia en el poder entre los conservadores liderados por Cánovas y los liberales de Sagasta. Tras la crisis creada por la muerte de Alfonso XII en 1885, llegaron al poder los liberales quienes, con una holgada mayoría en las Cortes, restablecieron muchas de las conquistas de 1869 y entre ellas, la Ley General de Asociaciones bajo cuya cobertura se produjo la legalización del PSOE y de la UGT (impulsores de las primeras

⁹¹ Luis Enrique de la Villa. “Materiales para el estudio del sindicato”. Instituto de Estudios Sociales. Ministerio de Trabajo. Madrid 1979.

luchas obreras de Euskal Herria); el Círculo Minero de Bilbao; la Liga Vizcaína de Productores, el Centro Industrial de Vizcaya y el resto de organizaciones patronales vascas.

Volviendo a la regulación actual de los derechos sindicales hay que destacar que la Constitución española de 1978 no sólo recogió los dos derechos básicos de libertad sindical: el derecho a constituir organizaciones y a afiliarse a ellas, sino que la redacción final del artículo 28.1: “*Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato*”, incluyó también el concepto de “libertad sindical negativa”, tema polémico y muy debatido sobre el que la OIT aún no se ha pronunciado y que no se recoge habitualmente en las constituciones europeas.

Nos hallamos ante un debate polémico entre la libertad sindical individual y la libertad sindical colectiva. Normalmente este debate se inclina a favor de la segunda opción en los países anglosajones donde son habituales las llamadas cláusulas de seguridad sindical como la de “closed shop” que impide al empresario contratar trabajadores no afiliados al sindicato firmante del convenio, la de “unión shop” que obliga a que, tras un período, los trabajadores se afilien, las ventajas y beneficios reservados exclusivamente a los afiliados, etc. etc.⁹². Estas cláusulas de seguridad sindical, también llamadas “coerciones sindicales”, quedan nítidamente prohibidas en el ordenamiento jurídico español.

Sin embargo, otras cláusulas que también pueden ser consideradas de seguridad sindical como la de “retención de cuotas” de los afiliados y el llamado “canon sindical”, con algunas cautelas han sido recogidas en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical. Además de que en ambos casos se exige la conformidad de los interesados, la validez del “canon sindical” exige que afecte a todos los trabajadores incluidos en el ámbito del convenio colectivo, estén o no afiliados a los sindicatos firmantes del mismo.

2.2. La regulación de la representatividad sindical

En el ordenamiento laboral español sólo pueden adquirir capacidad representativa los sindicatos que hayan obtenido en un ámbito territorial y funcional específico el 10% o más de los delegados de personal y miembros de comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas (artículo 7.2 de la LOLS).

⁹² Luis Camps Ruiz, Juan M. Ramírez Martínez y Tomás Sala Franco. Obra citada.

Sin embargo, siguiendo el modelo sindical francés, que es el que de una manera más acabada lo ha regulado, las leyes españolas han introducido la figura de mayor representatividad que otorga a determinados sindicatos una singular posición jurídica a efectos de la participación institucional y de la acción sindical (artículo 6.1. de la LOLS). El Catedrático de Derecho del Trabajo, Jaime Montalvo señala⁹³ que:

“esta figura surge cuando el sindicato va desbordando progresivamente su vocación privatista y entrando en la participación de competencias públicas o cuasipúblicas, lo que lleva, en los sistemas de pluralidad sindical, a una selección entre los sindicatos que sirve para individualizar a aquellos que cumplan un mínimo de representatividad o, incluso, a los que, de entre éstos, puedan resultar más representativos”.

El problema de posible discriminación y de atentado a los principios de igualdad y pluralismos sindicales que, en algunos países -y también en el Estado español-, ha suscitado el reconocimiento de la figura de sindicato más representativo, ha sido resuelto por el Comité de Libertad Sindical de la OIT que ha estimado que:

“el simple hecho de que la legislación de un país establezca una distinción entre las organizaciones más representativas y las demás organizaciones sindicales no debería ser en sí criticable”.

No obstante el citado Comité considera, también, que el principio de libertad sindical exige que tal distinción no puede:

“privar a las organizaciones sindicales que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho a organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción”⁹⁴.

Los artículos 6 y 7 de la LOLS reconocen esta figura de sindicato más representativo, que puede ser de nivel estatal -cuando las organizaciones de ese ámbito acrediten el 10% del total de delegados del conjunto del Estado-

⁹³ Jaime Montalvo. “El concepto del sindicato más representativo en los sistemas sindicales europeos”. Instituto de Estudios Sociales del Ministerio de Trabajo. Madrid 1980.

⁹⁴ Federico Navarro Nieto. “La representatividad sindical”. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1993.

o de Comunidad Autónoma -los que en ese ámbito acrediten el 15% de los delegados elegidos siempre que cuenten con 1.500 representantes-.

Las diferencias que la LOLS establece respecto a la capacidad representativa entre los sindicatos más representativos (del Estado y de Comunidad Autónoma) y los representativos se concretan en que estos últimos ni adquieren capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas, ni están legitimados para suscribir los convenios y acuerdos colectivos regulados en el artículo 83 de la LET, ni pueden obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos.

Respecto al uso de inmuebles del patrimonio público, la Ley 4/1986 de Patrimonio Sindical ha modificado lo estipulado en la LOLS extendiendo el citado derecho -únicamente en lo que se refiere a los inmuebles del patrimonio sindical- también, a los sindicatos representativos⁹⁵.

En base a lo estipulado por la LOLS, en el Estado español están reconocidos cuatro sindicatos más representativos; dos de ámbito estatal: CCOO y UGT y dos de ámbito de Comunidad Autónoma: ELA y CIG (de Galicia). En el caso de LAB, a pesar de que cuenta con más del 15% del total de delegados elegidos en la CAPV y rebasa también el mínimo de 1.500 delegados en este ámbito territorial, no ha sido reconocido por el Gobierno Español como sindicato más representativo.

El discutible argumento que esgrime el Gobierno del Estado para no reconocer a LAB este status se encuentra en un informe del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del año 1996 elaborado en el contexto del problema que plantea el hecho de que ELA y LAB operen en dos Comunidades Autónomas, lo que suscita dudas sobre la interpretación legal correcta que ha de darse respecto al ámbito de actuación de estos sindicatos: ¿de Comunidad Autónoma?, ¿del Estado? y, en consecuencia, respecto a los niveles de representatividad exigibles: ¿15% en una sola Comunidad Autónoma?; ¿en las dos donde actúan?; ¿10% del total de delegados elegidos en el conjunto del Estado?.

El citado informe señala que ELA y LAB, a pesar de que actúan en dos Comunidades Autónomas, son sindicatos de ámbito autonómico y deben acreditar el 15% de representatividad tanto en la Comunidad Autónoma del País Vasco como en la Comunidad Foral de Navarra. Dado que LAB no alcanza ese porcentaje de representatividad en la CFN, el informe del

⁹⁵ Antonio Ojeda Avilés. Obra citada.

Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales concluye señalando que LAB no debe ser considerado sindicato más representativo.

De cualquier manera este problema de interpretación de la LOLS no está ni mucho menos resuelto, ya que el año 1996 CCOO y UGT interpusieron recurso contra la calificación de sindicato más representativo de Comunidad Autónoma que, desde siempre, ha tenido ELA. Este recurso fue desestimado por sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional pero ha sido recurrida por ambos sindicatos al Tribunal Supremo.

La posición de las confederaciones centrales de CCOO y UGT sobre este asunto no es nueva. A finales de los años ochenta ya se planteó esta cuestión con una demanda presentada por UGT que fue retirada posteriormente tras cerrar un acuerdo con ELA. Por tanto, la demanda ante la Audiencia y el recurso ante el Tribunal Supremo contra el status de ELA (ya se ha visto que no se le ha otorgado a LAB) son hechos que deben inscribirse en el marco de la confrontación sindical histórica entre el sindicalismo español y el sindicalismo vasco, confrontación que se ha visto agudizada en los últimos años.

Además del importante impacto que está teniendo este litigio en el campo de las relaciones sindicales, hay que señalar que plantea otros problemas de hondo calado. Por una parte, pone de manifiesto la inseguridad jurídica que proyecta el propio ordenamiento laboral español en relación al status que, dentro del modelo único y uniforme, el propio Estado ha dado al sindicalismo vasco. Por otra parte, si los Tribunales de Justicia, estimando la petición de CCOO y UGT, declararan que ELA no es sindicato más representativo, estarían negando al sindicato mayoritario de la CAPV, que ostenta una representatividad superior al 40%, la capacidad para ejercer funciones de representación institucional y, lo más grave, la capacidad para realizar actividades básicas de la acción sindical como, por ejemplo, la negociación de acuerdos o convenios colectivos para establecer la estructura de la negociación colectiva regulados en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y los acuerdos sobre materias concretas establecidos en el artículo 83.3. de la citada norma legal.

Es más, ateniéndonos al artículo 88.1 de la LET, que establece que la comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos presentes en la misma representen como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, se debe concluir que, al no alcanzar CCOO y UGT la mayoría absoluta requerida para iniciar las negociaciones, es técnicamente imposible que en el ámbito de la CAPV se puedan realizar los Acuerdos Interprofesionales previstos en la Ley.

Esta absurda situación podría salvarse aplicando una interpretación flexible del artículo 83 de la LET, que considere que los sindicatos que son únicamente representativos aunque no tengan capacidad para dar validez a estos Acuerdos si están legitimados para participar en su negociación. En este caso, se pasaría de una situación absurda a otra claramente antidemocrática, ya que únicamente podrían lograrse los Acuerdos Interprofesionales que quisieran CCOO y UGT, únicos sindicatos más representativos que operarían en la CAPV y, por tanto, los únicos habilitados por la Ley para dar fuerza legal a este tipo de convenios, aunque entre ambos sólo disponen de una representatividad del 33%.

Caso de que los Tribunales de Justicia estimaran la reclamación de CCOO y UGT, es evidente que se produciría una situación paradójica que, además, en la hipótesis de que se consume la anunciada modificación en clave centralista de la estructura de la negociación colectiva, colocaría el campo de las relaciones laborales vascas en una situación insostenible.

En definitiva, las organizaciones sindicales de ámbito exclusivamente vasco, que son mayoritarias, quedarían desprovistas de los más importantes instrumentos legales de acción sindical, lo que unido a la falta de competencias de carácter normativo en materia laboral, cerraría totalmente el paso a la única vía que dispone la mayoría sindical vasca para configurar, en alguna medida, un marco propio de relaciones laborales.

2.3. El derecho de representación de los trabajadores en la empresa

En el Estado español, al igual que lo que sucedió en la mayoría de los países europeos, la regulación legal de la representación de los trabajadores en la empresa se produjo mucho más tarde que el reconocimiento de los derechos de asociación sindical y de afiliación. Aunque los primeros pasos de lo que puede entenderse como actividad sindical se dieron, como es lógico, en el ámbito de la empresa, durante mucho tiempo y hasta muy entrado el siglo XX la representación obrera en la empresa se ejercía de manera absolutamente informal.

Cuando se superaron las etapas de prohibición y de tolerancia y la patronal y los poderes públicos tuvieron que aceptar los derechos básicos de libertad sindical, se resistieron, sin embargo, a reconocer e introducir en los ordenamientos jurídicos el derecho a constituir una instancia de representación obrera en el ámbito de la empresa.

La capacidad de actuación que se otorgaba a los sindicatos se situaba fuera de la empresa. Así, cuando en 1926 en tiempos de la dictadura del general Primo de Rivera, se aprobó la Organización Corporativa Nacional, institución jurídica que supuso un paso cualitativo en el proceso de configuración de la regulación legal de las relaciones laborales en el Estado Español, las instancias de ámbito inferior fueron “*los Comités paritarios locales o inter-locales (artículo 8)*” y en cuanto a atribuciones, entre otras, se fijaban las de “*determinar para el oficio o profesión respectivo o conjunto de oficios y profesiones, las condiciones de reglamentación del trabajo (retribuciones, horarios descansos)... (artículo 17).*”

Es decir, a través del sistema corporativo de la dictadura, las asociaciones obreras y patronales establecían condiciones generales de trabajo, de ámbito supraempresarial y cuando se intervenía en los conflictos de empresa se hacía desde órganos supraempresariales.

Cuando en la II República se aprobó la Ley de 27 de noviembre de 1931 de Jurados Mixtos, en lo que concierne a la empresa se mantuvo la misma línea que estableció el sistema corporativo de 1926. El ámbito de actuación de los Jurados Mixtos era profesional (24 actividades), por una parte, y provincial en su división territorial, por otra.

La primera norma legal en el Estado español que contempló la posibilidad de crear un ámbito de interlocución y negociación en el ámbito de la empresa data de la época republicana. El artículo 9 del Decreto 29-8-1935, Texto Refundido de la legislación sobre Jurados Mixtos establecía:

“A título excepcional y previo informe del Consejo de Trabajo, podrá autorizarse por el Ministro... la constitución de jurados mixtos de empresa cuando lo pidan las representaciones patronal y obrera de la misma y la empresa de que se trate ocupe un mínimo de 500 obreros”. El artículo 15 decía: “*En los jurados de empresa los vocales obreros se elegirán por votación directa de todos los trabajadores de la misma*”⁹⁶.

Dadas las restricciones que contenía la citada norma y la fecha (un año antes del inicio de la guerra civil), puede decirse que hasta el inicio de la década de los ochenta no se produjo en el Estado español una práctica real de actividad sindical en la empresa en base a un marco de representación establecido legalmente.

⁹⁶ Texto recogido de la obra citada de Luis Enrique de la Villa.

Este marco legal actualmente está constituido en base a un doble canal de representación: la representación unitaria por medio de delegados de personal y/o comités de empresa y la representación sindical, por medio de las secciones sindicales. Como señala Federico Navarro Nieto⁹⁷, hasta la aprobación de la LOLS el marco institucional de representación en la empresa estaba casi exclusivamente centrado en la representación unitaria.

El Acuerdo Marco Interconfederal, (AMI) de enero de 1980, aunque vinculaba exclusivamente a UGT y CEOE como únicas organizaciones que lo negociaron y suscribieron, introdujo una primera regulación de los derechos de las secciones sindicales, siendo muchas de sus cláusulas posteriormente recogidas en la LOLS, con lo que se equilibró un tanto la regulación favorable a los órganos unitarios de los primeros años de la transición política.

Tras más de veinte años de funcionamiento de este sistema dual de representación de los trabajadores en las empresas de Euskal Herria, a modo de balance se puede señalar que:

- La existencia de este sistema de representación dual, confuso y hasta conceptualmente conflictivo, está funcionando sin mayores distorsiones no habiendo provocado un número significativo de conflictos competenciales entre ambas instancias de representación en la empresa.
- En términos de canalización formal de la actividad sindical en la empresa, la representación unitaria se ha consolidado como la vía más importante de representación de los trabajadores.
- Los órganos unitarios elegidos en Euskal Herria están fuertemente sindicalizados, ya que tan sólo el 2,46% de los delegados elegidos no pertenecen a alguna organización sindical.
- Por ello, el delegado sindical actúa en muchísimos casos como representante del sindicato o enlace entre éste y los trabajadores (sindicados y no sindicados) de la empresa. Por otro lado, cuando en una empresa existe un solo sindicato o una hegemonía significativa de un sindicato, el Comité suele convertirse en un instrumento meramente formal de la sección sindical correspondiente. Cuando existe una pluralidad sindical, el Comité suele ser un foro de encuentro, de debate y de confrontación de los sindicatos implantados en la empresa y, finalmente, un órgano de interlocución mediante el que se da forma y validez a los acuerdos que se alcanzan con el empresario. Son muy pocos los casos

⁹⁷ Federico Navarro Nieto. Obra citada.

que se han producido de Comités de Empresa que disponen de una dinámica propia y ajena a los sindicatos.

- Esta realidad operativa se ha consolidado como consecuencia de distintos factores entre los que se pueden destacar los siguientes:
 - a) La existencia de una regulación legal que no ha promocionado suficientemente la presencia del sindicato en la empresa.
 - b) La relevancia que las leyes otorgan a los órganos unitarios, en tanto en cuanto, además de las funciones y capacidades inherentes a su naturaleza de instancia de representación en la empresa son, nada más ni nada menos, que el instrumento de medición de la representatividad de las organizaciones sindicales. En este sentido, llama la atención la falta de referencia a la afiliación y la opción de la audiencia electoral como único y exclusivo sistema del ordenamiento jurídico español para determinar la representatividad de las centrales sindicales, cuando incluso en países del entorno y de la misma cultura sindical, como Francia e Italia, la afiliación es aceptada doctrinalmente y jurisprudencialmente como elemento fundamental en la determinación de la misma.
 - c) La influencia de una cultura sindical que podríamos llamar unitaria que cobra mayor peso operativo en el centro de trabajo.
 - d) La influencia de una tradición que situaba al sindicato fuera de la empresa.
 - e) La tendencia de los sindicatos, probablemente como consecuencia de su fuerte ideologización histórica, a situarse mejor y más cómodamente en un plano macro que micro.
 - f) La baja tasa de afiliación existente en el Estado español.
 - g) El vaciamiento que se produce en la mediana y gran empresa, sobre todo, en los primeros años de la transición política, de líderes sindicales que pasan a desempeñar responsabilidades en las estructuras políticas de los sindicatos.
 - h) Las dificultades de militancia que existen para crear y consolidar organizaciones estables en la empresa.
 - i) La preponderancia de las PYMES y el escaso número de empresas de gran tamaño, núcleo más favorable a la consolidación de secciones sindicales⁹⁸.

⁹⁸ En el censo español de empresas hay 1.408.792 que no disponen de asalariados; 1.213.291 que tienen entre 1 y 49 trabajadores; 18.820 entre 50 y 200 operarios; 3180 de 200 a 499 asalariados y 1.234 empresas que disponen de una plantilla superior a 500 trabajadores.

2.4. La huelga y la mediación en el ordenamiento español

Como señala Antonio Ojeda⁹⁹ el conflicto colectivo es un componente clave del sistema de relaciones laborales. Se puede hasta prescindir de la negociación colectiva como factor estructural de este sistema, como sucedía, tal y como se ha señalado en un capítulo anterior, en las huelgas laborales que se desarrollaron en la primera etapa de nuestras relaciones laborales, pero el conflicto se hallará siempre en el origen de este sistema y será su motor. El conflicto industrial es un elemento connatural del sistema económico capitalista.

La primera nota del reconocimiento del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico español se encuentra en una Circular de la Fiscalía del Tribunal Supremo de fecha 23 de noviembre de 1871¹⁰⁰ de la que se ha extraído este párrafo que, como se puede observar, tiene un estilo más propio de parábola evangélica que de una Instrucción de los Tribunales de Justicia:

“Que los obreros de una fábrica de curtidos, por ejemplo, se reúnan y se asocien para tratar de mejorar su condición; que uno de ellos diga a los demás: “Nosotros ponemos en la fábrica un trabajo que vale por sus productos veinte reales al día y recibimos solamente doce: salimos perjudicados en ocho reales diarios y beneficiado injusta o inequitativamente el dueño de la fábrica; o se nos da el jornal de cinco pesetas que ganamos o no trabajamos más en ella”. Y si los reunidos aplauden esta manifestación y la ponen en conocimiento del fabricante, y éste mantiene el jornal de los doce reales que los obreros no quieren recibir y se constituyen en huelga, todo esto se hace por uno y por los otros con perfecto derecho: éstos, no queriendo dar su trabajo por menor precio del que, a su parecer, merece, y el fabricante negándose a dar a su capital menor interés del que hasta entonces le producía y que quiere que continúe produciéndole”.

Siguiendo la tradición, todavía hoy celosamente guardada en muchos países europeos, el ejercicio del derecho de huelga en el Estado español estuvo garantizado hasta el año 1909 por la consideración de derecho natural y de manifestación de la libertad humana que le dieron los Tribunales de Justicia¹⁰¹.

⁹⁹ Antonio Ojeda Avilés. Obra citada.

¹⁰⁰ Texto recogido de la obra ya citada de Luis Enrique de la Villa.

¹⁰¹ En estos términos se redactó la Circular de la Fiscalía del Tribunal Supremo de 20 de junio de 1902. Texto recogido de la obra citada de Luis Enrique de la Villa.

Sin duda, el objetivo de la Ley de 27 de abril de 1909 de Coligaciones, Huelgas y Paros, no era tanto el confirmar y afianzar este derecho sino, como puede verse en las cláusulas que a continuación se transcriben, el regularlo y reglamentarlo en clave de limitar su ejercicio:

“obligación de presentar preavisos (artículo 5); pena de arresto mayor para quienes no los cumplan (artículo 7); penas para los que ejerzan coacciones (artículo 2) etc. etc.”

Con el régimen del general Franco, la huelga no sólo quedó prohibida sino considerada alta traición. El Decreto de 9 de marzo de 1938 del Fuero del Trabajo declaraba que:

“Los actos individuales o colectivos que de algún modo turben la normalidad de la producción o atenten contra ella serán considerados como delitos de lesa patria”.

El Decreto de 20 de abril de 1967, que se aprobó en el marco de un proceso de cierta apertura del régimen y después de los importantes movimientos huelguísticos de esa década que, entre otras cosas, habían mostrado la inoperatividad de la ridícula consideración de la huelga como delito de “lesa patria”, suavizó la redacción de este pasaje del Fuero del Trabajo quedando así:

“Los actos ilegales, individuales o colectivos, que perturben de manera grave la producción o atenten contra ella serán sancionados con arreglo a las leyes.”

Finalmente, cuando el régimen franquista se encontraba ya agotado e iniciando su fase terminal, se aprobó el Decreto Ley de 22 de mayo de 1975 de Conflictos Colectivos y Huelga, norma que, con muchísimas limitaciones, legalizó la huelga.

La Constitución española de 1978, en el apartado 2 del artículo 28 -el dedicado al reconocimiento de los derechos fundamentales de libertad sindical- enuncia:

“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”.

Tras la aprobación de la Constitución española, se planteó un recurso de inconstitucionalidad contra la totalidad del articulado del Real Decreto-Ley

17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, que reglamentaba el ejercicio de este derecho. Dictada la correspondiente sentencia por el TC y tras ser anulados diversos artículos, el citado Real Decreto-Ley es actualmente la norma vigente en el Estado español sobre la materia.

A pesar de que en diversas ocasiones desde el ejecutivo central se ha anunciado la presentación de un proyecto de Ley Orgánica de regulación de la huelga, han transcurrido más de veinte años y aún no se ha cumplido este anuncio que los sindicatos, siguiendo el axioma de que la mejor ley de huelga es la que no existe, ven como una amenaza para el ejercicio de este derecho colectivo de los trabajadores.

Desde que se produjeron los primeros conflictos colectivos que, como se ha señalado, es un fenómeno natural que manifiesta el antagonismo de los distintos intereses que están en juego en el sistema productivo, apareció la mediación, figura que puede considerarse como una acción ejecutada por terceros con el objetivo de poner fin al conflicto laboral.

A las intervenciones arbitrales de militares de alta graduación, como Loma, Zappino y Aguilar, que se producían por el carácter de conflictos de orden público y por la honda repercusión política que adquirieron muchas de las importantes huelgas de la primera etapa de nuestras relaciones laborales, le siguieron otras formas más institucionalizadas de resolución de conflictos. Así, la Ley de 19 de mayo de 1908 de Conciliación y Arbitraje Industrial creó los Consejos de Conciliación y Arbitraje órganos dependientes del Instituto de Reformas Sociales, sistema muy institucionalizado que, a tenor de los resultados, resultó poco operativo¹⁰².

Once años después, el 11 de octubre de 1919, con el objetivo de ensayar mecanismos para “*llegar a soluciones ético-jurídicas en los conflictos sociales planteados en Cataluña...*”, el Gobierno del Estado aprobó por Real Decreto la constitución de Comisiones de Trabajo. Estas Comisiones eran de ámbito exclusivamente catalán ya que como se decía en la exposición de motivos de la Norma:

*“puesto que en Cataluña aparecen hoy con la más vigorosa organización los dos sectores sociales en pugna, es obligado suponer que sea allí donde más preparación haya para el ensayo que tenemos el honor de proponer...”*¹⁰³.

¹⁰² Tanto Antonio Ojeda como Enrique de la Villa coinciden en esta valoración. Obras citadas de ambos autores.

¹⁰³ Texto recogido de la obra de Luis Enrique de la Villa ya citada.

Los Comités Paritarios de la Organización Corporativa Nacional puesta en marcha por el general Primo Rivera, entre otras funciones, tenían encomendado:

“el prevenir los conflictos industriales e intentar solucionarlos si llegan a producirse (artículo 17.2)” y “el resolver las diferencias individuales o colectivas entre patronos y obreros que les sometan las partes (artículo 17.3).”

Por último, la Ley de 27 de noviembre de 1931 de Jurados Mixtos aprobada en la II República, entre las atribuciones que recogía su artículo 19 establecía:

“Prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo, procurando la avenencia en los casos en que aquellos vayan a producirse”.

En el período de la dictadura franquista se produjeron tres normas que de manera expresa regulaban los mecanismos de resolución de conflictos colectivos: El Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre; el Decreto 1376/1970, de 22 de mayo y el ya citado Decreto-Ley de 22 de mayo de 1975.

En la transición política los conflictos colectivos quedaron regulados por el citado Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, norma que, al igual que en su capítulo sobre la regulación de la huelga, se vio afectada por la citada sentencia del TC en lo que concierne al procedimiento administrativo de los conflictos colectivos.

En la década de los ochenta se produjo un hecho nuevo y de mucha relevancia e incidencia en el sistema de relaciones laborales. Me estoy refiriendo a la aparición de procedimientos privados creados en el marco de la autonomía colectiva por los sindicatos y la patronal, que se constituyeron como alternativa a los sistemas públicos establecidos mediante normas legales.

Precisamente, la primera experiencia en este tipo de procedimientos se llevó a cabo en la CAPV cuando el 26 de julio de 1984, ELA, CCOO y CONFEBASK, suscribieron el Acuerdo sobre Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva (PRECO). Este Acuerdo contemplaba procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje para los conflictos colectivos, basado en la voluntariedad para ambas partes y una conciliación obligatoria durante el preaviso de las huelgas¹⁰⁴.

¹⁰⁴ Javier Alonso Santos. “Los Procedimientos de Solución Extrajudicial de Conflictos”. Derecho Social Vasco. IVAP. Bilbao 1999.

Este Acuerdo fue revisado mediante la firma de los “Acuerdos Interconfederales sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos, Preco II”, de 22 de junio de 1990 suscrito por Confebask, ELA, UGT y CCOO, al que se sumó LAB el año 1993. Finalmente, el 16 de julio de 2000 los cuatro sindicatos representativos de la Comunidad Autónoma Vasca y Confebask suscribieron el nuevo Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales (PRECO) que, además de introducir mejoras en cuanto a la rapidez, agilidad y flexibilidad de los procedimientos, se constituye como un sistema preferente respecto al procedimiento público de resolución de conflictos colectivos¹⁰⁵.

Unos años más tarde de la firma del primer Preco, se alcanzaron acuerdos para la puesta en marcha de procedimientos privados vinculados a acuerdos entre sindicatos y patronales en Cataluña y Galicia y posteriormente en casi todas las CCAA: Comunidad Valenciana, La Rioja, Comunidad de Madrid, Canarias, Baleares, Navarra, Andalucía, Cantabria, etc. El año 1996 se suscribió el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), de ámbito estatal, que inició sus trabajos en 1998 tras constituirse la fundación tripartita que administra el sistema¹⁰⁶.

Pasando al análisis del procedimiento de resolución de conflictos de la Comunidad Foral de Navarra (publicado en el BON del 10 de mayo de 1996), en primer lugar hay que destacar que el sistema navarro difiere del Preco en dos aspectos importantes: el primero, que interviene tanto en los conflictos de carácter colectivo como en los individuales y el segundo, que se trata de un Tribunal Laboral; es decir son los miembros de las organizaciones firmantes quienes intervienen y realizan las propuestas de resolución de los conflictos y no profesionales ajenos a las partes como está establecido en el Preco.

El Tribunal Laboral de Navarra se constituyó mediante un Acuerdo Interprofesional suscrito por UGT, CCOO y la CEN y del que fueron excluidos ELA y LAB. En este sentido, hay que señalar que este tema continúa siendo motivo de un importante conflicto debido a las reiteradas negativas de la patronal y de los sindicatos mayoritarios de este territorio a aceptar la incorporación de las organizaciones abertzales en el mismo. En estos momentos el asunto se encuentra en los Tribunales de Justicia.

¹⁰⁵ Se ha ejecutado la previsión legal que habilita a los sistemas que nacen de la negociación colectiva a constituirse como única vía a efectos de la conciliación obligatoria previa a acudir a las instancias judiciales prevista en el artículo 154.1 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral.

¹⁰⁶ Javier Alonso Santos. Obra citada.

Esta situación hay que enmarcarla en la política de exclusión institucional del sindicalismo abertzale (que alcanza una representatividad superior al 32%) que se práctica en Navarra por acuerdo, como mínimo tácito, entre el Gobierno de Navarra, la CEN, UGT y CCOO. Esta política y, especialmente, lo que está sucediendo con el Tribunal Laboral de Navarra, es una de las causas del conflicto que tienen abierto los sindicatos representativos de Euskal Herria.

2.5. La regulación del derecho de negociación colectiva

Con el análisis del apartado dedicado a la negociación colectiva, instrumento fundamental de la acción sindical del siglo XX y pieza central del sistema actual de relaciones laborales, vamos a finalizar el recorrido que estamos realizando por las instituciones básicas del derecho colectivo de los trabajadores.

Los antecedentes históricos de lo que hoy se conoce como negociación colectiva son ciertas formas de conciliación y arbitraje que se producían como respuesta a los primeros conflictos laborales, que en el caso de Euskal Herria, hay que situarlos en la última década del siglo XIX. Aunque durante esa época las reivindicaciones obreras no se canalizaban a través de la negociación colectiva, ni ésta estaba regulada por norma legal alguna, parece razonable pensar que durante el proceso que, por medio de un arbitraje, ponía fin a un conflicto (por ejemplo: el llamado Pacto de Loma en la huelga de 1890 en Bizkaia), las partes, a través de terceros, mantuvieran lo que se podría considerar como una incipiente negociación colectiva.

Siguiendo el ejemplo de Gran Bretaña, Francia, Bélgica y otros países, en el Estado español, con muchísima timidez y vacilación, se empezaron a dar al inicio del siglo XX los primeros pasos del largo camino que durante años se tuvo que recorrer para alcanzar el reconocimiento, la institucionalización y la consolidación del derecho de negociación colectiva.

Por ejemplo, en el artículo 4 de la Ley de Descanso Dominical, de 3 de marzo de 1904, implícitamente aparece el concepto de negociación:

“Los acuerdos legítimamente adoptados, según estatutos de gremios o asociaciones que tengan existencia jurídica, podrán normalizar el descanso que esta ley preceptúa, y también podrán ampliarlo, con tal que no entorpezcan o perturben el trabajo ni el descanso de otros operarios según el sistema de cada industria”¹⁰⁷.

¹⁰⁷ Texto recogido de la obra citada de Luis Enrique de la Villa.

La Real Orden de 26 de junio de 1907 supuso otro paso significativo en el camino de la normalización jurídica de la negociación colectiva. Refiriéndose a la regulación del descanso dominical, en el artículo 2º de la Orden, se establecían los mecanismos legales para la adopción de acuerdos:

*“... pudiendo únicamente ser adoptadas por mayoría absoluta de todos los individuos, obreros o patronos que, perteneciendo al gremio a que el convenio afecte, formen parte de alguna asociación que reúna las condiciones arriba expresadas”*¹⁰⁸.

Las Comisiones de Trabajo de Cataluña que se constituyeron por Real Decreto de 11 de octubre de 1919, fueron el primer ensayo serio del proceso de institucionalización de la negociación colectiva. Además de órgano de consulta y de resolución de conflictos estas Comisiones de Trabajo quedaban facultadas para *“fijar los jornales profesionales y los mínimos que hayan de regir en cada localidad para cada industria, arte u oficio”*.

Es en este período cuando, como consecuencia de una etapa de entendimiento producida por el cambio de estrategia de la patronal vizcaína y un giro hacia posiciones más moderadas de UGT, la negociación colectiva experimentó un importante impulso en Bizkaia.

El año 1926, con la implantación de la Organización Corporativa Nacional del general Primo de Rivera, se generalizó el ensayo hecho en 1919 en Cataluña. Los Comités Paritarios, las Comisiones Mixtas y los Consejos de Corporación, en sus respectivos ámbitos, tenían entre otras atribuciones la de *“Determinar para el oficio o profesión las condiciones de reglamentación del trabajo (retribución, horarios, descanso...”*.

La Ley de Jurados Mixtos, de 27 de noviembre de 1931, en lo referente a la negociación colectiva, copió prácticamente el modelo de la Organización Corporativa Nacional:

*“Determinar para el oficio o profesión respectivo las condiciones generales de reglamentación del trabajo, salarios, fijación del plazo mínimo de duración de los contratos, horarios, horas extraordinarias, forma y requisito de los despidos...”*¹⁰⁹.

Con la dictadura franquista, la negociación colectiva fue sustituida por la intervención directa del Gobierno quien, a través de las Reglamentaciones de Trabajo, que quedaron aprobadas por la Ley de 16 de octubre de 1942, fija-

¹⁰⁸ Luis Enrique de la Villa. Obra citada.

¹⁰⁹ Texto recogido del libro de Luis Enrique de la Villa.

ba las condiciones de trabajo de las distintas actividades económicas. Quince años más tarde se aprobó la Ley de Convenios Colectivos, de 24 de abril de 1958, con la que el régimen, sin tocar para nada la estructura básica del sindicato vertical, rehabilitó al convenio colectivo como fuente de derecho:

“junto a las normas de carácter general dictadas por la soberanía del Estado y los usos y costumbres en el ámbito general y los pactos individuales, los convenios colectivos que surjan de la colaboración armónica que en el campo sindical se desarrolla entre las auténticas representaciones de las distintas categorías laborales”¹¹⁰.

Tras el proceso de desmontaje de las instituciones y leyes laborales de la dictadura, la Constitución de 1978 recogió de forma escueta el derecho de negociación colectiva. El artículo 37.1 dice así:

“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

La norma legal que vino a garantizar el ejercicio de este derecho, pieza clave en el desenvolvimiento de los sindicatos y de la patronal y en la configuración del sistema de relaciones laborales, fue la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. A continuación se van a analizar los rasgos y caracteres más significativos de la regulación legal de este importante derecho colectivo.

El primer rasgo importante que hay que destacar del modelo español de negociación colectiva es la eficacia “erga omnes” que se otorga al convenio colectivo que se regula en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Al conferir eficacia general a los convenios colectivos, el ordenamiento jurídico español ha situado el ejercicio de este derecho en los dos lados de la frontera que separa los espacios contractual y reglamentario. El convenio colectivo es contractual en la medida que en su negociación y firma solo pueden intervenir las partes y es reglamentario en cuanto que sus efectos van a superar el ámbito de las personas físicas y jurídicas representadas por quienes lo han suscrito extendiéndose con fuerza vinculante en la totalidad del ámbito funcional y territorial del mismo.

En un principio el reconocimiento del convenio colectivo se realizaba en

¹¹⁰ Texto recogido del citado libro de Luis Enrique de la Villa.

base al Derecho Común Civil, como un contrato privado que recogía derechos y obligaciones que exclusivamente afectaban a las partes que lo suscribían¹¹¹. Todavía hoy, en la mayoría de los marcos legales de los países europeos, el convenio colectivo conserva esta naturaleza privada por lo que los contenidos de los acuerdos que se alcanzan entre los sindicatos y las asociaciones empresariales afectan únicamente a los afiliados de unas y otras organizaciones.

Otra característica destacable del ordenamiento jurídico español de la negociación colectiva es la atribución a los delegados de personal y comités de empresa de legitimación para negociar. En la mayoría de los países europeos, incluso en los que existen órganos unitarios, la capacidad de negociación en el ámbito de la empresa queda reservada única y exclusivamente a las organizaciones sindicales.

Estas dos características singulares de la regulación legal española del derecho de negociación colectiva (eficacia general del convenio y legitimación de los órganos unitarios para negociar en la empresa) han dado lugar a un debate sobre la influencia que hayan podido tener en el desarrollo e implantación actual de las centrales sindicales. Es imposible conocer el nivel afiliativo que hubieran alcanzado los sindicatos del Estado español si en la transición política se hubiera optado por una regulación legal de estos aspectos más cercana al modelo dominante en Europa, es decir: capacidad de negociación sólo para los sindicatos y acuerdos de eficacia limitada a las partes (trabajadores afiliados a los sindicatos y empresas asociadas a las patronales).

La fuerza que adquirieron en la década de los años setenta los procesos asamblearios y el debate sobre la unidad sindical, algunas referencias históricas y la escasa implantación de las centrales sindicales tras la larga dictadura franquista, pudieron ser factores que pesaron en la opción por el modelo de la LET, que, en mi opinión, no fue el mejor proyecto para promocionar a los sindicatos.

Es verdad que la Constitución y el conjunto del ordenamiento jurídico español otorgan a las centrales sindicales un papel institucional y social relevante. Es verdad que la fuerza vinculante y la aplicación general de los convenios colectivos confieren a los sindicatos una capacidad normativa plena en el marco de los contenidos reservados a la autonomía colectiva, pero también hay que considerar que esta capacidad otorgada por la ley se puede con-

¹¹¹ Luis Camps Ruiz, Juan M. Ramírez Martínez y Tomás Sala Franco. Obra citada.

vertir en un “caramelo envenenado” por los efectos desincentivadores de la afiliación que puede producir. Lo que con toda claridad fue una opción conceptualmente contraria al desarrollo del movimiento sindical fue el nivel de legitimación, de funciones y de capacidades que la ley confirió a los órganos representativos unitarios en el marco de la empresa.

Aunque la tasa de afiliación puede depender más de aspectos sociológicos y culturales y, por supuesto, de la eficacia y el buen hacer de los sindicatos que del marco legal vigente, este es un factor que puede incidir de manera importante cuando existe un ordenamiento jurídico de carácter promocional en un ámbito geográfico con un tejido industrial y productivo desarrollado y concentrado, y una arraigada cultura de asociacionismo.

La eficacia general del convenio estatutario, el papel preponderante de los órganos unitarios en la empresa, la representatividad por irradiación de los sindicatos más representativos, que es una vía de fácil acceso para adquirir la legitimación para la acción sindical en un determinado ámbito en vez de ganarla a través de un esfuerzo por lograr una auténtica implantación, la prohibición legal de las llamadas cláusulas de seguridad sindical y el olvido más absoluto de la afiliación como factor para determinar la representatividad, son aspectos muy característicos del derecho sindical español. Se trata de un modelo jurídico que en el plano formal e institucional sitúa a los sindicatos en un nivel relevante pero que en la práctica, no se caracteriza precisamente por su inclinación a apoyar y promocionar de manera resuelta y eficaz el desarrollo y el fortalecimiento real de estas organizaciones.

La figura del superconvenio colectivo es otra nota destacable de la regulación legal de la negociación colectiva. Aunque no se trata exactamente de la existencia de un principio jerárquico, en la medida que el artículo 84 de la LET, que establece la prohibición de concurrencia y prioridad del primero en el tiempo, implícitamente da a entender la igualdad de rango de todos los convenios colectivos, sin embargo, los convenios y los acuerdos interprofesionales que fijan la estructura de los convenios y las reglas para resolver los conflictos de concurrencia, y los acuerdos sobre materias concretas del párrafo tercero del citado artículo, son acuerdos que por su alcance adquieren un rango superior que justifica plenamente la calificación de superconvenios que utilizan con frecuencia algunos expertos del derecho. La negociación de este tipo de convenios y acuerdos está reservada única y exclusivamente a los sindicatos más representativos del Estado y de Comunidad Autónoma.

Respecto a la representatividad por irradiación -aunque existen sentencias de sentido contrario- la mayoría de ellas admiten la legitimación de los

sindicatos más representativos para la negociación colectiva, “*cualquiera que sea la representatividad que se acredite en el ámbito geográfico y funcional del convenio*”¹¹².

Otro rasgo importante de la regulación española de 1980 en materia de negociación colectiva es la prohibición de concurrencia de convenios y la prioridad temporal -mientras esté vigente- del firmado primero sobre el posterior. Esta regla general de “*prior in tempore*” opera en ambas direcciones, tanto respecto del ámbito superior sobre el inferior, como del inferior sobre el ámbito superior. La prohibición de concurrencia garantiza la estabilidad y ordena el conflicto pero a costa de generar una gran rigidez y una pérdida de vitalidad del sistema de negociación colectiva.

En realidad el párrafo 1º del artículo 84 de la LET de 1980 no prohíbe las negociaciones concurrentes sino que establece que: “*durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbitos distintos*”. Sin embargo, esta prohibición de afectación unida a la regla que establece el artículo 89 de la LET de que “*no existe obligación de negociar cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido*” y al artículo 11.c del RDL 17/1977 sobre Relaciones de Trabajo, que “*considera ilegal la huelga que tenga por objeto alterar dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo*”, hace muy difícil la negociación de un nuevo convenio. Incluso, en el hipotético supuesto de que todas las partes legitimadas para negociar en un ámbito inferior suscribieran un nuevo convenio colectivo éste no sería estatutario sino que obligaría exclusivamente a las partes firmantes.

En Francia, el otro estado europeo en cuyo ordenamiento jurídico el convenio colectivo adquiere eficacia general, aspecto que es importante para valorar en su justa medida la cláusula de prohibición de concurrencia, no existe tal prohibición sino la exigencia de que el convenio de ámbito inferior (sectorial o de empresa) no contenga disposiciones menos favorables que las del convenio de ámbito superior¹¹³.

Desde su modificación con ocasión de la reforma laboral de 1994, el artículo 84 de la LET se ha situado en el centro del debate sobre la estructura de

¹¹² Véase en este sentido las sentencias del TCT de 24 de noviembre de 1986, la de 19 de noviembre de 1987, la de 29 de enero de 1987 y la 7 de julio de 1987 y la del TSJ de Andalucía de 15 de abril de 1991. Por su parte, la STS de 18 de septiembre de 1990 rompe esta línea interpretativa al exigir un mínimo de implantación. Datos recogidos del trabajo de Federico Navarro “La representatividad Sindical” Ministerio de Trabajo. Madrid 1993.

¹¹³ “Sistemas de Relaciones Laborales y Solución de Conflictos en Occidente”. Informe del CRL 1984.

la negociación colectiva que se viene desarrollando desde el año 1979. La estructura de vocación centralizada del viejo Estatuto de los Trabajadores de 1980 se vio fuertemente alterada por la inclusión de un nuevo párrafo que introdujo lo que algunos llaman “el descuelgue autonómico”, cláusula que no habiendo sido aceptada por los sindicatos de ámbito estatal, en estos momentos vuelve a la máxima actualidad por ser uno de los temas centrales de la negociación abierta entre el Gobierno, la patronal española, CCOO y UGT para reformar la negociación colectiva.

Por la trascendencia que tiene la estructura jurídica de la negociación colectiva en el desarrollo de nuestras relaciones laborales, es conveniente estudiar este tema con cierta profundidad. Por ello, como se ha señalado anteriormente, se va a dedicar un capítulo específico al análisis de esta materia y a los conflictos que en torno a la centralización y al marco vasco de relaciones laborales se han producido desde la transición política hasta nuestros días.

CAPITULO IV

LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA. Análisis del marco jurídico y del conflicto sobre la centralización

La configuración legal de la estructura de la negociación colectiva es una de las materias importantes del ordenamiento jurídico de los derechos colectivos de los trabajadores, y una pieza especialmente relevante de cualquier sistema de relaciones laborales.

En Euskal Herria, dado que la capacidad sobre la normativa laboral es competencia exclusiva del Estado y, en consecuencia, queda fuera del ámbito de ordenación propio de la CAPV y la CFN, la regulación jurídica de esta materia (modelo centralizado o descentralizado de negociación colectiva) que se llevó a cabo en los primeros años de la transición política tenía todavía mayor trascendencia. Hay que tener en cuenta que a falta de capacidad normativa el ejercicio de la autonomía colectiva iba a ser el único instrumento operativo que le podía quedar al sindicalismo abertzale para impulsar la configuración de un marco propio de relaciones laborales, mientras que para el sindicalismo español era la llave que podía cerrar definitivamente un modelo unitario en el conjunto del Estado.

Bien, una vez apuntada la importancia del tema, queda por señalar en esta breve explicación del contenido del capítulo, que en el mismo no sólo se va a analizar el marco jurídico de la estructura de la negociación colectiva del Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980 y la reforma que introdujo la Ley 11/1994, sino también, los aspectos más relevantes del conflicto que, durante más de dos décadas, se está produciendo en torno a la centralización o descentralización de la negociación colectiva.

Por tanto, en los cinco apartados del capítulo, se van a estudiar los aspectos jurídicos de la estructura de la negociación colectiva y a analizar las claves políticas y estratégicas y los intereses en juego en el debate sobre la centralización de las relaciones laborales, así como las razones de los movimientos que se han producido en este contencioso que se abrió en la transición política y que, cuando se ha iniciado el siglo XXI, continúa sin resolverse.

1. UN MARCO JURIDICO AL SERVICIO DE LA ESTRATEGIA DE CENTRALIZACION

La estructura de negociación colectiva que establece el ordenamiento jurídico español está regulada en los artículos 83 y 84 de la LET. El primero de estos artículo, después de señalar que “*los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden*”, otorga a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, capacidad para:

“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”.

Concluye el artículo 83 señalando que “*dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas*”. El artículo 84, que ya ha sido analizado, con la prohibición de concurrencia cierra la regulación legal de la estructura de la negociación colectiva.

Como se desprende de la lectura del artículo 83, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 optó por otorgar a los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal un instrumento jurídico con el que podían establecer la estructura de negociación colectiva que consideraran conveniente.

Esta capacidad para ordenar los convenios colectivos que la ley puso en manos de UGT, CCOO y la patronal española significaba una apuesta política por la centralización, dirigida no sólo a proceder al ajuste del fragmentado mapa de convenios colectivos que existía en la época, sino especialmente, para reforzar las opciones sindicales de carácter estatal y la concepción unitaria en el ámbito socio-laboral frente a la competencia que, para esas

organizaciones y la amenaza para las ideas de unidad y homogeneidad, podía representar un sindicalismo nacionalista, cuyo exponente principal –prácticamente único entonces– por razones históricas y de representatividad, era ELA.

Los planteamientos de fondo y los intereses que estaban en juego cuando se afrontó el debate político sobre el modelo de estructura de la negociación colectiva quedaron muy bien reflejados en algunas de las manifestaciones y en las posiciones que al respecto adoptaron UGT y ELA.

Así, un dirigente importante de la UGT¹¹⁴ decía:

“Yo creo que cuantas menos competencias que tengan “carne”, que no sean de ejecución, se transfieran del tema de relaciones laborales, mejor. En un Estado de las Autonomías o un Estado Federal, o como se termine configurando el Estado, hay cosas que no puede hacerse dejación de ellas y me parece una de las cuestiones fundamentales que vértebra un Estado, que configura un Estado, y si no renunciamos al Estado, es sin duda, el tema de las relaciones laborales”.

Ese mismo dirigente ugetista en otro momento de su intervención señalaba:

“Me parece que hay un gran tema respecto a la configuración del sindicalismo español. Hay un gran problema en Euskadi, dónde se pueden forzar convenios de nacionalidad, lo cual nos crearía un gran problema respecto al sindicalismo estatal”

Al recoger el PSOE, vía enmiendas, los acuerdos pactados por UGT y la CEOE sobre la estructura de negociación colectiva que más tarde se plasmarían en la LET, se produjo la reacción pública de ELA a través de una nota de su Comité Nacional¹¹⁵ cuyos párrafos, que a continuación se transcriben, evidencian la importancia que daba el sindicato nacionalista al modelo jurídico de negociación de convenios colectivos.

Tras una previa exposición de la situación, este órgano del sindicato nacionalista pedía el rechazo de las enmiendas porque significaban:

¹¹⁴ José María Zufiaur en unos encuentros organizados por la Fundación Ebert. Recogido en la revista Lantzen nº. 21.

¹¹⁵ Texto recogido de la obra de Luis Enrique de la Villa ya citada.

e) *“Que a nivel de Estado se negocien, por medio de acuerdos interprofesionales y convenios estatales, las materias laborales y económicas de los trabajadores de Euskadi”*. “f) *La total subordinación del sindicalismo de Euskadi al estatal y, en consecuencia, un intento claro de anular al sindicalismo vasco, y en concreto, a ELA-STV”* .

Continúa la nota del Comité Nacional de ELA manifestando:

“1. Que el Estatuto de los Trabajadores tiene que dar absoluta prioridad, en todo caso, a los niveles inferiores de negociación sobre los superiores, para garantizar así que la negociación sea de abajo-arriba”.

(...)

“4. Que ante la incongruencia que supone que un representante del partido PSE (PSOE), que propugna la eliminación del sindicalismo vasco, ocupe al mismo tiempo la Consejería de Trabajo del CGV, ELA-STV exige la dimisión o cese inmediato de dicho representante como Consejero de Trabajo”.

“5. Que es preciso un rápido posicionamiento público del CGV, quien debe tomar todas las medidas para evitar que se conviertan en ley acuerdos tan lesivos a instituciones vascas”.

Termina el Comité Nacional de ELA señalando:

“6. Que en caso de convertirse en ley los acuerdos UGT-CEOE, se pondrían en cuestión los contenidos reales del Estatuto de Autonomía. ELA-STV entiende que la libertad sindical en Euskadi es parte integrante del proceso autonómico, y que sin ella la autonomía de Euskadi quedaría muy limitada”.

La reacción de ELA ante la centralización de la negociación colectiva no se limitó a este posicionamiento público, sino que junto a CCOO –que se movilizó por otros aspectos regresivos del Proyecto de Ley– convocó una huelga general de protesta contra el Estatuto de los Trabajadores que se realizó con gran éxito el 7 de diciembre de 1979.

Como era previsible, el debate en torno al modelo legal de negociación colectiva concluyó a favor de las posiciones que defendían la UGT y la CEOE quienes consiguieron que la filosofía y prácticamente la totalidad de los textos concretos que habían pactado fueran recogidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

El pacto entre UGT y CEOE sobre la filosofía y las líneas básicas del modelo de negociación colectiva se cerró en el Acuerdo Básico

Interconfederal (ABI) suscrito el 10 de julio de 1979 por ambas organizaciones. En uno de los párrafos de este Acuerdo se decía:

“CEOE y UGT manifiestan la necesidad de tender, en el próximo futuro, a reducir el número de unidades de contratación, ampliando el ámbito de las existentes, a fin de reducir tensiones sociales innecesarias. Asimismo, en tales convenios deberá procurarse agotar los temas objeto de negociación, dejando a otros ámbitos inferiores, y singularmente al ámbito de la empresa, la fijación de las condiciones técnicas u objetivas con las que se presta el trabajo, así como la aplicación y la adaptación del convenio de rama o sector”.

En otro párrafo se señalaba:

“En el supuesto de que los convenios afectaran a una rama o sector de la producción y revistieran carácter de generalidad, podrán las partes establecer pactos o acuerdos a aplicar en unidades inferiores de contratación...”.

Como puede verse CEOE y UGT apostaban por una estructura de negociación colectiva articulada sobre el eje del convenio de sector de ámbito estatal y el convenio de empresa. Los Acuerdos y convenios colectivos de ordenación y de fijación de reglas de concurrencia que estableció el artículo 83.2 de la LET eran los instrumentos jurídicos que necesitaban la patronal española y la central sindical socialista para materializar el diseño que habían acordado.

Por tanto, del marco jurídico legal de la estructura de la negociación colectiva del Estatuto de los Trabajadores de 1980 se pueden destacar estos dos aspectos importantes: 1) que fue la expresión de un pacto previo entre CEOE y UGT y 2) que consagró un modelo que favorecía la centralización de los convenios colectivos.

Sobre este primer aspecto, además de los textos del ABI que hemos transcrito, se han pronunciado varios expertos, entre ellos el Catedrático de Derecho del Trabajo Fernando Valdés Dal-Re, quien señalaba:¹¹⁶

“que se trata de un supuesto más de legislación negociada, precisamente sobre un tema tan delicado como es el de la propia negociación colectiva”.

¹¹⁶ Fernando Valdés Dal-Ré. “El Sistema Español de Negociación Colectiva de Condiciones de Trabajo”. Volumen de negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas. Madrid.

Miguel Rodríguez Piñero y Santiago González se pronunciaron en ese mismo sentido:¹¹⁷

“... lo constituye el Acuerdo Básico Interconfederal, que suscriben el 10 de julio de 1979 UGT y CEOE, y cuyo objeto fundamental fue el consensuar unos acuerdos con vistas al Título III del Proyecto de Estatuto de los Trabajadores, y que se incluyeron luego en el texto de éste.”

Por si quedara alguna duda, un cualificado representante de la propia patronal española manifestaba:¹¹⁸

“UGT y nosotros redactamos ese artículo. Quiero decir y lo digo con absoluta propiedad: no lo redactó el Parlamento, fue fruto de un pacto”.

Respecto a las características del modelo legal de estructura de negociación colectiva que establece la LET y a fin de que se pueda analizar con mayor amplitud su contenido, se han seleccionado algunas de las opiniones más significativas de distintos expertos de Derecho del Trabajo sobre el alcance de los artículos 83 y 84.

Amparo Merino Segovia¹¹⁹ señalaba:

“La LET facilita a los titulares de la autonomía colectiva la adopción de un modelo centralizado de negociación”. En el mismo trabajo concluye: “En síntesis, el artículo 83.2 y 3 de la LET autoriza y promueve un sistema centralizado de coordinación negocial y de interconexión activa entre los diversos niveles, cuya puesta en marcha mediante los mecanismos ordenadores descritos corresponde a la autonomía colectiva”.

María Emilia Casas Bahamonde¹²⁰ apuntaba al respecto lo siguiente:

“La centralización resultante del art. 83 ET y de la prohibición de concurrencia entre “convenios de ámbito distinto” del art. 84 ET, así como de la técnica de la mayor representatividad sindical por

¹¹⁷ Revista de Política Social n.º. 157, enero-marzo 1983.

¹¹⁸ Fabián Marquez en unos encuentros de la Fundación Ebert en 1984. Recogido en la revista Lantzen n.º. 21

¹¹⁹ Profesora de la Universidad de Castilla-La Mancha. “La negociación colectiva tras la reforma.. Concurrencia de convenios colectivos y nueva articulación de la negociación colectiva: Un estudio del artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

¹²⁰ “La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos”. Revista de Relaciones Laborales. Septiembre de 1994.

irradiación transmitida de “arriba abajo”, arrojarían como resultado el desconocimiento de la incidencia de las singularidades territoriales en la ordenación de las relaciones laborales y en el reparto y ejercicio del poder sindical y patronal”.

En otro trabajo sobre el mismo tema señalaba¹²¹:

“Si la ordenación de la estructura de la negociación colectiva en el ET, versión de 1980 y de 1984, estuvo encaminada a potenciar las organizaciones (sindicatos y asociaciones empresariales) de ámbito intersectorial estatal y a favorecer su poder contractual...”

Miguel Rodríguez Piñero y Santiago González Ortega en el trabajo que anteriormente hemos mencionado¹²² señalaban:

“El artículo 83.2. sienta las bases para una organización, estructuración y ordenación de las unidades de negociación desde una perspectiva bien diferente, la de la ordenación “jerárquica” de los convenios en función de la primacía de los de rango más amplio. Es decir, el rango más amplio puede devenir en ciertos aspectos en “superior rango”.

En otro pasaje de este trabajo apuntaban:

“La utilización de esa competencia dejada a la discreción de las organizaciones superiores, supone una reducción relativa de la autonomía colectiva de los convenios de ámbito menor que, por mandato de la ley, quedan así sometidos excepcionalmente a la negociación de ámbito superior”.

A continuación y para remachar la idea concluían:

“...al igual que permite al convenio colectivo el establecimiento de derechos “indisponibles” para la autonomía individual, también permite que los acuerdos establezcan una esfera de “indisponibilidad” respecto a la autonomía colectiva de los niveles menores”.

Fernando Valdés Dal-Ré en una ponencia presentada en las VI Jornadas Catalanas de Derecho del Trabajo celebradas en Barcelona en noviembre de 1994¹²³ señalaba lo siguiente:

¹²¹ “Arbitrajes de consultas, judicialización de las relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva.” Revista de Relaciones Laborales. Agosto de 1994.

¹²² “Acuerdos Interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y Ley del Estatuto de los Trabajadores” Revista de Política Social número 157. Enero-Marzo de 1983.

¹²³ “Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva” Revista de Relaciones Laborales.

“El art. 83.2., de su lado, vino a ser el controlado y ordenado instrumento para moderar las funciones, manifiestas y latentes, encomendadas al art. 84; es decir, para orientar hacia otros niveles el tejido contractual, para acordar de modo imperativo el abandono de la unidad de negociación o para decretar, en su caso, el tránsito de una situación de soberanía normativa plena a otra compartida o recortada. En resumen, el texto estatutario confió a lo más selecto de los interlocutores sociales la posibilidad de crear y recrear de modo permanente, desde criterios de autonomía, la estructura negocial con vistas a acomodarla a sus cambiantes intereses, haciéndola permeable, así, a las transformaciones productivas, organizativas o económicas”.

Se cierra la selección de opiniones sobre el modelo legal de estructura de la negociación colectiva con este otro pasaje de esta ponencia:

“La decisión del legislador de encomendar la transformación de la estructura contractual en cada momento existente a las organizaciones sindicales y asociaciones más representativas a nivel nacional o de Comunidad Autónoma y de hacerlo, además, en régimen de monopolio constituye una medida de signo resueltamente centralista. Pero este acusado centralismo es de naturaleza orgánica, no condicionando en sí o por sí mismo el tipo de estructura contractual resultante del ejercicio del poder contractual conferido. Orgánicamente centralista, el art. 83.2 ni prejuzga ni predetermina el sesgo centralizado o descentralizado que aquellas representaciones profesionales puedan imprimir a los procesos de cambio del tejido negocial. Son estas opciones que pertenecen al dominio de las partes negociadoras y que las mismas son libres de plasmar en un sentido o en otro en atención, en última instancia, a sus estrategias en punto a la defensa de sus propios intereses”.

Poco se debe añadir a los comentarios realizados por estos expertos para entender los contenidos, la orientación y los fines de la regulación jurídica de la negociación colectiva que estableció la LET de 1980. Por mi parte, únicamente me voy a atrever a subrayar algunos de los aspectos que han aparecido en estas valoraciones y añadir otras consideraciones personales que me parecen oportunas:

- Es cierto que el Título III de la LET no establece directamente la estructura negocial, sino que transfiere esa facultad a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de ámbito estatal y de Comunidad Autónoma.
- Sin embargo, al situar la ley a las organizaciones sindicales y empresariales de Comunidad Autónoma en el mismo rango que esas mismas

organizaciones de carácter estatal, equivocadamente se puede pensar que la LET garantizaba el ejercicio pleno de la autonomía colectiva en el marco de las Comunidades Autónomas.

- Esto no es exactamente así ya que, aunque las organizaciones más representativas de Comunidad Autónoma tienen formalmente la misma capacidad que las de ámbito estatal para hacer acuerdos interprofesionales o convenios colectivos de ordenación de la estructura de negociación colectiva y acuerdos sobre materias concretas, sin embargo, estos acuerdos o convenios, hasta la posterior modificación del artículo 84, no podían regular las materias que hubieran sido fijadas como indisponibles en el mismo tipo de acuerdos y convenios de ámbito estatal, tal y como con claridad dice la última parte del punto 2 del art. 83:

“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 tanto, la LET de 1980 dejaba en manos de las organizaciones más representativas de ámbito estatal los instrumentos legales para establecer la estructura de negociación colectiva del conjunto del Estado. Aunque, como bien dice Fernando Valdés Dal-Ré, estas organizaciones eran libres para hacerlo en un sentido o en otro, habrá que pensar que, en última instancia, utilizarían la ley en provecho de sus estrategias y de sus propios intereses.
- Como anteriormente se ha señalado, la redacción del artículo 83 de la LET fue fruto de un acuerdo entre CEOE y UGT quienes, entre otros objetivos, buscaban la reducción de las unidades de contratación y la centralización de los convenios colectivos. Este acuerdo, vía enmienda presentada por el PSOE, fue recogido en el texto legal.
- Por tanto, a pesar de que la LET de 1980 no estableció la estructura negocial y además adoptó una posición de aparente neutralidad al dejar la capacidad de ordenación de los convenios en manos de los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas del Estado y –formalmente también– de Comunidad Autónoma, realmente optó por la promoción de una estructura de negociación colectiva centralizada.
- Por ello, siendo el convenio colectivo un instrumento básico para la defensa de los intereses de los trabajadores, y la negociación colectiva un elemento central de la actividad sindical, las restricciones o limitaciones legales del ejercicio de este derecho que se impongan a uno o

varios sindicatos, además de la cuestión de su legitimidad en orden al respeto de los derechos sindicales, parece obvio que tienen una incidencia negativa, difícil de medir pero en cualquier caso parece que no desdénable, en el desarrollo y crecimiento de estas organizaciones.

- Teniendo en cuenta el mapa sindical existente en la transición democrática –bastante más fragmentado que el actual–, la opción de la LET de 1980 a favor de promocionar una estructura centralizada de negociación colectiva, objetivamente suponía también, una opción que favorecía –en detrimento de otros proyectos– el desarrollo de las organizaciones mayoritarias, UGT y CCOO.
- Dejando de lado la situación sindical singular vasca, y considerando la débil implantación y el nivel de representatividad que UGT y CCOO tenían en 1980, el otorgar a estos sindicatos la capacidad para ordenar, junto con la patronal de ámbito estatal, la estructura de negociación colectiva de todo el Estado, fue una opción excesiva en el contexto socio-laboral-sindical que existía en la transición política.
- En este sentido, hay que señalar que las estructuras reales de negociación colectiva de signo centralista que existen en algunos países europeos, no se han configurado desde y por efecto de los respectivos ordenamientos jurídicos, sino como consecuencia natural de las propias estructuras y realidades asociativas y de representatividad sindical existentes.

También es significativo que en Francia, con un índice muy bajo de afiliación y de implantación sindical y, además paradigma de centralismo, la legislación laboral establezca algunas cautelas en relación a la aplicación de los convenios colectivos. Así, los acuerdos de ámbito sectorial que no hayan sido suscritos por todos los sindicatos representativos, para adquirir eficacia general necesitan el informe favorable de la Comisión Nacional de Negociación Colectiva, que sólo se materializará cuando no se opongan dos organizaciones de empresarios o de trabajadores. Por otro lado, en los convenios de ámbito de empresa se ha establecido un tímido derecho de veto para los sindicatos no firmantes, ya que no es aplicable el convenio cuando se opongan al mismo uno o varios sindicatos que hayan logrado más de la mitad de los votos a comités o delegados y el citado acuerdo se aparte en determinados aspectos de lo fijado en el convenio de rama correspondiente a la actividad de la empresa¹²⁴.

¹²⁴ “Sistemas de Relaciones Laborales y Solución de Conflictos Colectivos en Occidente”. CRL. Bilbao. Julio de 1984.

- En relación al caso vasco, el modelo de estructura centralizada de la LET de 1980 tenía una dimensión diferente ya que en esa época estaba claro que existía un mapa sindical significativamente distinto al del resto del Estado. Junto a UGT y CCOO, aparecía ELA quien, además de aportar casi setenta años de historia y un reconocimiento importante en el ámbito sindical internacional¹²⁵, ya había acreditado su representatividad en el proceso electoral de 1978. Por ello, la opción del legislador por un modelo que promocionaba la centralización de los convenios y, en consecuencia, la pérdida de soberanía de los ámbitos de negociación vascos, es lógico que fuera duramente criticada desde la clase política nacionalista¹²⁶ y, especialmente, desde ELA quien, como ya se ha señalado, calificó el acuerdo a cuatro bandas (UGT-CEOE-PSOE-UCD) como un pacto político encaminado a anular el sindicalismo vasco y a la central nacionalista.

Tras regular el marco jurídico de la estructura de la negociación colectiva en los términos que se han señalado, se abrió un proceso de configuración de una nueva estructura negocial en el Estado español. Durante este proceso que se inició en 1980 y que, a pesar de que está ya en su tercera década todavía está sin concluir, se pueden identificar tres etapas muy definidas. La primera desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores hasta la Ley 11/1994 que introdujo el llamado “descuelgue autonómico”; la segunda, desde la reforma laboral aprobada ese año hasta nuestros días; y la tercera, con la Mesa Tripartita (Gobierno, patronal, UGT y CCOO) abierta en la primavera de 2001 para establecer un nuevo modelo de negociación colectiva.

¹²⁵ ELA está afiliada a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), que cuenta con 216 organizaciones sindicales afiliadas de 145 países de todo el mundo que agrupan a 123 millones de trabajadores; a la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), que agrupa a 139 sindicatos de 115 países que totalizan 26 millones de afiliados y a la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que tiene 68 organizaciones sindicales afiliadas de Europa que agrupan a 60 millones de trabajadores.

¹²⁶ En el Pleno del Congreso celebrado el 19 de diciembre de 1979 en el que se aprobó la LET, los Diputados Monforte (PNV) y Bandrés (EE) criticaron duramente la redacción centralizadora del Proyecto de Ley: Entre otras cosas decía Monforte: “..., este intento de uniformar desde la cúpula la negociación colectiva es, además de un ataque a la democracia sindical, una auténtica falta de realismo que no va dar lugar más que a un aumento de la conflictividad” y Bandrés: “Este artículo supone un atentado a todo sindicalismo de participación desde la base... Y, supone, también, un atentado contra la autonomía vasca... Y también es un ataque al sindicalismo específico de nacionalidad, porque es obvio que si un sindicato no puede desarrollar su capacidad y poder sindical en su propio marco natural, termina por ahogarse. Si los convenios para los trabajadores de Euskadi se deben negociar en Madrid, ¿dónde queda la autonomía sindical en el terreno laboral?”. Diario de Sesiones del Congreso.

2. A PESAR DEL MARCO LEGAL FRACASA EL PRIMER INTENTO DE CENTRALIZACIÓN.

Cuando en 1980 se aprobó el diseño legal de la estructura de la negociación colectiva no se partía de cero sino que existía una realidad negocial bastante arraigada de la que formaban parte importante los pactos y acuerdos de ámbito de empresa, práctica que, al menos en Euskal Herria, se había extendido mucho en los últimos años de la dictadura.

Fernando Valdés Dal-Ré, quien ha dedicado un trabajo a este tema¹²⁷, señalaba que la estructura de negociación colectiva que se encontró el legislador del Estatuto de los Trabajadores de 1980 se caracterizaba por las tres notas siguientes:

“acusada descentralización; atomización de la base utilizada para definir el ámbito funcional de la unidad contractual e independencia de los niveles de negociación, de modo que las relaciones entre ellos discurrían por cauces de anomia”.

Miguel Rodríguez Piñero y Santiago González Ortega¹²⁸ quienes también han estudiado el tema manifestaban:

“La conflictividad permanente que caracteriza a nuestro sistema de relaciones laborales hasta bien entrado 1976 suponía una profunda descentralización tanto de la organización y acción sindicales, como de la propia negociación colectiva. Las dificultades de implantación del naciente sindicalismo democrático impiden el control y coordinación de las reivindicaciones de base, e incluso los nuevos sindicatos tratan de favorecer esas reivindicaciones, como recurso fundamental de introducción del nuevo sindicalismo. De ahí la fragmentación, la descoordinación, la “autogestión” de la negociación colectiva, la falta de referencia de ésta al cuadro socio-económico. La “dirección central” en este período es oculta, clandestina, y persigue sobre todo objetivos de cambio político”

El diagnóstico sobre la existencia en aquella época de una realidad negocial fragmentada, desvertebrada y descentralizada es compartido por CEOE y UGT y la mayoría política del Congreso. Por ello, el Título III de la LET y, especialmente, los artículos 83 y 84 pusieron las bases jurídicas que permitían iniciar un proceso para corregir esta situación y para conducir la evolu-

¹²⁷ “Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva”. RPS 1983, número 137.

¹²⁸ “Acuerdos Interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y Ley del Estatuto de los Trabajadores” Revista de Política Social número 157. Enero-Marzo de 1983.

ción de la negociación colectiva en el Estado español hacia aguas más tranquilas, en las que las organizaciones sindicales y patronales más representativas pudieran controlar y administrar la negociación colectiva más fácilmente.

El ABI, de julio de 1979 y el AMI, de enero de 1980, acuerdos ambos suscritos por CEOE y UGT, el Acuerdo Interconfederal de 1983, firmado por UGT, CCOO y CEOE, y el AES, de octubre de 1984, suscrito por UGT, CEOE y CEPYME, compartían ese diagnóstico y asumían compromisos para “racionalizar” y “articular” la estructura de negociación colectiva. Dejando de lado el ABI, que ya ha sido objeto de atención en este capítulo, veamos ahora algunos de los contenidos más significativos que sobre la estructura de negociación colectiva contemplaban los otros Acuerdos.

En el AMI, por ejemplo, se apuntaba lo siguiente:

“...ante la atomización de unidades de contratación, manifiestan su deseo, y coinciden en la necesidad de tender en el futuro a superar tal situación”. Más adelante se comprometen a promover en sus respectivas estrategias “la unidad sectorial de ámbito nacional, pero dejando siempre a salvo el pleno respeto a la voluntad de las partes en cada unidad de contratación”. Dicen, también, que “Deberá tenderse a agotar las materias que por su propia naturaleza puedan ser objeto de negociación sectorializada y específicamente aquellas encargadas de configurar un marco de condiciones sociolaborales, que, sin dificultades económicas o de costo, pueda ser implantada para la totalidad de los trabajadores de un sector o rama de producción”.

Por último CEOE y UGT establecieron un método de trabajo para alcanzar estos objetivos:

“las confederaciones signatarias se comprometen a mantener las consiguientes conversaciones o contactos con las organizaciones federadas de rama o sector respectivas, en sus distintos niveles nacional o territorial”.

Poco se avanzó en la consecución de estos objetivos, ya que tres años más tarde, en el Acuerdo Interconfederal de 15 de febrero de 1983, se volvieron a plantear las mismas cuestiones y casi en los mismos términos. Así, el artículo séptimo del Acuerdo, entre otras cosas, decía:

“...ante la atomización de unidades de contratación, que todavía persiste, manifiestan su deseo y coinciden en la necesidad de tender a superar tal situación”. Como se puede observar con el añadido “persiste” es la misma redacción que contiene el AMI de 1980.

Los compromisos que adquirieron son los mismos del AMI y estaban redactados prácticamente igual que en el Acuerdo de 1980. La aportación más novedosa del Acuerdo Interconfederal de 1983 fue la referencia a la sustitución de las Ordenanzas Laborales de Trabajo por convenios marcos generales¹²⁹. También se incidió, al igual que en el AMI, en un modelo articulado de negociación colectiva.

El Acuerdo Económico y Social (AES), de 9 de octubre de 1984, no aportó ninguna novedad sobre esta materia limitándose a copiar, casi literalmente, los contenidos del Acuerdo Interconfederal de 1983.

Entre algunas referencias críticas a este Acuerdo hay que señalar que como apuntaba Amparo Merino Segovia,¹³⁰:

“...se centraliza la negociación colectiva en el ámbito estatal y la articulación mediante el reparto de materias excluyendo unas y otras reenviándolas al ámbito inferior, la empresa.”

Sobre este mismo Acuerdo, el profesor Baylos¹³¹ apuntaba que:

“Este Acuerdo trata de restringir los niveles provinciales e ignora y desconoce la existencia de convenios colectivos de comunidad autónoma”.

Como puede apreciarse, el modelo de estructura de convenios que se ha puesto a debate en la Mesa para la reforma de la negociación colectiva abierta en la primavera de 2001 y que, fue también, el documento base de los trabajos que se desarrollaron al inicio de las negociaciones de la reforma laboral de 1994, es muy parecido al diseño de negociación articulada, en torno al eje convenio estatal y convenio de empresa, del Acuerdo Interconfederal de 1983 que fue ratificado al año siguiente en el AES.

Como puede observarse, la patronal española y los sindicatos UGT y CCOO compartían el diagnóstico sobre la situación de la negociación colectiva, lograron introducir en la ley los instrumentos jurídicos con los que podían transformar esa realidad (artículos 83 y 84 de la LET) y, además, suscribieron cuatro Acuerdos Interconfederales en los que se comprometían a avanzar en la “racionalización” de la estructura negocial del Estado. Sin em-

¹²⁹ Once años más tarde, en el marco de la reforma laboral, la Ley 11/1994 aprobó la derogación de las Ordenanzas Laborales y su sustitución por convenios colectivos.

¹³⁰ “Concurrencia de Convenios Colectivos y nueva articulación de la negociación colectiva. Un estudio del artículo 84 de la LET”.

¹³¹ “Derecho del Trabajo: Modelo para armar”. Trotta, Madrid 1991.

bargo, diez años después de la aprobación de la LET, la estructura real de negociación colectiva apenas se había modificado.

En el período 1982-1992 el porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa se mantuvo en torno al 15%. En el período 1985/1992 los convenios sectoriales de ámbito provincial afectaban al 55% de los trabajadores; los interprovinciales al 5% y los sectoriales de ámbito estatal al 25%.¹³²

En un trabajo realizado tras la reforma que introdujo el llamado “descuelgue autonómico”, Ignacio García-Perrote Escartín¹³³ consideraba que el mantenimiento de la estructura negocial fue: “*un fracaso del artículo 83.2. de la LET*” que lo atribuye a:

“razones más profundas de nuestro sistema de relaciones laborales, las cuales se hallan con toda probabilidad en la base del nuevo párrafo segundo del artículo 84 y que se conectan con la posición prevalente atribuida por el art. 83.2. a los sindicatos más representativos, centrándose las críticas –claro es– en el supuesto de los de carácter estatal”.

Continúa García-Perrote –que como él mismo apunta es crítico con la introducción del “descuelgue autonómico”–, señalando que la falta de resultados del artículo 83.2:

“ha conducido al abandono de la confianza en la capacidad ordenadora de la propia autonomía colectiva, y sobre todo de los sujetos mencionados en el art. 83.2”.

Finaliza esta crítica de contenido un tanto amargo señalando que:

“Parece como si el fracaso del artículo 83.2 de la LET se castigara no dándole más oportunidades, como si se hubiera agotado y terminado su –en parte inactuado– papel y, en vez de potenciarlo, se pensara que al no haber aprovechado las posibilidades que se le ofrecían ya no tiene sentido ofrecerle ni una sola más. Parece partirse del artículo 83.2 como figura histórica agotada y superada”.

Fernando Valdés Dal-Ré¹³⁴ en otro trabajo publicado en la Revista de Relaciones Laborales del mes de febrero de 1999, en relación al fracaso de

¹³² Anuarios Estadísticos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recogidos del trabajo de Fernando Valdés Dal-Ré “Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva”. Revista de Relaciones Laborales.

¹³³ “La reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores”.

¹³⁴ Es el experto que más se ha distinguido en la defensa del modelo jurídico de la estructura de negociación colectiva de la LET de 1980 y es muy crítico con la reforma del artículo 84.

los intentos de ordenación en clave centralizadora de la estructura de negociación colectiva, señalaba:

“El atinado diagnóstico de los fallos de nuestro sistema contractual y las medidas enunciadas para su corrección no lograrán traspasar, sin embargo, el umbral de las buenas intenciones. Los duros hechos de la historia o, tal vez de la infrahistoria de nuestra experiencia negocial así lo corroboran, dejando al descubierto el básico incumplimiento de los compromisos adquiridos en punto a la reforma de la estructura contractual. El panorama descrito por el pacto que inaugura la primera serie de los acuerdos interprofesionales y en el que insisten los que le suceden conservará quince años después, todo su apresto crítico. La actividad contractual producida en el curso de este dilatado período de tiempo, durante el que se duplicará el número de convenios, acentúa las disfunciones del sistema, cada vez más descentralizado y, sobre todo, desarticulado”.

Tras catorce años de vigencia de la LET, se llegó a la profunda reforma laboral de 1994 sin que los que diseñaron en la transición política el modelo jurídico de la estructura de la negociación colectiva hubieran logrado avance alguno en la consecución de sus objetivos. ¿Cuáles fueron las causas de este fracaso?. Desde mi punto de vista los siguientes hechos y circunstancias, entre otros motivos que puedan existir y que desconozco, estoy seguro que han tenido una incidencia importante en el nulo avance que experimentó en esa etapa la pretendida ordenación en clave centralizadora de la estructura de los convenios colectivos:

1. La enorme dificultad que supone modificar en un corto período de tiempo estructuras de negociación consolidadas. Es una opinión unánime de los expertos el que, de los elementos que conforman un sistema de negociación colectiva, la estructura es el más refractario a experimentar alteraciones bruscas o de ritmo acelerado¹³⁵. Una vez constituidas, las unidades de negociación tienden a perpetuarse en el tiempo, mostrando una notable resistencia al cambio¹³⁶.
2. A pesar de que tuvo una participación determinante en la configuración del modelo legal de la negociación colectiva y a pesar también, de que en el ABI, AMI, Acuerdo Interconfederal de 1983 y en el AES, se comprometieron a impulsar la ordenación de las unidades contrac-

¹³⁵ Ver la publicación de la OIT “La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado”. Ginebra 1974.

¹³⁶ Fernando Valdés Dal-Ré. “Las Reformas Laborales”. Editorial Lex Nova. Valladolid 1999.

tuales en clave de una mayor centralización, pienso que la CEOE no terminó de interiorizar ese compromiso en el conjunto de su Organización.

La posición que fijó la patronal en este tema se correspondía más a un proyecto de su cúpula que a un planteamiento general asumido por las numerosas organizaciones que conforman la CEOE que, no hay que olvidar, es una organización de carácter confederal donde los poderes están repartidos de forma descentralizada. Por otro lado, el compromiso de la patronal con la centralización de los convenios tenía más que ver con el interés coyuntural por impulsar una política de contención salarial por medio de pactos sociales que pudieran aplicarse de manera general en todo el Estado, que en un proyecto estratégico para asentar y consolidar un determinado sistema de negociación colectiva, que hay que señalar, es un importante instrumento de lucha de los trabajadores, a cuyo reconocimiento y ejercicio la patronal se opuso en la primera etapa de la historia de las relaciones laborales y raras veces ha mostrado interés por potenciar.

3. La falta de capacidad de CCOO y UGT para realizar una negociación colectiva centralizada eficaz para el conjunto del Estado. La débil afiliación e implantación sindical, los déficits organizativos, los problemas de vertebración interna de las confederaciones sindicales mayoritarias e, incluso, la existencia de ciertas resistencias dentro de las propias organizaciones respecto al desarrollo de este modelo de negociación, eran factores que, añadidos a los anteriormente apuntados, constituían escollos muy importantes que dificultaban que un sistema teórico, elaborado en los despachos, se pudiera aplicar en el terreno real y complejo de las relaciones laborales de los años ochenta. En relación a ciertas resistencias internas respecto al modelo, son reveladoras estas palabras de un importante dirigente de UGT¹³⁷:

“Para que no se formen marcos autónomos, para que no haya negociación en ese ámbito, las federaciones de UGT no deben estructurarse a nivel de Comunidad Autónoma, porque si lo hacen, acabarán pidiendo negociar en ese ámbito”

4. La falta de entendimiento entre UGT y CCOO, quienes durante los años ochenta mantuvieron discrepancias importantes de orden ideológico, estratégico y de acción sindical. Hay que recordar que en esa

¹³⁷ José María Zufiaur a sus compañeros en unas Jornadas sobre Negociación Colectiva celebradas en Mallorca.

época todavía existían fuertes vinculaciones entre estas centrales y los partidos políticos PSOE y PC. Un ejemplo de las discrepancias que mantenían fue el veto de UGT a la entrada de CCOO en la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Por otra parte, hay que señalar también, que durante la primera parte de esa década, la central socialista mantuvo una relación de interlocución bilateral preferente con CEOE, a la vez que las dos centrales mayoritarias mantenían estrategias divergentes de acción sindical, lo que produjo, entre otras cosas, que acuerdos interprofesionales tan importantes como el ABI, AMI y AES fueran suscritos por una sola central, la UGT, quedando CCOO fuera de su firma.

A estos hechos hay que añadir que el pulso por la hegemonía sindical que mantuvieron durante esa década CCOO y UGT fue un gran obstáculo para el entendimiento estratégico del sindicalismo estatal, dificultando, incluso, la unidad de acción en las tareas ordinarias de la actividad sindical.

5. Por último, entre las razones que explican el fracaso de la estrategia de centralización de la estructura de negociación colectiva, hay que incluir la resistencia que opusieron al mismo los sindicatos de nacionalidad, especialmente los de Euskal Herria.

Al éxito de esta política de oposición ayudó mucho la vinculación existente entre el modelo de negociación centralizada y los grandes pactos sociales de los años ochenta, que incluían políticas de moderación salarial rechazadas por la mayoría de los trabajadores vascos.

Realmente en Euskal Herria, ni UGT ni CCOO hicieron intentos serios para imponer estos acuerdos, probablemente debido a la impopularidad de los mismos y a la existencia de una alternativa sindical distinta a las dos grandes confederaciones estatales que se opuso a los acuerdos y que podía salir favorecida de haberse entablado una verdadera batalla en torno a su aplicación.

Aunque se refiera a un hecho que tuvo lugar más tarde, en las siguientes reflexiones de Fernando Valdés Dal-Ré se subraya la importancia de la resistencia que hubo en Euskal Herria al proceso de centralización¹³⁸:

“La abierta hostilidad del sindicalismo autonómico más representativo del País Vasco hacia el más acabado ensayo de reformar

¹³⁸ Ponencia presentada a las VI Jornadas Catalanas de Derecho del trabajo celebradas en Barcelona en noviembre de 1994. Recogida en la Revista de Relaciones Laborales.

desde bases pactadas en el marco del art. 83.2. ET la estructura de la negociación colectiva de un muy importante sector de la producción –me refiero al Convenio General de la Construcción–, se encuentra muy posiblemente en la raíz de alguna de las más significativas modificaciones operada por la Ley 11/1994: la descentralización contractual en el ámbito sectorial o funcional”.

3. DE UN INTENTO DE CIERRE DEFINITIVO DE UN MARCO ESTATAL DE RELACIONES LABORALES AL DESCUELGO AUTONÓMICO

Aunque la segunda etapa del largo y conflictivo proceso que se está desarrollando en torno a la estructura de la negociación colectiva se inició formalmente con la reforma del Estatuto de los Trabajadores, que se llevó a cabo mediante la aprobación de la Ley 11/1994 en el Pleno del Congreso celebrado el 12 de mayo, realmente fue gestándose desde unos años antes, a partir de una serie de cambios cualitativos que se fueron produciendo lentamente en el escenario sindical del Estado.

El primero de ellos fue el cambio de estrategia que se produjo en UGT en los últimos años de la década de los ochenta. Por una parte, se abandonó la política de grandes pactos que el sindicato socialista había practicado desde el comienzo de la transición democrática. Por otra, soltaron amarras con el PSOE, partido que gobernaba desde 1982 y que se fue escorando progresivamente hacia posiciones liberales que situaban a la UGT –como en el caso de la reforma de las pensiones de 1985– en una posición muy incómoda.

A finales de 1986 José María Zufiaur en unos encuentros que se celebraron en Sevilla¹³⁹ señalaba:

“En el sindicalismo español somos pocos, mal avenidos y no nos llevamos demasiado bien”.

Siguiendo con la autocrítica, más adelante continuaba:

¹³⁹ Encuentros organizados por la Fundación Largo Caballero. Recogido del trabajo titulado “El sindicalismo vasco ante un modelo centralizado de relaciones laborales”. José Miguel Unanue. Fundación Manu Robles-Arangiz. Mayo 1992.

“Debiéramos recuperar un mayor espacio de protagonismo para los propios sindicatos. Debemos recuperar más nuestro trabajo hacia abajo, hacia nuestro propio oficio”.

Finalmente concluía con una afirmación muy esclarecedora respecto al cambio de estrategia que se estaba operando en el sindicato socialista:

“La época de los grandes acuerdos, importantes en clave política, ha pasado”.

La nueva estrategia suponía el abandono de las estrechas relaciones que mantuvo con CEOE en los primeros años de la transición y el inicio de un proceso de distanciamiento con el PSOE. Estos cambios obligaban a UGT a buscar un mayor entendimiento con CCOO, necesario para desarrollar una estrategia sindical de mayor lucha y confrontación frente a la patronal, y de oposición a las políticas económicas y sociales del gobierno socialista. En este contexto, se produjo la huelga general del 14 de diciembre de 1988 que, además de un éxito sin precedentes para el movimiento sindical, supuso un punto de inflexión en las relaciones entre las dos centrales mayoritarias. A partir del 14D la unidad sindical –a pesar de retrocesos puntuales– fue adquiriendo una dimensión nueva superando el ámbito de la necesidad puramente coyuntural para convertirse en una unidad de corte más estratégico.

La caída del muro de Berlín, el derrumbe en cascada de los regímenes comunistas y la profunda crisis que se abrió tras estos hechos en el movimiento comunista de los países de Europa occidental fue otro de los cambios cualitativos que influyeron en la consolidación y avance cualitativo del proceso de unidad entre CCOO y UGT, cuestión que iba a ser clave para construir una sólida base sobre la que años más tarde –en 1993– se planteó el nuevo proyecto de centralización de la negociación colectiva.

Hay que tener en cuenta que con el hundimiento del comunismo desapareció una de las causas históricas de la división que ha sufrido el movimiento sindical mundial durante el siglo XX. Hay que recordar que en el Estado español la creación de una corriente sindical comunista organizada se produjo en abril de 1921, tras la fundación del Partido Comunista por un grupo escindido del PSOE después de la división que produjo en este partido el debate en torno a la Tercera Internacional constituida a raíz del triunfo de la revolución bolchevique.

En el nuevo contexto que apareció tras la crisis comunista ya no existían las barreras ideológicas que habían dividido al sindicalismo durante casi todo el siglo XX. En el Estado español, CCOO inició una etapa de alejamiento

progresivo del PCE, lo que unido al distanciamiento que, por los motivos ya apuntados, se había producido entre el PSOE y UGT, facilitó mucho el proceso de entendimiento y unidad entre los dos principales sindicatos del Estado.

Y este proceso, a pesar de la crisis que provocó la confrontación electoral en las elecciones sindicales de 1990, avanzó de manera muy importante en los primeros años de la década de los noventa. Recurriendo nuevamente a José María Zufiuar, se puede ver con claridad los objetivos básicos de la unidad estratégica que se estaba fraguando entre las dos centrales sindicales mayoritarias del Estado. En estos pasajes de un artículo del citado dirigente ugetista se señalaba¹⁴⁰:

“1) sin unidad los sindicatos cuentan muy poco en la sociedad española; 2) las organizaciones sindicales, sobre todo si están coordinadas, representan en la actualidad un elemento esencial de la izquierda sociológica en nuestro país; 3) la guerra entre sindicatos reduce la negociación colectiva y la concertación a las cuestiones puramente salariales.”

Continuaba más adelante señalando:

“En segundo lugar, existen objetivos estratégicos de carácter puramente sindical que sólo pueden ser abordados desde la colaboración y el esfuerzo común entre los dos sindicatos mayoritarios. Dos de ellos son ahora más patentes tras las elecciones: el ascenso del sindicalismo nacionalista y el alejamiento de los sindicatos de la acción sindical cotidiana en las empresas; otro, en cambio, se arrastra desde siempre: la baja afiliación sindical en España”.

Desarrollando el tema del ascenso del sindicalismo nacionalista decía:

“En efecto, en nuestro país no termina de cerrarse un marco nacional de relaciones laborales perfectamente establecido”.

Refiriéndose al estancamiento del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales por convenios estatales y a los problemas para configurar el Consejo Económico y Social del Estado y para establecer procedimiento extrajudiciales de resolución de conflictos, manifestaba que estas carencias:

“han posibilitado una cierta explosión de iniciativas regionales y hasta locales”.

¹⁴⁰ “Elecciones Sindicales 1990”. Revista de Relaciones Laborales. Agosto de 1991.

Inciendiando más en las consecuencias negativas que provocaban los déficits del sindicalismo estatal señalaba:

“En fin, el vacío que en muchos terrenos (en unos casos por dejación sindical y a veces por conveniencias políticas) se deja libre es ocupado progresivamente por los llamados marcos autónomos de relaciones laborales que favorecen el surgimiento y el desarrollo de sindicatos de nacionalidad o región. En ocasiones hasta las condiciones establecidas en la LOLS o no se aplican o se vulneran por parte de las confederaciones nacionalistas, que continuamente sacan ventajas del enfrentamiento entre los sindicatos nacionales”.

Terminaba su análisis sobre el tema del sindicalismo de nacionalidad y los marcos propios de relaciones laborales señalando:

“En consecuencia, CCOO y UGT deberían plantearse con toda seriedad una estrategia encaminada a completar, de una vez por todas, un marco estatal de relaciones laborales. La actual tendencia hacia el fraccionamiento de las mismas, hacia el incremento del pluralismo sindical (ahí está la nueva representatividad alcanzada por CIGA y también el notable incremento de LAB en Euskadi) puede terminar, en mi opinión, creando una situación de difícil gobernabilidad laboral tanto para los sindicatos como para los empresarios y el propio Estado.”

A pesar del fracaso que cosechó el primer intento de centralización de la negociación colectiva llevado a cabo en los años ochenta, puede observarse que la configuración de un marco unitario de relaciones laborales en el ámbito del Estado seguía siendo un objetivo prioritario del sindicalismo español. Ante esta nueva iniciativa que se estaba fraguando habría que formular esta pregunta: ¿qué había cambiado respecto a la situación anterior? En mi opinión mucho, ya que el cambio en el escenario político internacional que produjo la gran crisis del comunismo y el giro estratégico en la política sindical de UGT hacían posible la unidad estratégica entre UGT y CCOO y el entendimiento total de ambas organizaciones para intentar lograr ese objetivo. Sin duda, la situación existente al comenzar la década de los noventa era objetivamente mucho más favorable para ello.

Efectivamente, poco después de publicarse este revelador artículo del dirigente ugetista, el sindicalismo estatal dio los primeros pasos de su nueva estrategia de centralización de las relaciones laborales. En un período corto de tiempo se suscribieron el Convenio General para el sector de la Construcción, el Convenio Marco de Hostelería y el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

En los convenios colectivos de la Construcción y de la Hostelería se reservaban para el ámbito general estatal un listado de materias con prohibición expresa de negociación en ámbitos inferiores. Era la primera vez –al menos en sectores de cierta relevancia o respecto a aspectos importantes y habituales de negociación– que se utilizaba el tan controvertido artículo 83.2 de la LET. La aplicación de estos Convenios, especialmente el del sector de la Construcción, provocó numerosos conflictos en la CAPV como consecuencia del rechazo general que produjo la prohibición de negociar diversas materias en los ámbitos de negociación tradicionales territoriales.

El Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito al amparo del artículo 83.3. de la LET, fue también muy importante porque, al trasladar a la negociación sectorial estatales importantes competencias sobre esta materia, incorporaba un modelo teórico perfecto para impulsar el proceso de centralización de la negociación colectiva. Así, el artículo 15. Comisiones Paritarias Sectoriales.- de dicho Acuerdo decía:

“Las Comisiones Paritarias previstas en los Convenios Colectivos Sectoriales estatales, o en los Acuerdos específicos que pudieran suscribirse en este ámbito, e integradas por los representantes de las Organizaciones Empresariales y Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo en el ámbito correspondiente.

b) Establecer los criterios señalados en el artículo 8º. Para los Planes de Formación.

c) Resolver las discrepancias surgidas en el trámite previsto en el artículo 11 de este Acuerdo respecto a Planes de Formación de Empresas en ese ámbito sectorial.

d) Aprobar las solicitudes de Planes Agrupados Sectoriales de Formación y elevarlos, para su financiación, a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

e) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo como en el Ministerio de Educación y Ciencia, especialmente los estudios Sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse.

f) Ejecutar los Acuerdos de la Comisión Mixta estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional.

g) Realizar una memoria anual de la aplicación del Acuerdo en su ámbito correspondiente.”

El importante papel que se asignaba a las Comisiones Paritarias Sectoriales de ámbito estatal en la gestión de la formación continua –materia de máximo interés empresarial– parecía que podía convertirse en la palanca que necesitaba el sindicalismo español para iniciar un proceso generalizado de negociación de convenios sectoriales de ámbito estatal.

Si es razonable pensar –como ya se ha apuntado anteriormente– que una de las causas de los fracasos que sufrieron los intentos de ordenación de la estructura de negociación colectiva que se realizaron en la etapa anterior, era un cierto temor patronal a que se potenciase este importante instrumento de acción sindical, no cabe duda, que el papel que el Acuerdo Nacional asignaba al Convenio Colectivo o Acuerdo Sectorial estatal en la gestión de la formación continua, podía ser un elemento incentivador perfecto para empujar a las Asociaciones Empresariales de las distintas actividades económicas a la negociación de convenios de rama de ámbito estatal.

Este parece que fue el objetivo de CCOO y UGT que no llegó a cumplirse plenamente porque la propia gestión de la formación continua se convirtió en una actividad central de las organizaciones sindicales y patronales en detrimento –en el caso sindical– de su función de palanca para el desarrollo de la negociación colectiva sectorial estatal. Al final, probablemente porque era más cómodo y el sindicalismo estatal tampoco estaba preparado para la confrontación, en la mayoría de los casos se optó por suscribir Acuerdos Sectoriales específicos de Formación Continua (art. 83.3. LET) en vez de los Convenios Colectivos generales (art. 83.2. LET) que hubieran ordenado en clave centralizadora la estructura de negociación colectiva del Estado.

Este era el contexto existente cuando el gobierno socialista planteó la reforma laboral y la modificación del Estatuto de los Trabajadores que afectaba a los derechos laborales individuales y colectivos entonces vigentes, entre estos últimos, el sistema de elecciones sindicales y la regulación de la negociación colectiva. Asimismo, planteó una propuesta para la negociación de un Acuerdo de Rentas.

En relación a los cambios a introducir en el sistema de negociación colectiva, el Gobierno elaboró en septiembre de 1993 un documento de trabajo llamado “*Adaptación y Desarrollo de la Negociación Colectiva*” del que cabe destacar un diagnóstico crítico en el que se subrayaba las deficiencias en la estructura, particularmente su falta de articulación, el peso muy elevado de los convenios sectoriales provinciales y una relativamente baja inci-

dencia de los convenios sectoriales nacionales y de los de ámbito de empresa, la incomunicación entre los distintas unidades de negociación, la pobreza de contenidos etc.

Estas críticas del Gobierno socialista respecto a la situación de la negociación colectiva coinciden básicamente con los diagnósticos realizados en los Acuerdos Interconfederales de los años ochenta (AMI, el de 1983 y el AES) suscritos entre la patronal y los sindicatos del Estado. Las propuestas que aparecían en el documento del Gobierno tampoco eran distintas de las soluciones que ofrecían estos Acuerdos. En concreto, planteaba potenciar los convenios de sector de ámbito estatal y los convenios de empresa.

Del análisis del documento del Gobierno se deduce que el principal objetivo de su propuesta de centralización de la negociación colectiva era el control de la política salarial. Por ejemplo, en uno de sus párrafos se decía:

“La fórmula de negociación que puede articular un pacto interconfederal debe permitir superar los efectos negativos de la negociación descentralizada, particularmente su falta de sensibilidad a la situación económica general, pero sin olvidar los también negativos efectos de una excesiva centralización, como la falta de adecuación del salario respecto de la situación económica diferenciada de los distintos sectores y empresas”.

Respecto a la propuesta de estructura articulada sobre el eje convenio de sector de ámbito estatal y convenio o pacto de empresa, planteaba:

“En el nivel sectorial nacional se concretarían y aplicarían los criterios fijados en el Acuerdo Interprofesional favoreciendo así el carácter ordenador de las condiciones de trabajo de la negociación en este nivel”.

Como puede observarse, este documento para nada mencionaba la capacidad de ordenación teórica del artículo 83.2 respecto a ámbitos inferiores, por ejemplo de Comunidad Autónoma.

Continuaba señalando que en el ámbito sectorial estatal:

“se determinaría una estructura retributiva que combine salarios base o garantizados con complementos salariales... cuya aplicación se llevaría a cabo en el nivel empresarial y no forzosamente a través de un convenio colectivo propio”.

El Consejo Económico y Social elaboró también un documento de trabajo en el que se proponía una reordenación de la estructura de la negocia-

ción colectiva de contenido y orientación más centralizadora. Planteaba que:

“La regulación de las relaciones de trabajo, sustituyendo la actual función legal, sólo debiera atribuirse a los convenios sectoriales de ámbito nacional”. “De otra parte, una generalización de tal función a los convenios de ámbito de Comunidad Autónoma o provinciales conduciría lógicamente a una dispersión territorial de la normativa laboral que se estima inadecuada en un sistema económico y productivo de ámbito nacional”.

Sobre estos presupuestos y en base del eje convenio sectorial estatal y convenio de empresa, planteaba que a los primeros se les atribuya la función de:

“derogación “in peius” de determinada normativa legal: jornada, horas extraordinarias, sustitución de las Ordenanzas Laborales, condiciones de la contratación temporal, movilidad funcional y geográfica, poder directivo y disciplinario, despido colectivo etc. y quizá la fijación de mínimos salariales y de jornada y descanso”.

Llegados a este punto, los autores de este documento del CES parece que se dan cuenta que existían ámbitos intermedios de negociación –por cierto, mayoritarios en la realidad negocial del Estado– con los que no sabían qué hacer y qué atribuciones dar. Con una perceptible improvisación y en un acto de generosidad hacia esos ámbitos, proponían:

“Alguna función, con todo, habría de atribuirse a convenios intermedios tanto por razones sindicales y empresariales como políticas. En el marco de una negociación articulada cabría pensar en la función de fijación de mínimos, de especial trascendencia debido a la multitud de pequeñas empresas que no disponen de órganos colectivos, y en la de adaptación o complementación de la negociación sectorial nacional así como en su caso en la regulación de materias excluidas del convenio sectorial nacional”.

El inicio de las negociaciones entre el Gobierno, la patronal y UGT y CCOO para la llamada reforma laboral que incluían estas propuestas de reforma de la estructura de negociación colectiva, tuvo una importante repercusión en nuestras relaciones laborales que ya estaban viviendo una situación conflictiva como consecuencia de los primeros intentos serios de centralización que se habían producido con el Convenio General de la Construcción y el de Hostelería y que colisionaban con los convenios de esos sectores que, desde hacía años, se venían negociando en los distintos territorios de Euskal Herria.

Una de las principales consecuencias de esta situación fue el inicio de un proceso de alejamiento de ELA respecto a UGT y CCOO, tras un período de entendimiento y de unidad de acción en la CAPV que se inició entre los tres sindicatos a partir de la huelga del 14 de diciembre de 1988. Ante la amenaza seria de centralización que sentían, comienza un proceso de acercamiento entre ELA y LAB que más tarde fraguaría en una unidad sindical de mayor alcance. Aunque después se añadieron otros elementos a la confrontación sindical de los últimos años, hay que subrayar que el origen de la división sindical en dos bloques, ELA y LAB por un lado y CCOO y UGT por otro, está en el conflicto que se inició en 1992 con motivo del segundo intento de centralización de la estructura de la negociación colectiva que llevaron a cabo los sindicatos mayoritarios del Estado.

En este contexto conflictivo, agudizado por el avance de las negociaciones de la reforma laboral que se desarrollaban entre el gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del Estado, también en el ámbito vasco surgieron diversas propuestas y alternativas. La del Sr. Luesma, Consejero de Trabajo socialista del Gobierno Vasco quien más que entrar en el tema de la centralización, planteaba la necesidad de potenciar el convenio colectivo como instrumento para hacer frente al grave problema de empleo que entonces sufría la CAPV. Esta iniciativa estaba en contradicción con la propuesta de articulación del Gobierno socialista del Estado que dejaba a los convenios de ámbito vasco sin las competencias necesarias para intentar alcanzar ese objetivo.

Además de algún intento del Presidente del Consejo de Relaciones Laborales para lograr un acuerdo entre la patronal y los sindicatos vascos, CCOO de Euskadi planteó en el CRL una propuesta de articulación más “blanda” que la que formulaba su Confederación. ELA, por su parte, inició una campaña de trabajo y de contactos y negociaciones con los grupos políticos y el Gobierno del Estado a los que planteó una propuesta de cambio sustancial del modelo de estructura de negociación colectiva por medio de la modificación del artículo 83 de la LET. La propuesta, que consistía en añadir un cuarto párrafo a dicho artículo, decía así:

“4.- Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales legitimadas en un ámbito determinado podrán decidir por acuerdo mayoritario la no aplicación total o parcial en aquél de acuerdos o convenios contemplados en los apartados 2 y 3 de este artículo, y su sustitución por acuerdos o convenios que se alcance en dicho ámbito”.

A finales del mes de noviembre de 1993 se produjo la ruptura de las negociaciones de la reforma laboral con lo que prácticamente desapareció la posibilidad de que la patronal y los sindicatos alcanzasen un acuerdo sobre el Pacto Social al que se vinculaban las nuevas propuestas de centralización de la negociación colectiva. El Gobierno aprobó en diciembre sus proyectos de reforma del mercado laboral y como respuesta se convocó una huelga general en el Estado para el 27 de enero de 1994.

ELA mantuvo su iniciativa de modificación del artículo 83 y conjuntamente con LAB convocaron una manifestación en defensa del marco vasco de relaciones laborales que se celebró el 19 de febrero de 1994 reuniendo en Bilbao a muchos miles de personas y a líderes de todos los partidos políticos nacionalistas. Tras los ecos de la huelga general contra la reforma laboral y la manifestación de Bilbao, que supuso un apoyo a la iniciativa de ELA de introducir en el ordenamiento jurídico laboral una cláusula que permitiera el blindaje de los ámbitos vascos de negociación colectiva, se iniciaron los debates parlamentarios de los proyectos de ley de modificación de la LET presentados por el Gobierno.

El texto inicial de modificación del artículo 83 propuesto por ELA, que en todo momento contó con el apoyo de los grupos parlamentarios vascos PNV y EA-EUE, fue objeto de una dura negociación que se prolongó hasta el mismo 27 de abril, día en el que el Pleno del Senado debía proceder a la aprobación del Proyecto. Finalmente, se acordó un texto que, mediante una enmienda transaccional al artículo 84 de la LET, fue aprobado con 131 votos a favor, 2 en contra y 90 abstenciones. El texto aprobado en el Senado tuvo que volver al Pleno del Congreso para su aprobación definitiva, hecho que tuvo lugar el 12 de mayo de 1994. La enmienda al artículo 84 de la LET introducida en el Senado fue ratificada por 298 votos a favor (PSOE, PP, CIU, PNV, EA-EUE, CC y la mayoría del grupo mixto) y 23 en contra que correspondían a IU y a otros votos sueltos de algunos diputados de grupos parlamentarios que habían pedido el voto afirmativo.

El texto aprobado añadía dos nuevos párrafos al artículo 84, que dicen así:

“En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.”

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores 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.”

La introducción de estos dos nuevos párrafos en el artículo 84 de la LET modificó sustancialmente el contenido y la filosofía del modelo de estructura de negociación colectiva de 1980. El texto aprobado satisfizo a ELA, sindicato que promovió el cambio, pues se introdujo un mecanismo que permitía abrir ámbitos inferiores de negociación cuando se suscribieran en el Estado convenios generales o convenios marco. Es cierto que quedaban algunas materias reservadas al ámbito estatal pero la mayoría ellas eran cláusulas estables que se regulaban hasta ese momento por las Ordenanzas Laborales y que, a pesar de su importancia, no daban habitualmente mucho juego en la negociación de los convenios colectivos.

El cambio fue realmente importante ya que mientras el artículo 83.2 establecía que los convenios o acuerdos generales fijarán *“las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia y las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores”*, el nuevo artículo 84 exceptiona esta regla general permitiendo que cuando las mayorías legitimadas de unidades de negociación inferiores –siempre que sean supraempresariales– lo deseen, se abra la negociación de las materias que se han cerrado en el ámbito superior, excepto las mencionadas en el 84.3. como no disponibles.

La redacción del nuevo artículo 84 salvaguardaba los ámbitos de negociación vascos y solucionaba los conflictos que se habían suscitado a partir de la firma del Convenio General de la Construcción. Esta reforma, que mereció duras críticas de los dos sindicatos mayoritarios del Estado, fue valorada de forma muy positiva por ELA, sindicato que promovió la enmienda, por CCOO de Euskadi y Confebask, con alguna crítica matizada de carácter más formal que real por LAB y con la oposición de UGT de Euskadi.

Además de las valoraciones de los sindicatos y las asociaciones empresariales, este cambio normativo fue objeto de análisis de numerosos expertos. Muchos catedráticos y profesores de Derecho del Trabajo se han pronunciado sobre el tema, pero entre todos ellos, hay que destacar a María Emilia Casas Bahamonde y a Fernando Valdés Dal-Ré. María Emilia Casas, en líneas generales ha valorado positivamente el cambio:

“La reforma facilita el establecimiento de marcos autonómicos de relaciones laborales, que es una opción política legítima que no puede ser objetada jurídicamente”¹⁴¹

Fernando Valdés, como puede apreciarse tras la lectura de algunos de los siguientes pasajes extraídos de diversos trabajos que sobre el tema ha realizando¹⁴², fue muy crítico con la reforma:

“La mudanza normativa del artículo 84 ha dejado en letra muerta el artículo 83.2. ET”

“Si el ET versión 1980 confirió al vértice de las representaciones sindicales y empresariales los poderes de ordenación del sistema negocial, el legislador de 1994 ha terminado por expropiar a la autonomía colectiva esos poderes, facultando a las entidades menores para actuar jurídicamente extra y contra la voluntad de las organizaciones superiores”.

“Las leyes reformadoras de la legislación laboral han terminado por desarmar jurídicamente la unidad de contratación intersectorial nacional”.

“...el nuevo art. 84 ha hecho saltar por los aires el anterior marco legal. A la vista de tan importantes mudanzas y conmociones, el interrogante que de inmediato es dable plantear es el de si semejante descentralización resultaba o no necesaria y, en caso afirmativo, si su regulación ha sido la adecuada para los fines perseguidos”.

“Conforme ya se ha hecho notar, son motivaciones de índole política las que se encuentran en el origen (aun cuando no en el diseño final) de la reforma legal del tan citado art. 84, obediente al propósito de proporcionar, con la superioridad de la Ley, marcos autonómicos de relaciones laborales”.

“La descentralización que la reforma del art. 84 estimula tiene alma autonómica pero cuerpo cantonalista”.

“El sistema anterior era rígido en segundo grado pero ordenado. Ahora sigue siendo rígido, pero en primer grado. Y adicionalmente, posibilita un incontrolado desorden”.

¹⁴¹ Temas Monográficos VIII. “Manu Robles-Arangiz Institutoa”. Diciembre de 1994.

¹⁴² Ponencia presentada a las VI Jornadas Catalanas de Derecho del trabajo celebradas en Barcelona en noviembre de 1994. Recogida en la Revista de Relaciones Laborales.

De las reflexiones de Fernando Valdés Dal Ré se pueden destacar tres aspectos: 1) La descalificación de la nueva regulación legal, por su carácter desordenado y “cantonalista”, 2) La voluntad que atribuye al legislador de favorecer los marcos autónomos y 3) La importancia del cambio operado con la Ley 11/94 respecto al marco legal de la estructura de negociación colectiva de 1980.

En relación al carácter “cantonalista” de la nueva regulación legal hay que señalar que parece una crítica un tanto exagerada. La capacidad de los sindicatos y de las asociaciones empresariales más representativas para ordenar la negociación colectiva por medio de acuerdos o convenios de ámbito estatal sigue plenamente vigente. La modificación que introdujo la Ley 11/94 ni mucho menos eliminó la facultad de ordenación del art. 83.2. de la LET, sino que introdujo una cautela que abría la posibilidad de que mayorías distintas a las que suscriban esos convenios o acuerdos generales puedan descolgarse de los mismos mediante otros convenios de ámbito inferior que superen el marco de la empresa.

Dado el mapa de representación sindical existente en el Estado, un descuelgue general de los convenios o acuerdos de carácter ordenador de la estructura de negociación colectiva únicamente puede producirse en la CAPV. En todo caso, si se materializara el carácter “cantonalista” que atribuye Fernando Valdés al nuevo artículo 84 de la LET, no sería por efecto directo de su nueva redacción, sino como consecuencia de la dejación o indisciplina de UGT, CCOO y de las organizaciones empresariales asociadas a CEOE, que son quienes, excepto en Euskadi, disponen de la representatividad mayoritaria que es requerida para materializar el llamado “descuelgue autonómico”.

En relación a la voluntad que atribuye al legislador de favorecer marcos autónomos de relaciones laborales habría que matizar muchísimo. Es cierto que el cambio facilita tal objetivo pero limitado a los ámbitos geográficos en donde existan mayorías sindicales y patronales distintas a las del Estado, hecho que únicamente se produce, como ya se ha señalado, en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Es evidente que la propuesta inicial del Gobierno no tenía nada que ver con la promoción de estos marcos por lo que, si al final del proceso se introdujeron los nuevos párrafos del artículo 84, se debe a un cúmulo de razones que se pasarán enseguida a comentar.

Por último, respecto a la importancia del cambio, aunque parece un tanto exagerada la valoración del Sr. Valdés Dal-Ré (“*el nuevo art. 84 ha hecho saltar por los aires el anterior marco legal*”), dada la repercusión que tiene

el “descuelgue autonómico” para la negociación colectiva de Euskal Herria tengo que señalar que en líneas generales comparto estas afirmaciones.

La reforma que estableció el nuevo artículo 84 de la LET resultó todavía más llamativa si se tiene en cuenta que unos meses antes, en plena negociación de la reforma laboral, el Gobierno, CEOE, UGT y CCOO trabajaban con unos documentos en los que se proponía dar una vuelta de tuerca más al modelo centralista de negociación colectiva de 1980. Realmente, el desenlace que tuvo este proceso, tan distinto al que se preveía, es difícil de comprender. Por ello, parece necesario exponer las causas que en mi opinión propiciaron este cambio radical de escenario.

En primer lugar hay que señalar que la iniciativa de este cambio normativo se gestó en la CAPV. La imposición del Convenio General de la Construcción y la amenaza de otros intentos similares de centralización habían producido una convulsión en el escenario de las relaciones laborales del País Vasco y un clima general propicio para intentar un cambio normativo que evitara la pérdida de soberanía de los ámbitos de negociación vascos.

En este conflicto se vieron involucrados no sólo los sindicatos sino también la patronal y el Gobierno Vasco. Provocó huelgas, recursos jurídicos, revocación por sentencias de convenios territoriales suscritos por mayorías amplísimas, una estrategia de blindaje de algunos convenios de ámbito vasco mediante la fijación de ámbitos temporales indefinidos, etc.

Si ELA y LAB se estaban jugando el mantenimiento de los convenios colectivos del ámbito donde exclusivamente actúan, CCOO y UGT de Euskadi tampoco estaban cómodos con la estrategia de centralización que desde Madrid imponían sus confederaciones. Hay que tener en cuenta que estos sindicatos se encontraban en la CAPV en minoría y que los convenios estatales eran rechazados por la mayoría de los trabajadores vascos, incluidos buena parte de sus propios afiliados.

La suma de esta situación de conflicto e incomodidad general y la buena acogida del discurso de defensa de los ámbitos de negociación propios que desarrolló ELA (LAB estuvo durante todo este proceso en un plano más secundario) basado en las ideas de respeto democrático a las mayorías, la mayor eficacia de los convenios vascos frente a los de ámbito estatal y la defensa del marco propio de relaciones laborales ligado a la defensa del autogobierno, creó un clima de rechazo a la estrategia de centralización de los convenios, no sólo en las organizaciones sindicales y políticas nacionalistas, sino también en instancias políticas de otro signo ideológico.

Había una sensación de que se había hecho un uso abusivo de la Ley, de que se había tensado excesivamente la cuerda y de que no era legítimo en términos democráticos que UGT y CCOO pretendieran sustituir, por medio de nuevos convenios estatales, las condiciones pactadas en los ámbitos sectoriales de la CAPV, donde las confederaciones más representativas del Estado tenían una representatividad minoritaria. Este clima se extendió más allá del ámbito específico de las relaciones laborales ayudado por el eco social que tuvo el debate de la reforma laboral de 1994 y, sobre todo, por el efecto propagandístico de la huelga general del mes de enero y la manifestación de febrero en defensa de un marco propio de relaciones laborales. Sin duda, los promotores del cambio normativo de la regulación legal de la estructura de la negociación colectiva lograron dar a su iniciativa publicidad y un apoyo social importante.

Este ambiente social contrario a la centralización fue un factor que ayudó a que se incrementaran los apoyos a la iniciativa de ELA. Por ejemplo, actuó de palanca para mover al Partido Socialista de Euskadi-Euskadiko Ezkerra hacia una posición favorable a buscar algún tipo de solución al problema que había creado el proceso de centralización. Hay que tener en cuenta que este debate coincidió con el inicio de una temprana campaña política para las elecciones autonómicas vascas en las que el candidato socialista, Ramón Jáuregui, lideró –tras la entrada en el PSE de militantes de Euskadiko Ezkerra y la incorporación de esas siglas a las del viejo partido socialista– una estrategia política nueva basada en el llamado giro “vasquista” o “autonomista”. En este contexto, en el que el PSE-EE intentaba romper sus fronteras sociológicas históricas iniciando una apertura a sectores nuevos del mundo del euskera, de la cultura vasca y del sindicalismo nacionalista, hay que situar el apoyo que prestó este partido al cambio normativo del artículo 84 de la LET.

Es evidente que la influencia de la intervención del PSE-EE ante el Ministerio de Trabajo y el Partido Socialista Obrero Español para que, de algún modo, se recogiera el planteamiento que hacía ELA, no hubiera sido suficiente si no se hubiera producido un hecho determinante en el desenlace de este proceso. Me estoy refiriendo a la ruptura de las negociaciones de la reforma laboral y el escenario de confrontación que se abrió entre el Gobierno y CCOO y UGT con la convocatoria de huelga general, tercera que el sindicalismo español convocaba al gobierno socialista. Estos hechos provocaron una honda crisis en las relaciones entre el gobierno y los sindicatos del Estado que, sin duda, fue el elemento clave que posibilitó el cambio total de orientación que experimentó el proceso de modificación del marco legal

de regulación de la estructura de la negociación colectiva. En pocos meses se pasó de un proyecto para potenciar más la centralización de los convenios colectivos a la aprobación del llamado “descuelgue autonómico”.

Otro factor que –a modo de suave viento de cola– jugó a favor de la aprobación de la nueva redacción del artículo 84 de la LET fue la existencia de una cierta conexión entre el concepto de descentralización y la filosofía general que inspiró la reforma laboral de 1994. El traslado al convenio colectivo de materias que hasta entonces eran reguladas por Ley, el fortalecimiento de la relación individual frente a la regulación colectiva, el descuelgue salarial etc. eran novedades significativas de una concepción nueva y desreguladora en el campo de los derechos colectivos de los trabajadores. En este nuevo marco jurídico y contexto ideológico, parece razonable pensar que un discurso –como en el que se apoyaba la enmienda– que resaltaba la conveniencia de adecuar el convenio a cada realidad concreta y que subrayaba las ventajas de la descentralización, encontraba entre gobernantes y empresarios una mayor receptividad que en épocas anteriores.

Por último, hay que señalar que hubo otro factor clave que resultó determinante en el resultado del debate parlamentario. Me estoy refiriendo a las alianzas políticas que necesitaba el Gobierno para aprobar el Proyecto de Ley. Para la aprobación de la reforma de las elecciones sindicales (Título II de la LET), el gobierno socialista no podía contar con los votos de CIU, partido que con su apoyo le venía dando una estabilidad parlamentaria suficiente pero que, por su compromiso en esa materia con opciones sindicales minoritarias, iba a votar en contra de los contenidos de esa parte del Proyecto de Ley.

La posición de CIU, dada la composición de las Cámaras, dejaba al Gobierno con una mayoría suficiente en las votaciones ordinarias del Congreso pero muy justa en las votaciones cualificadas correspondientes a Ley Orgánica, quedando en minoría en el Senado. Por consiguiente, el Gobierno necesitaba los votos del PNV para aprobar las cláusulas de ley orgánica del Proyecto en el primer Pleno del Congreso y para rechazar las enmiendas a la totalidad que el PP y CIU presentaron en el trámite del Senado. Sin duda, este papel relevante que tuvieron los votos del PNV en momentos puntuales del debate parlamentario, fue un factor importante para la aprobación de la enmienda nacionalista al artículo 84 de la LET.

Todo este cúmulo de causas y circunstancias que coincidieron en el período de tramitación de los cambios normativos que se realizaron como consecuencia de la reforma laboral de 1994, explican la gestación, el desarrollo

y el desenlace de la propuesta de ELA que, abrió el segundo gran debate general en el Parlamento Español sobre el modelo legal de la estructura de la negociación colectiva desde la transición política. Catorce años después de que el ordenamiento jurídico español estableciera los instrumentos precisos para configurar una estructura de negociación colectiva centralizada y sin fisuras, inesperadamente, se iba a producir un cambio muy importante al introducirse en la ley una cláusula de salvaguarda que permitía a las mayorías sindicales y patronales de ámbitos inferiores disponer de los convenios colectivos de ámbito superior.

Dadas las mayorías sindicales existentes, la modificación del artículo 84 de la LET, en términos generales iba a garantizar el blindaje jurídico del ámbito de negociación colectiva de la CAPV. Además, permitía crear nuevos ámbitos de negociación en sectores regulados por convenios de ámbito estatal y abría la puerta a la negociación de un Acuerdo Interprofesional vasco sobre formación continua. En consecuencia, con la introducción en el ordenamiento jurídico del llamado “descuelgue autonómico” se iniciaba una etapa más favorable al desarrollo de un marco propio de relaciones laborales en el área específica de la autonomía colectiva.

4. TERCER INTENTO DE CENTRALIZACION EN UN CONTEXTO CARACTERIZADO POR LA AGUDIZACION DEL CONFLICTO POLITICO VASCO

A pesar de que la modificación del artículo 84 de la LET fue muy mal recibida por las confederaciones estatales de CCOO y UGT y a pesar también de las críticas y vaticinios catastrofistas que hicieron algunos expertos del derecho del trabajo quienes dijeron, entre otras cosas, que la nueva redacción del mencionado artículo iba a “*desarmar jurídicamente la unidad de contratación intersectorial nacional*” y “*facultaba a las entidades menores para actuar jurídicamente contra la voluntad de las organizaciones superiores*”¹⁴³, lo cierto es que en estos ocho años que han transcurrido desde la reforma laboral de 1994 se han suscrito convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal en un número muy superior al de etapas anteriores.

La realidad ha demostrado que el llamado “descuelgue autonómico” no ha supuesto obstáculo alguno para el desarrollo del diálogo social en el ámbi-

¹⁴³ Citas de Fernando Valdés Dal-Ré recogidas en este mismo capítulo.

to del Estado ni ha entorpecido los procesos de negociación de convenios sectoriales de ese ámbito. Por tanto, el disgusto que produjo en CCOO y UGT el cambio normativo, no parece que fuera provocado porque la nueva redacción del artículo 84 añadía dificultades a la negociación colectiva de ámbito estatal, sino, al parecer, por el hecho de que la ley había dejado de amparar la obligatoria aplicación de sus acuerdos estatales en ámbitos dónde, como en la CAPV, esos sindicatos no tenían un nivel de representatividad mayoritario.

Y es que, si se hace una lectura correcta de la modificación que en este punto introdujo la reforma laboral, que implique no sólo el análisis del texto legal sino también el de la realidad sobre la que ésta actúa, se deberá concluir que el llamado “descuelgue autonómico” no impide el desarrollo de la negociación estatal, sino que, única y exclusivamente establece una garantía de carácter democrático que salvaguarda los derechos de mayorías distintas que se puedan conformar en un ámbito en el que las grandes confederaciones sindicales y empresariales que han suscrito el acuerdo de ámbito superior sean minoritarias.

En este sentido son interesantes estas manifestaciones del ex Ministro de Trabajo, Sr. Pimentel¹⁴⁴:

“En mi opinión es compatible la existencia de un artículo 84 de la Ley con la voluntad de las partes de intentar conseguir un convenio de más amplio nivel. Digo es compatible, porque tenemos que acostumbrarnos, los negociadores tienen que acostumbrarse, a crear su propio ámbito y a no exigírselo al Estado”. Continúa el ministro señalando: “Nosotros no nos hemos planteado modificar el artículo 84, pero si vemos con buenos ojos que las partes sociales negocien, pero gobernando su propio ámbito, sus propias casas, no remitiéndose únicamente a una ley que fije determinados ámbitos de negociación. Yo he apreciado y he valorado muchísimo el esfuerzo de racionalización de la negociación colectiva que suponen los acuerdos del 97 y el Gobierno los ha alentado, y no los veo incompatibles con el mantenimiento del artículo 84”

El ex ministro apuntaba bien: “que negocien pero gobernando su propio ámbito, sus propias casas”. Y es que, como se ha señalado repetidas veces, solo en la CAPV, por tener un mapa sindical con mayorías distintas al del Estado, se puede utilizar de forma generalizada el llamado “descuelgue autonómico” del artículo 84 de la LET. Si se utiliza en otros territorios será por-

¹⁴⁴ Entrevista publicada en la revista “Relaciones Laborales”. Mayo 1999.

que obedece a una decisión voluntaria de CCOO y UGT y la CEOE, o por dejación o indisciplina interna, aspectos que, de producirse, son de la responsabilidad de dichas organizaciones.

Además, la reforma laboral de 1994 que, desde la perspectiva sindical, es criticable por muchas y diversas causas, no sólo no ha supuesto un freno a la negociación colectiva de ámbito estatal, sino que en realidad, puso las bases de un proceso de diálogo social y de dinamización de los convenios colectivos de ese ámbito. Esto fue así, por la derogación obligatoria de las Ordenanzas de Trabajo, por los mecanismos de sustitución establecidos basados en acuerdos y pactos entre los agentes sociales y por el papel relevante de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) como conductor del proceso e institución encargada de promover mediaciones y otras medidas dialogadas para resolver los conflictos y culminar con éxito el proceso.

En este contexto, las Asociaciones Patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT suscribieron en abril de 1997 el Acuerdo sobre cobertura de vacíos, el Acuerdo Interprofesional sobre Negociación Colectiva (AINC) y el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo. Asimismo, tras la reforma laboral, han firmado numerosos acuerdos de sustitución de las Ordenanzas Laborales y otros nuevos convenios colectivos de ámbito estatal.

Sin duda, el proceso de diálogo social que a partir de la reforma laboral se ha desarrollado entre la patronal y las confederaciones sindicales UGT y CCOO ha supuesto un impulso para la articulación de un marco centralizado de relaciones laborales, pero también ha dejado patente las insuficiencias y limitaciones de los convenios colectivos sectoriales estatales, cuyos contenidos ni se ajustan a la realidad social ni satisfacen las exigencias reivindicativas existentes en algunas Comunidades Autónomas.

Este proceso de desarrollo del diálogo social y de negociación colectiva sectorial estatal no ha servido para acallar las críticas hacia la regulación legal de la estructura de los convenios colectivos que se estableció en 1994, ni para que el sindicalismo estatal, a la vista de los resultados, haya aceptado las nuevas reglas de juego que introdujo el artículo 84 de la LET. Al contrario, los textos de muchos de estos convenios suscritos por UGT, CCOO y las asociaciones empresariales españolas, no han respetado esta cláusula legal de salvaguarda, el Acuerdo Interprofesional de Negociación Colectiva (AINC) amenaza con la solicitud de un cambio normativo que deje las cosas como estaban antes de la Ley 11/1994 y, por último, han apa-

recido de nuevo voces críticas pidiendo la derogación del “descuelgue autonómico”.

Respecto al primer tema apuntado hay que señalar que son muchos los convenios sectoriales estatales suscritos después de la reforma laboral que no respetan lo establecido en el artículo 84¹⁴⁵. Un ejemplo de algunos de estos textos es el correspondiente al Convenio interprovincial para el Comercio de Papel y Artes Gráficas (BOE 16-XII-94), cuyo artículo 1.3. dice:

“Los firmantes expresamente convienen que es su voluntad no ser afectados por lo dispuesto en actuales o futuros Convenios de ámbito distinto (salvo el Convenio de empresa) en ninguna materia”. Hasta aquí no hay nada que objetar pues se trata de un contenido puramente obligacional que afecta a los firmantes, sin alcance material. Pero continúa el párrafo señalando que: “A tal fin, declaran que si a pesar de lo convenido anteriormente existiera o pudiera existir concurrencia entre el presente Convenio nacional y cualquier otro (de ámbito provincial, de territorio autónomo u otro cualquier ámbito, salvo el de empresa), este último quedará expresamente anulado a todos los efectos y en todas sus materias”.

Otra cláusula muy utilizada por los firmantes de los acuerdos sectoriales estatales es la que, por ejemplo, aparece en el Convenio Interprovincial para Harinas panificables y sémolas, cuyo artículo 5 dice:

“Todo lo previsto y regulado en el presente Convenio, imposibilitará ser renegociado en otros de ámbito inferior, sirviendo los temas pactados como ámbito excluyente”.

A pesar de que estas cláusulas son claramente nulas porque no respetan el nuevo artículo 84 de la LET, que establece que con el respaldo de las mayorías se puede disponer de los contenidos pactados en un ámbito superior, hay que señalar que los textos de estos convenios han sido registrados por la Dirección General de Trabajo y publicados en el BOE, acto que aunque no supone que de legalidad a unas cláusulas evidentemente ilegales, deja ver, como mínimo, la complicidad de las autoridades del Ministerio de Trabajo con UGT, CCOO y las organizaciones patronales españolas.

¹⁴⁵ Entres otros, el de las “Industrias de Alimentos Compuestos para Animales”, el de “Industrias Cárnicas”, el de “Artes Gráficas, manipulados de papel y cartón y editoriales”, el del “Comercio del papel y Artes Gráficas”, el de “Conservas Vegetales”, el de “Escuelas de Turismo”, el de “Industrias Lácteas y sus derivados”, el del “Sector de Autotaxis”, el de “Estacionamiento limitado de Vehículos en la Vía Pública” etc. etc.

Respecto al Acuerdo Interprofesional de Negociación Colectiva (AINC) hay que señalar que tiene una gran similitud con el AMI suscrito diecisiete años antes por CEOE y UGT. Se insiste, nuevamente, en el mismo diagnóstico: “*En nuestro país existen múltiples unidades de negociación colectiva concurrentes entre sí*” y se proponen parecidas soluciones:

“El nuevo sistema debería contribuir a racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la atomización actualmente existente a cuyo efecto sería conveniente establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales, de manera que determinadas materias quedaran reservadas al Convenio Colectivo nacional sectorial, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y, finalmente, otras puedan ser objeto de negociación en estos últimos ámbitos”.

A pesar de que este Acuerdo sólo obligaba a las partes, de que contenía términos poco imperativos como: “*desean contribuir*”, “*debería servir*” y de que se aludía repetidas veces a la “*autonomía de las partes*” y al “*respeto de la voluntad de quienes componen las mesas de negociación*”, su Disposición Adicional mostraba de forma bien clara la posición de los firmantes respecto al artículo 84 de la LET:

“La racionalización de la estructura de la negociación colectiva mediante la consecución de los objetivos previstos en este Acuerdo, tendente a procurar el desarrollo de un determinado modelo en esta materia, y en relación con los contenidos de los Convenios Colectivos, pueden exigir las correspondientes modificaciones legislativas.

En todo caso, la solicitud en tal sentido a los poderes públicos, será estudiada y formulada por las Organizaciones signatarias del AINC, a tenor de las experiencias y resultados que pudieran producirse.”

Teniendo en cuenta que al inicio de las negociaciones del AINC, CCOO y UGT habían planteado su deseo de incluir en el acuerdo la solicitud al gobierno del cambio normativo del artículo 84, hay que pensar que alguna razón hubo para que esa intención no se plasmara en el Acuerdo y quedara pendiente de una decisión a tomar, en su caso, en el futuro.

La resolución de esta incógnita la da el entonces secretario general de CCOO, Antonio Gutierrez, cuando en una entrevista hace las siguientes declaraciones¹⁴⁶:

¹⁴⁶ Debate entre Antonio Gutierrez, Cándido Mendez, Fernando Valdés y M^a. Emilia Casas. Revista de Relaciones Laborales del mes de abril de 1997.

“También pensamos que, aunque la reforma del art. 84 nos disguste y nos suscite muchas inquietudes, somos conscientes de que una modificación brusca y directa de este artículo puede crear muchísimo más conflictos, al margen de que sea políticamente irrealizable en el Parlamento actual”.

Si se añaden a estas palabras las del ex ministro Sr. Pimentel: *“no vamos a modificar el art. 84 a corto plazo”*, con las que contesta a la pregunta que se le formula¹⁴⁷ sobre si el Gobierno tiene pensado adoptar alguna iniciativa parlamentaria para facilitar la negociación articulada que propone el AINC, parece evidente que si no se materializó entonces la derogación de la cláusula de descuelgue autonómico se debió exclusivamente a una razón de interés y de oportunidad política.

Cuando el secretario general de CCOO decía que era problemático proceder a una *“modificación brusca y directa y que, además, era irrealizable en el Parlamento actual”* y dos años más tarde el entonces Ministro de Trabajo señalaba que el Gobierno no modificaría el art. 84 *“en el corto plazo”*, es evidente que ni el líder de CCOO estaba renunciando a lograr su objetivo ni el representante del Gobierno central estaba defendiendo con convicción la regulación legal vigente. Simplemente, ambos asumían las dificultades políticas que la operación de un cambio normativo entrañaba dado el pacto de legislatura que existía entre el PP y el PNV.

Parece evidente que en torno a los acuerdos que suscribieron la patronal y los sindicatos españoles en la primavera de 1997 se empezó a fraguar el tercer intento de centralización de la estructura de la negociación colectiva. Como en los casos anteriores, este nuevo intento contó, con el apoyo de los trabajos jurídicos del Catedrático de Derecho del Trabajo, Sr. Valdés Dal-Ré¹⁴⁸, quien finalizaba una ponencia en la que criticaba la reforma de la estructura de negociación colectiva efectuada en 1994, señalando lo siguiente:

“Y harían bien las partes firmantes del AINC, si pretenden persistir en su voluntad de conformar otro modelo de estructura contractual, en instar la reforma legislativa, buscando la introducción de aquellas fórmulas que procuren dar satisfacción en clave positiva a las distintas estrategias en juego”.

¹⁴⁷ Entrevista realizada por la revista “Relaciones Laborales” del mes de mayo de 1999.

¹⁴⁸ Es un trabajo muy interesante y esclarecedor publicado por la Editorial Lex Nova “Las Reformas Laborales”. Valladolid 1999.

La lectura del Informe del Consejo Económico y Social titulado “Unidad de mercado y cohesión social”, de junio de 2000, demuestra que la patronal y los sindicatos españoles seguían preparando el terreno para afrontar la derogación del artículo 84 de la LET. En un párrafo de las conclusiones del informe se decía:

“Algunas soluciones legislativas del ordenamiento laboral del Estado, cuando no un ejercicio inadecuado de las propias competencias de ejecución por parte de las Comunidades Autónomas, han favorecido políticamente las pretensiones de construcción de lo que se ha dado en llamar “marcos autonómicos de relaciones laborales”. Tal es el caso, en lo que se refiere a la negociación colectiva, de las posibilidades de afectación de los convenios colectivos sectoriales de ámbito nacional por convenios colectivos de ámbito Comunidad Autónoma, que rompe todo esquema razonable de vertebración y de articulación de la negociación colectiva, conveniente a fin de cuentas a la unidad de mercado y a la cohesión social”.

Si a la ruptura del acuerdo de legislatura que mantenían el PP y el PNV se añade la situación de enfrentamiento político entre el Gobierno Vasco y el Gobierno central y la existencia de un debate de calado sobre el futuro del autogobierno vasco, se puede afirmar que en la primavera de 2001, cuando se constituye la mesa tripartita de negociación para la reforma de la negociación colectiva, existía, sin duda, un contexto que, además de radicalmente distinto al del año 1997, era el más adecuado para materializar la tan deseada, por algunos, derogación del artículo 84 de la LET.

Efectivamente, la situación política actual ha dejado expedito el camino para materializar los objetivos centralizadores. A la vista del contenido de las propuestas que se han realizado en el proceso negociador y ante el tono del debate político general sobre el conflicto vasco, objetivamente se puede pensar que la derogación del “descuelgue autonómico” ha pasado a ser un “asunto de estado” y, probablemente también, una oportunidad para castigar al nacionalismo vasco.

En este sentido son muy interesantes los contenidos de un trabajo realizado por un Gabinete de Estudios muy cercano a la CEOE¹⁴⁹ sobre el Informe del Consejo Económico y Social. Decía lo siguiente:

¹⁴⁹ “Análisis sobre el Informe del CES de 28 de junio de 2000”. Gabinete de Analistas de Relaciones Industriales dirigido por Fabián Márquez. Revista de Relaciones Laborales. Septiembre 2000.

“Los denominados marcos autonómicos laborales no son anticonstitucionales pero no están en la Constitución. Blindar determinados marcos autonómicos para impedir la injerencia de norma legal o convencional, a fin de aislar el espacio autonómico propio, tiende a quebrar la unidad de mercado, aprovechando a ese efecto la generosidad con que el Estatuto retribuye la denominada autonomía colectiva de las partes en la negociación colectiva, pero a este respecto el CES manifiesta ideas muy claras”.

Y concluye:

“En efecto, los españoles deben estar unidos además de por la Bandera y la persona del Rey, por la Caja Unica de la Seguridad Social, la existencia de un servicio nacional de salud, un cuerpo nacional de jueces.... etc.”

En este contexto no puede sorprender a nadie que en el borrador de Anteproyecto de Ley de reforma del Estatuto de los Trabajadores que el 27 de septiembre de 2001 el Gobierno ha puesto sobre la mesa tripartita de negociación, se plantee la supresión del párrafo segundo del artículo 84 que fue introducido por la Ley 11/1994, es decir; el llamado “descuelgue autonómico”.

Lo que sí sorprende de este viaje de vuelta hacia planteamientos centralistas, es que el gobierno del PP haya superado con creces las posiciones que en relación al tema mantuvieron UCD y PSOE durante la transición política. La propuesta del gobierno central no sólo contiene la derogación del artículo 84 de la LET, que deja la regulación jurídica de la estructura de la negociación colectiva en los mismos términos centralizadores del viejo Estatuto, sino que en su objetivo de uniformizar y homogeneizar el sistema de relaciones laborales, de acabar con los marcos autonómicos y de reducir las competencias de los sindicatos de Comunidad Autónoma, va bastante más lejos.

En esta clave han de interpretarse los contenidos del primer párrafo de la nueva redacción del artículo 83.2. y la del 83.3. de la propuesta que hace el gobierno, que textualmente dicen:

“2. Mediante acuerdos interprofesionales suscritos por las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas de carácter estatal o convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal se podrá establecer la estructura de la negociación colectiva, determinar el ámbito funcional de tales convenios, las condiciones en las que lo dispuesto en los convenios de ámbito superior se aplicará en los convenios de ámbitos inferiores, los criterios de complementariedad entre lo regulado en los distintos ámbitos y las reglas de concurrencia entre lo acordado respecto de una determi-

nada materia en los distintos convenios que puedan ser de aplicación en una misma empresa”.

“3. Las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, así como las representativas en un ámbito territorial y funcional específico, podrán, en sus respectivos ámbitos, elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos”.

Como puede verse en estos textos del Anteproyecto de Ley, los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma quedan despojados de la capacidad que, desde la aprobación de la LET de 1980, tienen para suscribir Acuerdos Interprofesionales de ordenación de la estructura de negociación colectiva y Acuerdos de ámbito estatal sobre materias concretas.

Por otro lado, los nuevos párrafos del artículo 83.2 que el Anteproyecto incorpora para regular el reparto de materias a negociar en los distintos ámbitos, configuran una articulación de la estructura de la negociación colectiva basada en el eje convenio estatal - convenio de empresa, relegando a los actuales convenios provinciales y de comunidad autónoma a un papel irrelevante y de mera subsidiaridad, tal y como puede verse en la redacción propuesta en la regla cuarta del artículo 83.2:

“4ª. En ausencia de regulación en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal sobre las materias que se atribuyen a dicho ámbito en la regla 1ª prevalecerá respecto de tales materias lo negociado en los convenios de ámbito superior.

Igualmente prevalecerá lo negociado en los convenios de ámbito superior respecto de las materias no atribuidas por las reglas 1ª y 2ª cuando los convenios sectoriales de ámbito estatal no atribuyan a otros ámbitos de negociación dichas materias”

Ante el rechazo de la patronal y de los sindicatos españoles al borrador del Anteproyecto de Ley, el Gobierno del Partido Popular ha decidido dejar en suspenso la aprobación de los cambios normativos propuestos y abrir un período de espera hasta ver los resultados que se obtienen en la nueva fase de negociación que se han comprometido realizar las organizaciones patronales CEOE, CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT.

Aunque la vuelta a un modelo centralizado parece que no se va a materializar de forma inminente, no cabe ninguna duda de que el proceso de negociación para la reforma de la negociación colectiva que se ha abierto en la pri-

mavera de 2001, ha mostrado la unanimidad que existe entre el Gobierno central, la patronal y los sindicatos españoles en relación a este modelo. En base a lo que unos y otros han manifestado públicamente y, sobre todo, teniendo en cuenta las propuestas que la patronal y los sindicatos han presentado, hay que señalar que las críticas que ha recibido el Anteproyecto y la petición unánime al gobierno para que proceda a su retirada no tiene nada que ver con la cuestión de la centralización, sino con el reparto de materias a negociar entre el ámbito sectorial estatal y el convenio de empresa.

Para los sindicatos el Anteproyecto sitúa en un plano de prevalencia el ámbito de la empresa en detrimento del convenio sectorial estatal. Así lo indica una nota de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT de 3 de octubre de 2001 que, entre otras cosas, señala:

“Ambas organizaciones (se está refiriendo a CCOO y UGT) planteamos la exigencia de suprimir la mencionada cláusula de descuelgue (se está refiriendo a la cláusula de inaplicación en la empresa), así como la necesidad para avanzar en la negociación de reequilibrar la relación entre los ámbitos sectoriales y los ámbitos de empresa.

La cuestión de la prevalencia de los pactado en la empresa es un tema de máxima trascendencia si se tiene en cuenta que esto significa que las materias atribuidas por el borrador del Gobierno a estos convenios incluyen entre otros la cuantificación de todos los conceptos retributivos y la ordenación del tiempo de trabajo, que son aspectos modulares de la relación laboral”.

Las razones del malestar que suscita en la patronal española el Anteproyecto de Ley pueden verse en la carta que el presidente de CEOE envió al presidente del Gobierno en dónde, entre otras cosas, se decía¹⁵⁰:

“Saludamos en su día los objetivos que el Gobierno, a través de algunos de sus miembros, expresó públicamente en el inicio de las conversaciones, entre ellos: flexibilizar la aplicación del pacto colectivo, descentralizar la negociación colectiva, fortalecer el carácter de contrato del convenio colectivo, dar entrada a la autonomía individual entre el empresario y el trabajador, dar protagonismo al papel de la empresa..., todo ello sin perjuicio de abordar las cuestiones más estables de las relaciones laborales a través de los convenios de ámbito superior”. Tras señalar que ha recibido el borrador del Anteproyecto de Ley manifiesta que: *“De su simple*

¹⁵⁰ El texto integro de la carta se publicó en el periódico “Cinco Días” del 9 de octubre de 2001.

lectura se deduce que el texto no tiene nada que ver con los objetivos planteados a los que he hecho referencia”.

Tras dejar perfectamente identificado el desacuerdo respecto al borrador de Anteproyecto, veamos ahora a través de las propuesta escritas de UGT¹⁵¹ y CEOE las posiciones de la patronal y de los sindicatos españoles sobre el modelo de estructura de la negociación colectiva.

Del documento presentado por UGT hay que destacar cuatro apartados. El primero, respecto a criterios y finalidades señala:

“1. Reforzar el modelo español de relaciones laborales plasmado fundamentalmente en el Acuerdo Básico Interconfederal de 1979 y en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 1997. Particularmente los principios de regulación y ordenación a partir del ámbito estatal de la negociación colectiva y su articulación en los ámbitos autonómicos, provinciales y/o de empresa”.

Como puede observarse se señala que el ABI de 1979 plasmó el modelo español de relaciones laborales. Como se ha señalado al inicio de este capítulo este Acuerdo de UGT y CEOE sirvió de base para la redacción del artículo 83 de la LET de 1980 que provocó en Euskadi fuertes críticas, movilizaciones y la huelga general del 7 de diciembre de 1979.

Un segundo aspecto importante del documento de UGT es el párrafo que dice:

“Estos criterios y finalidades se plasmarían en una nueva regulación del artículo 83.2. del Estatuto de los Trabajadores (Esta propuesta iría completada con la derogación de los actuales párrafos segundo y tercero del artículo 84 del E.T.)

En este asunto, clave en el entramado jurídico vigente de la estructura de negociación colectiva, se produce una coincidencia plena entre la UGT y el Gobierno ya que ambos proponen la desaparición del “descuelgue autonómico”.

En relación a la primera parte del contenido del artículo 83.2 la UGT plantea la siguiente redacción:

“Las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas de carácter estatal podrán establecer la estructura

¹⁵¹ No conozco propuesta escrita de CCOO. Por manifestaciones recientes de sus dirigentes y por las posiciones tradicionales que ha mantenido este sindicato, hay que deducir que coincide básicamente con la propuesta de UGT.

de la negociación colectiva, mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal”

Como puede verse excluye a los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma de una competencia que han tenido desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y, en coherencia con el modelo articulado que proponen, modifican también la actual redacción del art. 83.2. para dejar la facultad de ordenación de la negociación colectiva ubicada exclusivamente en el ámbito estatal. La propuesta de UGT coincide también en este aspecto con el Anteproyecto del Gobierno, pero –salvo que se trate de un error de redacción– el sindicato socialista va todavía más lejos, al excluir a los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma de la participación en los convenios sectoriales estatales de ordenación de la estructura de los convenios colectivos.

Respecto al reparto de materias entre los distintos ámbitos de negociación, la UGT modifica los contenidos de las materias que en la actualidad no son disponibles y añade a esa lista cerrada al ámbito sectorial estatal otros aspectos que son muy importantes en la negociación de los convenios colectivos. Por ejemplo:

“La jornada máxima sectorial y los criterios para la organización y ordenación del tiempo de trabajo. La regulación de las horas extras y sus sistemas de compensación.”

“La estructura salarial y los salarios mínimos garantizados, la determinación de los conceptos comunes a todo el sector y los incrementos salariales del sector. Las condiciones y procedimientos para la inaplicación de los incrementos salariales sectoriales y para la determinación del incremento aplicable”

“La previsión social complementaria de naturaleza supraempresarial”

“Los procedimientos de mediación y arbitraje”

“La gestión y administración de lo pactado”

“Derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales”

Si con la distribución de materias reservadas para el ámbito estatal que establece el Anteproyecto del Gobierno la centralización y la pérdida de soberanía de los convenios colectivos vascos era evidente, si prosperase la propuesta de UGT es obvio que la negociación colectiva de Euskal Herria

entraría en coma profundo e incluso instituciones ya existentes que han sido creadas por Acuerdos Interprofesionales, como el PRECO y GEROA, quedarían a merced de las decisiones que en el futuro tomaran la patronal y los sindicatos españoles.

En relación a los aspectos relativos a la estructura de la negociación colectiva, del documento presentado por CEOE se pueden destacar los siguientes aspectos:

En primer lugar, al igual que el Gobierno y la UGT, la patronal española está de acuerdo con la derogación del “descuelgue autonómico”. De la redacción del art. 84 que propone CEOE desaparece el actual párrafo segundo que es la cláusula de salvaguarda que tienen en la actualidad las mayorías existentes en ámbitos inferiores para establecer, en los términos que ellas convengan, sus convenios colectivos.

En relación a la capacidad de ordenación de la estructura de la negociación colectiva que se regula en el artículo 83.2. de la LET, la propuesta de CEOE coincide plenamente con la de UGT:

“2. Mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal suscritos por las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas de carácter estatal se podrá establecer la estructura de la negociación colectiva...”

Efectivamente, el texto de la patronal española no deja lugar a dudas. Se suma a las propuestas ya comentadas del gobierno central y de los sindicatos de eliminación de la competencia de los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas de Comunidad Autónoma para negociar y suscribir estos Acuerdos o Convenios.

La Patronal, los Sindicatos y el Gobierno central coinciden totalmente en los principios y componentes básicos de un modelo teórico centralizado y uniforme para todo el Estado, y en la conveniencia de evitar que se configuren marcos autonómicos de relaciones laborales. Las diferencias entre las propuesta de unos y otros se producen en los planteamientos concretos ya que, mientras los sindicatos pretenden fortalecer el ámbito sectorial estatal, la patronal quiere potenciar más el marco de la empresa y favorecer la regulación individual.

En consecuencia, aunque el listado de materias reservadas al ámbito estatal que plantea la CEOE es considerablemente menor y su propuesta de articulación más descentralizada que la de los sindicatos, no por ello debe interpretarse que salen menos perjudicados los convenios provinciales y de

comunidad autónoma. En la propuesta patronal, también estos marcos se ven sometidos a un proceso importante de sustracción de materias de negociación, de signo distinto al que proponen CCOO y UGT, ya que en esta ocasión, el origen de la sustracción proviene más del ámbito de la empresa que del convenio estatal.

¿Cual es la posición de los sindicatos vascos y de Confebask ante estas propuestas de centralización de la negociación colectiva?. Como era previsible ELA y LAB se han manifestado muy críticos con la reforma que se está planteando, CCOO y UGT han obviado en sus valoraciones públicas entrar en la cuestión de la centralización y CONFEBASK, por medio de una nota de prensa, de la que se reproduce a continuación uno de sus párrafos, se ha pronunciado en contra. Entre otras cosas, la patronal vasca señala:

“El Anteproyecto produce una extraordinaria centralización de la negociación colectiva, amenazando la supervivencia de espacios de negociación tan importantes y consolidados como los de nivel provincial y estableciendo una errónea prevalencia de los convenios de ámbito superior, cuando, por otra parte, la regulación que se plantea para los convenios de empresa sigue siendo restrictiva y sujeta a importantes incertidumbres e interrogantes”

A la vista de lo que manifiesta Confebask y teniendo en cuenta que la patronal vasca es miembro de CEOE, organización que ha propuesto la eliminación del artículo 84 de la LET, es decir, la supresión de la cláusula de garantía jurídica necesaria para que CEBEK, ADEGUI y SEA sigan negociando en sus respectivos ámbitos territoriales los actuales convenios colectivos provinciales, es evidente que existe una contradicción difícil de entender entre las posiciones de estas dos organizaciones.

Llama también la atención el silencio que mantienen CCOO y UGT de Euskadi sobre el proyecto de centralización de la estructura de la negociación colectiva, posición que contrasta con la que han adoptado estos sindicatos en Cataluña, dónde con otras organizaciones sindicales minoritarias han suscrito, por separado, sendos acuerdos en defensa de un marco catalán de relaciones laborales¹⁵².

Ante el rumbo que ha cogido el proceso negociador, hay que terminar el análisis de este nuevo intento de centralización de la estructura de la negociación colectiva con unas cuantas interrogante: ¿Es posible que la patronal y los sindicatos españoles, renunciando a otros planteamientos que parecen

¹⁵² Noticia aparecida en el periódico “La Vanguardia” del 17 de octubre de 2001.

en la actualidad difíciles de alcanzar, lleguen a un acuerdo que contemple únicamente el tema de la centralización? ¿Si no se produce un acuerdo, se materializará la anunciada intervención del Gobierno Central imponiendo los contenidos del Anteproyecto de Ley?. ¿Estaremos ante un nuevo intento fallido de centralización de la estructura de la negociación colectiva y de uniformización de las relaciones laborales? Probablemente, antes de que este trabajo sea publicado se habrán resuelto estas incógnitas.

5. FORCEM - HOBETUZ: OTRO FRENTE DEL DEBATE SOBRE LA CENTRALIZACION

El 16 de diciembre de 1992, las asociaciones empresariales CEOE, CEPYME y los sindicatos UGT y CCOO suscribieron el Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua. Unos días más tarde, el 22 de diciembre, se cerró el Acuerdo Tripartito mediante el cual el Gobierno del Estado transfería la gestión de la formación de los trabajadores ocupados a la Fundación FORCEM constituida por las citadas organizaciones.

Esta decisión del Gobierno del Estado era importante desde diversas perspectivas, ya que, además de ser clave en un aspecto tan relevante como el de la política formativa de los trabajadores, afectaba plenamente al área de las relaciones laborales y entraba de lleno en el conflictivo proceso de fijación de competencias entre el Estado y las CCAA.

No cabe duda que la decisión de situar en el campo de la autonomía colectiva la gestión de la formación continua supuso un reforzamiento y una revaloración importante de la negociación colectiva y también de los sindicatos y asociaciones empresariales que suscribieron el Acuerdo Nacional. A partir de ese momento, estas organizaciones asumían la gestión de una actividad muy importante en el mundo del trabajo, tanto por su incidencia en la competitividad de las empresas como por su repercusión en la promoción profesional y el empleo de los trabajadores. Además, la fundación FORCEM pasó a disponer de los fondos provenientes de las cuotas obligatorias de empresarios y trabajadores cuyo importe total el año 2000 ascendió en el conjunto del Estado a unos 100.000 millones de pesetas.

Además de la importancia de la formación continua y de los fondos habilitados para su gestión, el Acuerdo que suscribieron CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, como se ha señalado anteriormente, servía de palanca para desarrollar los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal. En conse-

cuencia, además de un Acuerdo que en su momento era de carácter centralizado, fue también un instrumento diseñado para ayudar a llevar a cabo el cierre de un marco estatal uniforme y homogéneo de relaciones laborales.

Este modelo centralizado de gestión de la formación continua que los firmantes del Acuerdo plantearon, dejaba a ELA –sindicato mayoritario de la CAPV– y a LAB, fuera de la gestión de esta nueva actividad, mientras que la participación de Confebask tenía un carácter indirecto y secundario derivado de su pertenencia a la CEOE. Por tanto, el diseño de la política de formación continua y la asignación de los recursos económicos para el desarrollo de los planes de formación de las empresas del País Vasco quedaron en manos de CCOO, UGT, CEOE y CEPYME.

Para terminar de ver la dimensión total del conflicto que se suscitó en la CAPV como consecuencia de este Acuerdo, hay que apuntar dos cuestiones más: a) Por una parte, las críticas que ha venido recibiendo el FORCEM por la deficiente utilización de las infraestructuras educativas de formación profesional existente en el País Vasco y por el desarrollo de una política formativa poco adecuada a las PYMES. b) Por otro lado, hay que destacar que sobre la formación continua existía un conflicto sin resolver entre el Estado y la CAPV que se terminó de complicar con la decisión del Gobierno central de ceder a la patronal y a los sindicatos de ámbito estatal la gestión de una competencia que era reclamada por el Gobierno Vasco.

Visto el Acuerdo Nacional de Formación Continua desde todos estos ángulos, a nadie extrañará la posición beligerante que contra el mismo adoptaron ELA y LAB, sindicatos que desde el primer momento pretendieron sustituir el Acuerdo estatal por otro de ámbito de la CAPV. En este sentido, el mes de julio de 1993 se presentó una propuesta al Consejo de Relaciones Laborales suscrita por ELA, LAB y CCOO de Euskadi que no prosperó por la posición pasiva que adoptó Confebask y porque en el marco legal de la LET de 1980, para que este proyecto se materializara se requería necesariamente la conformidad de las organizaciones estatales quienes, evidentemente, no estaban dispuestas a ello.

La puerta para lograr un Acuerdo Vasco de Formación Continua se abrió con el nuevo artículo 84 de la LET. Inmediatamente después de la aprobación de la Ley 11/94 se iniciaron conversaciones entre ELA y CONFEBASK. Las negociaciones fueron largas y finalmente el 28 de septiembre de 1995 se suscribió el Acuerdo Interprofesional sobre la Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco (AIFCPV), entre la Confederación empresarial CONFEBASK y las centrales sindicales ELA-STV, CCOO de

Euskadi y LAB, adhiriéndose asimismo UGT de Euskadi. Al mismo tiempo se firmó un Acuerdo entre esas organizaciones y el Gobierno Vasco, mediante el cual se creaba Hobetuz, fundación de carácter tripartito a la que se le encomendaba la gestión de la formación continua en la CAPV.

La firma del AIFCPV y la creación de Hobetuz fue mal acogida por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, no sólo porque planteaba otro modelo de gestión y otra política formativa, sino sobre todo, porque suponía la segregación del País Vasco del Forcem y la ruptura, en un frente tan importante como el de la formación continua, de la línea estratégica en clave de unidad y homogeneidad de las relaciones laborales que desde el inicio de la transición política venían defendiendo esas organizaciones sindicales y empresariales.

Las diferencias más significativas entre los modelos de gestión del Acuerdo Nacional de Formación Continua y el AIFCPV eran las siguientes: 1) Gestión bipartita del Forcem (Patronal-Sindicatos) frente al tripartismo de Hobetuz (Gobierno Vasco - Patronal - Sindicatos); 2) Participación de la patronal y los sindicatos en la impartición de la formación (Forcem), limitación del volumen de impartición de estas organizaciones, descansando de forma primordial esta actividad en los centros formativos del sistema educativo (Hobetuz); 3) Papel fundamentalmente subvencionador de los planes que le son presentados (Forcem) frente a una posición en teoría más activa dirigida a detectar necesidades formativas y a desarrollar una formación de demanda (Hobetuz).

ELA y LAB –quienes junto al Gobierno Vasco– fueron las organizaciones que más defendieron el tripartismo, consideraban que la participación directa de la Administración Pública Vasca en la gestión de Hobetuz daba una mayor seguridad y garantía a la gestión de la formación continua y diluía, de algún modo, la responsabilidad que los sindicatos habían adquirido. No hay que olvidar que para cuando se suscribió el AIFCPV, el FORCEM había sido objeto de críticas y denuncias por supuestas irregularidades en la administración, hecho que terminaba afectando a la credibilidad y buen nombre de las organizaciones empresariales y sindicales rectoras de esa fundación.

Pero el caballo de batalla del AIFCPV fue el tema de la impartición de la formación por las organizaciones sindicales y patronales firmantes del Acuerdo. UGT y CCOO habían incorporado la impartición de la formación de los trabajadores, (parados y activos) dentro de su actividad sindical ordinaria mientras que ELA y LAB no habían considerado conveniente hacerlo. Estas distintas opciones del sindicalismo vasco, que respondían a distintas concepciones y modelos de acción sindical, abrían otro debate de índole financiero ya que, a través de la impartición de los planes formativos subvencio-

nados por el Forcem, UGT y CCOO de Euskadi obtenían unos ingresos que ELA y LAB –que no los veían muy claros– querían cortar a partir de la aplicación del AIFCPV.

Este fue –y sigue siendo– uno de los aspectos más importantes que separan a los sindicatos vascos ante el AIFCPV y Hobetuz. UGT y CCOO defienden el derecho a participar, sin limitación alguna y a través de sus fundaciones de formación, en la impartición de los planes subvencionados por Hobetuz, y ELA y LAB, apoyados en esta cuestión por Confebask y el Gobierno Vasco, han establecido un tope máximo para el desarrollo de esa actividad. El volumen de actividad que antes de la firma del AIFCPV venían desarrollando en ese campo las asociaciones empresariales vascas parece que se movía dentro de los límites marcados por Hobetuz, pero las cantidades que correspondían a UGT y CCOO, asignadas en función de su representatividad, eran y son consideradas insuficientes por ambas organizaciones.

Dado que el FORCEM no establecía estas limitaciones, era evidente que la sustitución del Acuerdo Nacional de Formación Continua por el Acuerdo Interprofesional de Formación Continua del País Vasco suponía un perjuicio económico para CCOO y UGT de Euskadi, hecho que, además de los diferentes puntos de vista e intereses en el tema de la centralización y el marco vasco de relaciones laborales, por sí mismo, explica la posición de estas organizaciones respecto al AIFCPV y Hobetuz.

Por tanto, la ruptura con el modelo del Forcem y la confrontación ideológica y estratégica que está presente en el contencioso sobre la formación continua, situó a CCOO y UGT de Euskadi en una posición de rechazo a ese Acuerdo, al que finalmente se sumaron, probablemente para no quedar fuera de la dirección del nuevo Organismo encargado de la gestión de la formación continua en el País Vasco. Esta posición crítica de CCOO y UGT ante el AIFCPV y ante las decisiones de carácter estratégico que se han venido adoptando en Hobetuz se sigue manteniendo actualmente.

Esta vez al rechazo de UGT y CCOO al AIFCPV se unió una evidente preocupación de la patronal española, que hasta entonces no se había posicionado contra el llamado “descuelgue autonómico” que había introducido la nueva redacción del artículo 84 de la LET. Probablemente a CEOE le importaba menos que la Ley permitiera preservar los ámbitos de negociación colectiva ordinaria en la CAPV que esta Comunidad Autónoma, al amparo de la nueva regulación legal, se segregara del modelo unitario de formación continua del FORCEM y que esta Fundación perdiera el control de los recursos provenientes de las cuotas obligatorias que se recaudaban en ese territorio.

Así parece colegirse de un análisis que sobre el tema realizó una organización de expertos en relaciones laborales muy próxima a la dirección de la CEOE del que se van a extraer los siguientes párrafos:¹⁵³

“Es irracional defender que la Formación Continua deba territorializarse, lo que no obsta para que una parte de la gestión se encomiende a los territorios autónomos en los que se halla dividida la Administración Pública española”.

Más adelante y ante una enmienda de CIU a los Presupuestos Generales, que es interpretada como un intento de que Cataluña se segregue, también, del FORCEM decía:

“Nos encontramos, si prosperase, ante la quiebra y el fraccionamiento de la hasta ahora caja única de la formación, en diecisiete trozos o porciones, ya que, “abierta la veda”, sería muy difícil que incluso las sucursales territoriales de los Sindicatos y Patronales más representativos no opten por administrar unos recursos que tan gentilmente se les ofrecen desde la normativa legal, aunque en tal operación peligren la coordinación, la eficacia y sin duda la solidaridad”.

Tras señalar que: *“por el momento, las tesis más fraccionadoras se hallan exclusivamente residenciadas en el País Vasco”,* apunta que: *“En todo caso, está en riesgo la cohesión nacional y no la mera distribución de recursos porque, curiosamente, los Sindicatos y Patronales miembros de la FORCEM, es decir, la Fundación que ha distribuido durante cuatro años el 0,30 de la cuota de Formación Profesional entre las distintas solicitudes o peticiones recibidas, no ha escatimado nunca esfuerzos en el País Vasco.”*

Con la entrada en vigor del AIFCPV la Comunidad Autónoma del País Vasco quedaba fuera del ámbito de actuación del FORCEM pero la aplicación del Acuerdo Vasco quedaba supeditado *“a la habilitación de la correspondiente financiación a cargo de los Presupuestos Generales del Estado”*¹⁵⁴.

En este sentido, el clima de entendimiento y buenas relaciones que se habían establecido entre el Ministerio de Trabajo del último gobierno socialista (dirigido por el Ministro José Antonio Griñán y el Secretario de Estado Marcos Peña) y los dirigentes de ELA en el proceso de negociación de la enmienda al artículo 84 de la LET y, sobre todo, el margen de maniobra que

¹⁵³ Comentarios de “Analistas de Relaciones Industriales” dirigidos por Fabián Márquez. Revista de Relaciones Laborales. Diciembre de 1996.

¹⁵⁴ Disposición Transitoria del AIFCPV.

tenía el PNV en el Congreso de Diputados por los acuerdos y apoyos al Gobierno de Felipe González, permitió que en el debate de los Presupuestos Generales del Estado para 1995 se aceptara una enmienda presentada por este partido político que abrió la puerta a la financiación de un posible Acuerdo de Formación Continua en la CAPV.

Así, en la disposición adicional segunda de la Ley 41/94 (ley de Presupuestos de 1995) que establecía la financiación del Acuerdo Nacional de Formación Continua en los mismos términos que en los años 1993 y 1994, se incluyó un nuevo párrafo que decía:

“si, durante el ejercicio de 1995, se produjeran acuerdos al amparo de lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, se habilitará la correspondiente financiación en el seno de los presupuestos del Instituto Nacional de Empleo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria”.

Con la cobertura de la Ley de Presupuestos parecía que la aplicación del AIFCPV y la puesta en marcha e inmediata operatividad de Hobetuz tenía el camino expedito. Sin embargo, la patronal española y los sindicatos CCOO y UGT lejos de aceptar la nueva realidad legal que se había creado en la CAPV, que suponía el desplazamiento del Forcem de ese territorio autónomo, decidieron obstaculizar por todos los medios posibles la financiación del AIFCPV.

El primer fruto de los movimientos de la patronal y los sindicatos españoles fue la modificación del texto de la Ley de Presupuesto de 1996 en lo concerniente a la habilitación de la financiación de la formación continua. La Disposición adicional segunda de la Ley atribuía el 0,30% para el Forcem, *“salvo el importe que la comisión tripartita de seguimiento acuerde destinar a la financiación de los acuerdos que, al amparo del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, pudieran producirse...”*

Como puede apreciarse, al igual que en la Ley de Presupuestos del año anterior, también la de 1996 previó la financiación del AIFCPV. Sin embargo, comparando los textos de las dos leyes se puede observar un cambio muy significativo. Si en 1995 el texto legal se limitaba a señalar que: *“Se habilitará la correspondiente financiación en el seno de los presupuestos del INEM”* al año siguiente la Ley introdujo un matiz que aparentemente puede entenderse técnico, (*“...el importe que la comisión tripartita acuerde destinar...”*) pero que tiene mucho más calado ya que CEOE, CEPYME, UGT y CCOO tenían la mayoría de la Comisión Tripartita. Es decir, la cuantía de la financiación del AIFCPV y, en consecuencia, la propia operatividad real de

dicho Acuerdo iba a depender de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del Estado, que ya habían manifestado su total oposición al Acuerdo Vasco.

Ante el conflicto jurídico que lógicamente se iba a producir, los Servicios Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social elaboraron un informe técnico¹⁵⁵ en el que planteaban las posibles alternativas jurídicas en el caso de que no se llegase a un acuerdo en la Comisión Tripartita para la financiación del AIFCPV.

En primer lugar, el informe señalaba que si no había acuerdo “*no puede existir una financiación del AIFCPV*” y “*... el importe debe destinarse a la Fundación para la Formación Continua...*”. Es decir el dinero para subvencionar los planes de las empresas de la CAPV que tenía que gestionar Hobetuz se lo debía quedar el FORCEM. En segundo lugar el citado informe planteaba tres posibilidades de actuación:

1. La modificación del texto legal, introduciendo otro criterio para la determinación del importe a destinar a los acuerdos que puedan suscribirse al amparo del artículo 84.
2. La concesión de un crédito extraordinario o de un suplemento de crédito que sirva para financiar el AIFCPV.
3. Considerar que la eficacia del AIFCPV quedaba suspendida por falta de financiación y, en consecuencia, era aplicable de nuevo en la CAPV el Acuerdo Nacional y el FORCEM.

La argumentación de esta tercera alternativa jurídica que ofrecían los servicios jurídicos del Ministerio de Trabajo está recogida en los dos párrafos siguientes del mencionado informe:

c) La financiación por el FORCEM de las actividades de formación de los trabajadores ocupados en el ámbito de la CAPV, al entender aplicable la Disposición transitoria única del AIFCPV, en la que se establece que, aún entrando en vigor el acuerdo en la fecha de su firma, “su aplicación queda supeditada a la habilitación de la consiguiente financiación a cargo de los Presupuestos Generales del Estado”

Por lo tanto, no existiendo habilitación presupuestaria, debe entenderse suspendida su eficacia, volviendo a ser eficaz el Acuerdo Nacional (en suspenso por aplicación de los artículos 83 y 84 del

¹⁵⁵ Informe del Abogado del Estado Jefe de 31 de enero de 1996.

texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores); siendo posible, en consecuencia, la gestión de la financiación de acciones formativas en la Comunidad Autónoma del País Vasco por la Fundación para la Formación Continua (Forcem).

Finalmente, por no aplicar esta interpretación que hubiera sido escandalosa, optaron por otra solución que desde la perspectiva jurídica todavía era menos presentable. Para el ejercicio de 1996 decidieron transferir a Hobetuz 972.500.000 pesetas en vez de 4.100.000.000¹⁵⁶, que era la cantidad correspondiente a las cuotas de formación profesional recaudadas en la CAPV, al mismo tiempo que permitían que el Forcem mantuviera plenamente su actividad en este territorio autónomo.

Es decir; a pesar de que se suscribió el AIFCPV al amparo de los artículos 83 y 84 de la LET; a pesar de que la Ley de Presupuestos Generales señalaba que ese Acuerdo debía ser financiado; a pesar de que no había duda sobre la plena vigencia del AIFCPV, dado que al ser financiado con 972.500.000 de pesetas ya no procedía plantearse la hipótesis de la posible suspensión por falta de financiación pública, y a pesar también, de que según el párrafo primero del artículo 84 de la LET, el AIFCPV desplazaba al Acuerdo Nacional de Formación Continua, el Forcem siguió actuando en la CAPV y subvencionando la formación de los trabajadores de las empresas de este territorio.

Si la enorme diferencia existente entre el importe de las cuotas recaudadas en la CAPV y la financiación realizada a Hobetuz, dejaba en evidencia la quiebra del sentido de la Ley de Presupuestos, el mantenimiento de la actividad del Forcem en la Comunidad Autónoma Vasca, suponía una vulneración flagrante del Estatuto de los Trabajadores. En definitiva, es evidente que en torno al AIFCPV, desde el inicio han prevalecido sobre la ley razones de oportunidad y de interés político.

El segundo movimiento de CEOE, CEPYME, CCOO y UGT para neutralizar el AIFCPV y consolidar el Forcem como único organismo competente en el Estado para organizar y gestionar la formación continua, vino de la mano del II Acuerdo Nacional de Formación Continua¹⁵⁷ y del Acuerdo

¹⁵⁶ Informe del Ministerio de Presidencia de 6-11-2000 solicitado por la Diputada de EA Begoña Lasagabaster.

¹⁵⁷ Con fecha 19 de diciembre de 2000 se suscribió el III Acuerdo Nacional de Formación Continua cuya única novedad destacable es la sustitución, en la gestión de la formación continua, de Forcem (organización bipartita) por una Fundación de carácter tripartito compuesta por la patronal, los sindicatos y el Gobierno central.

Tripartito suscritos ambos en diciembre de 1996, este último con la participación del nuevo gobierno del Partido Popular.

Como puede apreciarse de su lectura, los términos de la estipulación primera del Acuerdo Tripartito, que subrayan los principios inspiradores de carácter centralizado sobre el que debe articularse la organización y gestión de la formación continua en el Estado Español, pretendían dejar sentado la superioridad del Acuerdo Nacional sobre el AIFCPV y del Forcem sobre Hobetuz.

“El Subsistema Nacional de la Formación Continua, en el marco del Programa Nacional de Formación Profesional, se articula en base al II Acuerdo Nacional de Formación Continua de carácter Bipartito, que conforma la gestión técnica y organizativa de dicho subsistema, y al presente Acuerdo de carácter Tripartito, que dispone la estructura y la financiación del mismo.

A tal efecto la Comisión Tripartita prevista en el Acuerdo propondrá al Gobierno para su aprobación la normativa reguladora de este subsistema, que en todo caso garantizará los siguientes principios generales:

La unidad de caja de la cuota de Formación Profesional, sin perjuicio de que puedan existir otras fuentes de financiación de la formación profesional de trabajadores ocupados.

El mantenimiento a nivel estatal del control de los fondos provenientes de la cuota de Formación Profesional.

El protagonismo de los Agentes Sociales y/o de las empresas y los trabajadores en la gestión de la Formación Profesional Continua.

La unidad del mercado de trabajo y la libertad de circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones de formación continua.

Igualmente los acuerdos alcanzados en el marco de la Negociación Colectiva de carácter Sectorial Estatal (Convenios Colectivos Sectoriales o Acuerdos Específicos), en desarrollo del Acuerdo Nacional de Formación Continua, constituyen conjuntamente con éste, la estructura del subsistema en su respectivo ámbito, de acuerdo con la Ley”.

Los contenidos y la intencionalidad del texto suscrito entre el Gobierno del Partido Popular, las asociaciones patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y CCOO eran tan claros que no precisan nuevos comentarios.

Sin embargo, los compromisos que adoptó el Gobierno con las organizaciones patronales y sindicales españolas en el Acuerdo Tripartito estaban en contradicción con el contenido del Protocolo de Intenciones que el propio Gobierno del Partido Popular, en el marco del acuerdo de legislatura cerrado con el PNV, había suscrito con el Lehendakari unos meses antes, el 19 de julio de 1996, en el que se reconocía la virtualidad del AIFCPV y se comprometía una financiación de 3.863 millones de pesetas, cantidad más o menos equivalente al importe de las cuotas de formación profesional recaudadas en la CAPV.

Del texto del Convenio de Colaboración suscrito entre el Gobierno Central y el de la CAPV en cumplimiento de dicho Protocolo, resulta interesante seleccionar algunos párrafos en los que el Gobierno del Partido Popular reconoce la plena virtualidad del AIFCPV. Las cláusulas del Convenio que a continuación se transcriben son un buen ejemplo de ello:

“El AIFCPV constituye una iniciativa de acción concertada con apoyo en los artículos 23 y 83.3. del Estatuto de los Trabajadores. El Acuerdo Interprofesional tiene todas las notas para que, según estos preceptos, ejerza una acción de eficacia general, jurídica y personal, en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca”

“Aprobado el AIFCPV y en virtud del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores se crea un marco autónomo para el desarrollo de la Formación Continua en la Comunidad del País Vasco”

“Tal compromiso de financiación se articula entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco, si bien la entrega de los fondos se efectuará por el Instituto Nacional de Empleo con cargo a su propio presupuesto a la Fundación (HOBETUZ) constituida para asumir la dirección y la gestión del Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua, en el que se establece la estructura y criterio de gestión en dicha materia en la Comunidad Autónoma del País Vasco.”

Con una somera lectura de los párrafos transcritos del Acuerdo Tripartito y del Convenio de Colaboración, pueden observarse las contradicciones en las que incurría el Gobierno del Partido Popular.

Por una parte, en el Acuerdo Tripartito el Gobierno Central asumía que el II Acuerdo Nacional debía articular el Subsistema Nacional de Formación Continua en base a los principios generales de unidad de caja, del mantenimiento a nivel estatal del control de los fondos y de la unidad del mercado de trabajo. Además se comprometía a que los convenios o acuerdos colectivos

de ámbito sectorial estatal constituían, también, la estructura de este Subsistema. Para cumplir estos compromisos encaminados a la configuración de un sistema de formación continua centralizado y homogéneo, el Gobierno del Estado estaba obligado a emprender una reforma legal del Título III del Estatuto de los Trabajadores, cuando menos, a modificar el vigente artículo 84 regresando a la redacción de la LET de 1980.

Por otro lado, en el Convenio de Colaboración, el Gobierno del Partido Popular aceptaba y reconocía –lo que con la Ley en la mano es evidente– que el AIFCPV ejerce una acción de eficacia general en la CAPV; que existe un marco autónomo para el desarrollo de la formación continua en esta Comunidad y que Hobetuz debía recibir, con cargo a los presupuesto del INEM, una cantidad que era equivalente a las cuotas recaudadas en la Comunidad Autónoma Vasca el año 1996.

Para salir de este atolladero y contentar a la patronal y a los sindicatos españoles sin romper el acuerdo de legislatura suscrito con el PNV, el Gobierno del Partido Popular se vio obligado a encontrar una solución de compromiso.

En un platillo de la balanza puso lo siguiente:

1. No proceder a la aprobación de una nueva normativa reguladora del Subsistema de Formación Continua en la que se había comprometido a introducir los principios generales de unidad de caja, de mercado de trabajo etc.
2. En los convenios de colaboración que ha suscrito con el Gobierno Vasco ha seguido reconociendo explícitamente la virtualidad del AIFCPV, la existencia de un marco autónomo para el desarrollo de la formación continua en la CAPV y que Hobetuz era la Fundación competente para asumir la dirección y la gestión de esta materia en este territorio autónomo sobre la base de la estructura y los criterios del Acuerdo Vasco.
3. La Fundación vasca durante estos cuatro años de vigencia del pacto de legislatura ha recibido del INEM unas cantidades anuales equivalentes a los importes de las cuotas recaudadas en la CAPV.

Para lograr el equilibrio necesario puso en el otro platillo de la balance las siguientes concesiones:

1. Permitir que sea la Comisión Tripartita (patronal, sindicatos y gobierno del Estado) quien determinara la cantidad que, proveniente de las cuotas de formación profesional, había que destinar a Hobetuz.

2. Complementar la cuantía de financiación decidida por la Comisión Tripartita, con un crédito del INEM de carácter extraordinario y, en consecuencia, con fondos que no provenían directamente de las cuotas.
3. Establecimiento de un ámbito estatal a las Ordenes Ministeriales correspondientes a las convocatorias del FORCEM, con lo que viene permitiendo que, a pesar de la existencia del AIFCPV y a pesar de la prohibición de concurrencia del artículo 84 de la LET, esta Fundación haya mantenido su actividad en la CAPV en competencia con Hobetuz.

Por preservar el principio de unidad de caja –no aplicable según sentencia del TC a las cuotas de formación– y la ortodoxia centralista, el gobierno central no sólo no ha dudado en cometer una irregularidad jurídica, sino que la ha realizado consciente, además, de que tal decisión derivaba en una sobre-financiación para la formación continua del País Vasco.

Esta situación se ha mantenido durante los años 1997, 1998 y 1999 períodos en los que Hobetuz recibió para cubrir la financiación de los planes de formación continua del País Vasco 3.863, 4.600 y 5.000 millones de pesetas respectivamente. Sin embargo, abierta la crisis en las relaciones entre el PP y el PNV, el Gobierno central se negó a renovar el Convenio de Colaboración entre ambas Administraciones con lo que los recursos económicos del INEM que recibió el año 2000 la Fundación Vasca se redujeron de 5000 a 1.550 millones de pesetas, cifra que aprobó transferir a Hobetuz la Comisión Tripartita dentro de su plan ordinario de descentralización territorial.

Esta decisión del Gobierno del Estado significaba un incumplimiento de lo que había sido acordado entre ambos Gobiernos puesto que el punto Quinto del Convenio de Colaboración de 1999 textualmente decía:

“Ambas partes acuerdan que la financiación del AIFCPV en sucesivos ejercicios evolucionará de forma análoga a la contemplada para los Acuerdos Nacionales de Formación Continua”.

Sin duda, la decisión del Gobierno del PP de reducir drásticamente y de manera unilateral la financiación de Hobetuz que, además de legal, estaba ya comprometida, no es propia de un estado de derecho. Cómo puede interpretarse si no esta actuación del Gobierno central quien, por razones de pura coyuntura política partidista, comete la arbitrariedad e ilegalidad de dejar de financiar a la Fundación Vasca cuando lo ha venido haciendo única y exclusivamente por razones estrictamente legales, como se reconoce en este párrafo del último Convenio de Colaboración suscrito por el propio Ministro de Trabajo:

“Existiendo en lo relativo a la financiación de Planes de Formación Continua, un Acuerdo en la Comunidad Autónoma del País Vasco, de los incluidos en el ámbito de aplicación de la citada Disposición Adicional (se refiere a la Decimosexta de la Ley 49/1998, de 30 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para 1999), corresponde suscribir el Acuerdo de financiación concreta para el año 1999”.

El hecho es, que dado que la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año 2000 establecía la financiación de la formación continua en los mismos términos que en 1999 y que ésta, como consta en el punto quinto del Convenio de Colaboración, estaba ya comprometida por el Gobierno Central, Hobetuz aprobó y puso en marcha el plan de trabajo para el año 2000 considerando que disponía de una financiación superior a 5.000 millones de pesetas. Sin embargo, como consecuencia del cambio que se había producido en el escenario político, la Fundación vasca se encontró con una reducción del 75% de la financiación comprometida, lo que significaba que no podía hacer frente a las solicitudes de los proyectos de formación de los trabajadores que se habían presentado.

En definitiva, en el proceso del conflicto Forcem-Hobetuz, que es uno de los más importantes del contencioso existente sobre la centralización de las relaciones laborales, se han producido algunas actuaciones arbitrarias del Gobierno central que ponen de manifiesto la ausencia de garantías en el cumplimiento de las normas legales y ciertos déficits democráticos del sistema.

CAPITULO V

LA INSTITUCIONALIZACION Y EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES LABORALES. El CRL, los Acuerdos Interprofesionales y la Negociación Colectiva

Tras haber analizado el ámbito competencial autonómico, el marco jurídico del sistema de relaciones laborales español y el conflicto que se deriva del modelo legal de la estructura de la negociación colectiva, el presente capítulo se va a dedicar a realizar un retrato panorámico de la realidad existente tras más de veinte años de práctica y desarrollo de la autonomía colectiva.

Antes de entrar en el contenido concreto de este capítulo es conveniente resaltar la importancia que tiene la autonomía colectiva en las relaciones laborales, especialmente desde la perspectiva sindical. Y es que, además del plano de actuación en el área de los servicios, ayudas y prestaciones de carácter individual, y del plano de actuación que se deriva de su función institucional y del compromiso con la sociedad, la autonomía colectiva y en concreto la negociación colectiva, es el campo genuino, el núcleo central y, en consecuencia, el plano más importante de actuación del movimiento sindical.

Los dos capítulos anteriores han estado dedicados a analizar los diseños teóricos y los movimientos y estrategias de carácter general que se han desarrollado en la configuración del actual modelo de relaciones laborales. En este capítulo, desde un plano y una distancia distinta, vamos a proseguir con el trabajo. Para ello, tomaremos un camino que nos conduce directamente al escenario real de nuestra relaciones laborales.

Por un lado, se van a analizar los proyectos de institucionalización de las relaciones laborales que se han desarrollado desde la iniciativa sindical y patronal: el Consejo de Relaciones Laborales, el PRECO, el AIFCPV y otros Acuerdos Interprofesionales. En segundo lugar, se estudiarán los perfiles y características de los convenios colectivos (la cobertura, el peso de la negociación de ámbito vasco y estatal, la distribución de los convenios de sector y empresa etc.) Se analizará, también, la participación sindical y patronal en las mesas de negociación y, en consecuencia, el peso de cada organización en la dirección y en el gobierno del sistema de negociación colectiva. Asimismo, se tratará el tema de la confrontación de intereses, el

pulso reivindicativo y, desgranando sus diversos componentes, se hará una aproximación a la correlación de fuerzas existente entre los sindicatos y la patronal. Se va a estudiar, también, las huelgas y la conflictividad laboral colectiva y, por último, se analizarán los contenidos y resultados más importantes de los convenios colectivos.

Espero que el contenido de este capítulo ayude a conocer mejor las diversas parcelas que constituyen el campo de la autonomía colectiva y sirva, también, para que los lectores tengan una visión más completa del complejo mundo de las relaciones laborales.

1. EL CRL Y EL MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES

Tras la aprobación del Estatuto de Gernika y del Estatuto de los Trabajadores, quedó perfectamente configurado y delimitado, tanto desde la perspectiva competencial como de modelo, el terreno de juego en el que se tenían que desarrollar nuestras relaciones laborales. Era evidente que las fuerzas nacionalistas en general y, especialmente los sindicatos de esa ideología, no tenían demasiados motivos para sentirse satisfechos con los resultados obtenidos. El margen competencial que el Estado dejaba a la CAPV en el área socio-laboral y el modelo de negociación colectiva de la LET se ajustaban con total fidelidad a los principios de unidad y homogeneidad del sistema de relaciones laborales del Estado.

El escaso nivel competencial adquirido hacia imposible el desarrollo pleno de un marco propio de relaciones laborales y aunque el carácter centralizador del modelo legal de negociación colectiva tampoco era favorable, la vía de los convenios y acuerdos entre la patronal y los sindicatos era el único camino que podía permitir avanzar en el desarrollo de un marco autónomo en la CAPV.

La creación del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) por la Ley 9/1981 del Parlamento Vasco hay que entenderla en esta clave. Es decir, se trataba de consolidar una institución laboral vasca que potenciara un sistema de relaciones laborales propio¹⁵⁸ basado en el máximo desarrollo posible del diálogo y la negociación entre las asociaciones empresariales y los sindicatos. Este objetivo del Consejo fue visto con mucho recelo por el Gobierno del Estado, quien presentó recurso de inconstitucionalidad a la totalidad del articulado de la Ley, recurso que provocó la suspensión de su entrada en vigor.

¹⁵⁸ En la exposición de motivos de la Ley se decía: “A dichas finalidades obedece la creación del Consejo de Relaciones Laborales, como órgano de diálogo, de consulta, y decisorio en los diversos aspectos precisos para estructurar unas relaciones laborales adaptadas a la realidad industrial, social y política de Euskadi, a partir de los Acuerdos e intereses de los interlocutores sociales, centrales sindicales y asociaciones empresariales”. De forma más explícita el artículo 2.3 (original) se refería al objetivo de “desarrollar un marco propio de relaciones laborales”.

A pesar de que el recurso a la totalidad interpuesto por el Gobierno de UCD fue desestimado, el Tribunal Constitucional entendió que dos de las funciones del CRL eran inconstitucionales: una, la celebración de acuerdos interprofesionales y la segunda, la propuesta o informe previo sobre la extensión de convenios colectivos. Tras ésta sentencia el Consejo se constituyó formalmente el 23 de julio de 1982.

Desde la perspectiva de su naturaleza jurídica, hay que señalar que el Consejo de Relaciones Laborales es un ente de Derecho Público, de carácter bipartito (lo componen la patronal y los sindicatos) y paritario. A pesar de que ha sido instituido por una Ley y de que es financiado con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, el CRL es un ente independiente del Gobierno y del Parlamento, tanto desde el punto de vista funcional como orgánico. El Consejo goza de personalidad jurídica propia distinta de la Administración de la Comunidad Autónoma, con plena capacidad para el ejercicio de sus funciones, sus presupuestos no requieren la aprobación del Gobierno y dispone de un régimen de contratación desvinculado de la Administración y sometido a Derecho privado. En definitiva, debe ser definido como un ente institucional de naturaleza no administrativa¹⁵⁹.

Además de la subsanación por la aplicación de la citada sentencia del TC, de los ajustes que tuvieron que introducirse en 1984 como consecuencia de la creación del Consejo Económico y Social Vasco y otras puntuales modificaciones sin mayor trascendencia, la Ley 9/81 del Consejo de Relaciones Laborales sufrió una modificación de cierto calado con la aprobación de la Ley 11/1997.

Los cambios más significativos que introdujo la Ley 11/1997 eran los siguientes:

1. La adopción de los acuerdos por mayoría absoluta de cada una de las dos partes en vez de la mayoría cualificada del 60% que se exigía en la Ley 9/81.
2. El establecimiento en la parte sindical del voto ponderado. Es decir, los vocales sindicales iban a pasar a disponer de la parte alícuota de la representatividad electoral que corresponde a su sindicato, en vez del principio de un vocal un voto de la Ley 9/81.
3. La garantía de la presencia en el Consejo y en todos sus órganos de, al menos, un miembro de las organizaciones sindicales más representativas y las que acrediten el 10% o más de delegados de personal y

¹⁵⁹ Notas recogidas del artículo de Javier Alonso Santos "El Consejo de Relaciones Laborales". Derecho Social Vasco. Bilbao 1999.

miembros de comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas.

- 4) La designación y cese del presidente y el secretario por el Pleno (lo componen los vocales de las organizaciones patronales y sindicales) y el nombramiento por el Lehendakari, quien podrá designarlos si no lo hace el Pleno en el plazo de 6 (respecto al Presidente) y de 3 meses (respecto al Secretario General). Hasta 1997 los designaba y nombra-
ba el Lehendakari, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales.

Para interpretar correctamente el sentido de estas modificaciones hay que recurrir al contexto y, en concreto, al escenario de las relaciones inter-sindicales de la época que se caracterizaba por la división y la confrontación entre los sindicatos de ámbito exclusivamente vasco y los de ámbito estatal. Esta situación producía un bloqueo en el funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales, ya que el reparto de los siete vocales de la parte sindical (3 vocales de ELA, 2 de CCOO, 1 de LAB y 1 de UGT), requería el acuerdo de 3 organizaciones para conformar la mayoría cualificada que exigía la Ley del Consejo.

Por la imposibilidad técnica de realizar un reparto de vocalías que correspondiera exactamente con la representatividad de cada organización sindical, el bloque ELA-LAB que disponía del 63% de delegados y miembros de comités quedaba reducido al 57% de los vocales del CRL, con lo que CCOO y UGT (con el 37% de representatividad y 43% de los vocales del Consejo) disponían de capacidad de veto para frenar cualquier tipo de iniciativa o propuesta de acuerdo que se presentara al pleno del Consejo.

Para romper la situación de bloqueo existente, a instancias de ELA, el Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, dirigido por el socialista Ramón Jáuregui, asumió el compromiso de elaborar y presentar al Parlamento un nuevo Proyecto de Ley del CRL. El voto ponderado resolvía la dificultad técnica de ajustar el voto a la representatividad exacta de cada organización y la sustitución de la mayoría cualificada por la mayoría absoluta para la adopción de acuerdos, aunque en la situación concreta de 1997 no aportaba ningún cambio concreto, significaba apostar por la regla democrática de funcionamiento más habitual, más operativa y la que estaba en vigor en la negociación colectiva desde 1994¹⁶⁰.

¹⁶⁰ La mayoría cualifica del 60% que establecía la Ley 9/81 del CRL era la que la LET de 1980 exigía para dar validez a los acuerdos alcanzados en los convenio colectivos. La reforma de la LET de 1994 sustituyó esta mayoría cualificada por la mayoría absoluta.

Es evidente que estos cambios no gustaron a CCOO y UGT quienes se posicionaron en contra y realizaron el máximo esfuerzo para evitar la aprobación de la nueva Ley por el Parlamento. La incorporación al texto de la Ley de la garantía de que los sindicatos representativos dispondrían de una presencia en el Consejo y en todos sus órganos –cláusula que se extendió a todas las instituciones de carácter sociolaboral de la CAPV– hay que interpretarla como una compensación del Departamento de Trabajo a estos sindicatos.

El cambio en la designación y cese del Presidente y Secretario General del CRL (el Pleno en vez del Lehendakari), hay que inscribirlo en una línea de actuación de la patronal y de los sindicatos dirigida a profundizar en la autonomía colectiva y a reforzar el carácter autónomo del Consejo frente a los poderes públicos.

El Consejo de Relaciones Laborales, además de ser una institución encargada de desarrollar cauces que propicien el encuentro y diálogo permanente entre la patronal y los sindicatos en el ámbito de la CAPV, es también, un órgano consultivo del Gobierno y del Parlamento Vasco en materia sociolaboral. Las funciones del Consejo, recogidas en el artículo 2 de la Ley y que a continuación se transcriben, definen perfectamente la naturaleza bifronte de la Institución y los objetivos que, en clave de desarrollo de un sistema propio de relaciones laborales, persigue:

“a) Formular propuestas al Gobierno o Departamentos del mismo referidas a política laboral.

b) Elaborar dictámenes, resoluciones, informes o estudios por propia iniciativa en materia laboral¹⁶¹.

c) Fomentar la negociación colectiva e impulsar una adecuada estructura de los convenios de ámbito de la Comunidad Autónoma, territorial o sectorial.

d) Promover las funciones de mediación y arbitraje en los conflictos de trabajo, o a petición de las partes implicadas.

e) Promover la creación de comisiones paritarias a nivel de empresa o de Comunidad, bien sectoriales o globales.

f) Propiciar acuerdos de carácter interprofesional sobre materias concretas¹⁶².

¹⁶¹ En la modificación que introdujo la Ley 11/1997 se ha suprimido del texto del artículo 2.2.b. “Desarrollar su función consultiva respecto del Gobierno y del parlamento en temas sociolaborales”

¹⁶² Como consecuencia de la sentencia del Tribunal Constitucional 35/1982, de 14 de junio, se modificó el texto original cambiando “Adoptar acuerdos” por “Propiciar acuerdos”.

g) Propiciar la constitución de la comisión negociadora en sectores en que existan particulares dificultades al respecto¹⁶³.”

Dejando a un lado las funciones propias a su carácter de órgano consultivo, el Consejo de Relaciones Laborales en el plano de órgano impulsor de iniciativas de articulación y fortalecimiento de la autonomía colectiva y del desarrollo e institucionalización de un sistema propio de relaciones laborales, presenta un balance de resultados que, en mi opinión, merece una calificación que no debería pasar del aprobado.

Es cierto que en la parte positiva hay que anotar que desde 1984 el CRL administra y gestiona el PRECO; que ha sido sede y, de alguna manera, impulsor de las negociaciones de los dos últimos Acuerdos Interprofesionales suscritos en la CAPV (El Acuerdo por el Empleo de enero de 1999 y el nuevo PRECO de febrero de 2000) y que desarrolla un buen trabajo en el campo de los estudios, estadísticas e información sobre la negociación colectiva y el conjunto de la realidad social, laboral y económica de la CAPV. Sin embargo, debido a la compleja realidad y a los distintos intereses en juego, el CRL no ha logrado avance alguno en su función de Institución encargada de fomentar la negociación colectiva e impulsar una adecuada estructura de los convenios colectivos en la CAPV.

Es evidente que el funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales depende de los equilibrios y de la correlación de fuerzas existente en la parte sindical, y de la posición de Confebask. En relación a proyectos que tengan incidencia en el desarrollo del marco propio de relaciones laborales, hay que señalar que en la primera fase de la vida del CRL la correlación de fuerzas entre los sindicatos era favorable a las organizaciones de ámbito estatal; después, cuando a la subida de representatividad de ELA y LAB se sumó la incorporación plena de este sindicato al Consejo, lo que daba al sindicalismo abertzale la mayoría, ésta era insuficiente para superar los requisitos legales (60% de los vocales sindicales) que se exigían para la adopción de acuerdos. Por último, cuando se produjo el cambio legal y se abrió la posibilidad de que ELA y LAB hicieran operativa su mayoría, Confebasks, con una posición aparentemente neutral ante los dos bloques sindicales, ha dejado patente su posición de bloqueo de cualquier iniciativa en clave de desarrollo del marco vasco de relaciones laborales que pudiera plantearse. Por otro lado, dado los intereses que están en juego en los convenios colectivos, la patronal vasca se ha mostrado reticente a cualquier iniciativa de institucionalización –aunque

¹⁶³ Para ajustarse a la citada sentencia del TC el texto actual sustituyó la función de elevar propuesta o informe sobre extensión de convenios colectivos que recogía la Ley original.

no tuvieran repercusión en el problema de los ámbitos– de la negociación colectiva.

Por tanto, es evidente que en la actualidad, para que el CRL sea una institución que trabaje eficazmente en la consolidación del marco vasco de relaciones laborales falta el apoyo de Confebask. Y es que, en mi opinión, la posición de la patronal vasca en estas cuestiones se mueve sobre estos criterios: 1) En primer lugar apuestan de manera general por la continuidad y el mantenimiento del status quo; para la patronal el MVRL es un tema delicado; un terreno minado del que sólo pueden llegar sobresaltos y complicaciones. Para evitar estos riesgos lo mejor es que nada se mueva. 2) En segundo lugar, ante propuestas concretas, opera en función del interés inmediato; si Hobetuz interesa suscriben el AIFCPV¹⁶⁴ y si no interesa un convenio colectivo de ámbito vasco en el sector químico, rechazan esa propuesta sindical. 3) Por último, el temor a que el desarrollo del MVRL contribuya a crear un escenario más reivindicativo y de mayor capacidad de presión sindical, es un factor que creo está influyendo también en la posición de Confebask.

2. LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES EN LA CAPV

En el marco de la regulación de la negociación colectiva, el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores establece los requisitos legales para elaborar acuerdos sobre materias concretas, atribuyendo la competencia correspondiente a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma.

Estos acuerdos, que son una modalidad específica de negociación colectiva, además de diferenciarse de los convenios colectivos ordinarios por su estructura, finalidad, ámbito de aplicación etc., se distinguen, sobre todo, por su carácter estratégico, especialmente en lo que respecta a la creación de piezas del entramado institucional del sistema de relaciones laborales.

Hasta el momento se han suscrito seis Acuerdos Interprofesionales de carácter general¹⁶⁵ en el ámbito de la CAPV. Tres de ellos relativos al establecimiento de un sistema de resolución de conflictos colectivos y los otros

¹⁶⁴ Acuerdo Interprofesional de Formación Continua del País Vasco.

¹⁶⁵ Al amparo del artículo 83.3. en la CAPV se han suscrito otros acuerdos pero han sido de aplicación en un ámbito sectorial concreto.

tres sobre formación continua, salud y prevención de riesgos laborales y empleo.

El 26 de julio de 1984 se suscribió el Acuerdo sobre Procedimientos de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva (PRECO), mediante el cual se creó un sistema voluntario de conciliación, mediación y arbitraje, que fue pionero en el ámbito del Estado y que, regulado de una u otra manera, es uno de los componentes básicos de un sistema moderno de relaciones laborales. Con el fin de actualizar, mejorar y desarrollar el PRECO, el 22 de junio de 1990 y el 16 de julio de 2000 se suscribieron otros dos Acuerdos Interprofesionales sobre esta materia¹⁶⁶.

El 28 de septiembre de 1995 se suscribió el Acuerdo interprofesional sobre la formación continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco (AIFCPV) al que, por su importancia en el debate sobre la centralización y el marco vasco de relaciones laborales, se le ha dedicado un amplio estudio en otro capítulo¹⁶⁷.

El 11 de diciembre de 1997 se suscribió el Acuerdo Interprofesional en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales que, al igual que el PRECO de 1984, fue pionero en el Estado¹⁶⁸. Este Acuerdo, además de clarificar las obligaciones del empresario respecto a la evaluación de riesgos y de elaboración e implantación de planes de prevención, estableció un plan de formación de delegados en esta materia¹⁶⁹.

Por último, después de muchos meses de negociaciones, el 15 de enero de 1999 se firmó el Acuerdo por el Empleo. Aparcado el problemático tema de la reducción del tiempo de trabajo –la persistencia del desacuerdo provocó cuatro meses más tarde la huelga general del 21 de mayo– los principales contenidos del Acuerdo fueron los siguientes:

1. Un acuerdo de aplicación general en la CAPV por el que se obligaba a las empresas a aplicar a los trabajadores de ETTs las condiciones establecidas en los convenios sectoriales correspondientes.

¹⁶⁶ El tema de la mediación y el PRECO están tratados en el apartado “La huelga y la mediación del conflicto colectivo en el ordenamiento español” del capítulo III.

¹⁶⁷ Ver en el capítulo IV el apartado “Formación Continua. Forcem-Hobetuz: otro frente del debate sobre la centralización”.

¹⁶⁸ En la Comunidad Foral de Navarra la Confederación de Empresarios de Navarra y los sindicatos UGT y CCOO firmaron un acuerdo el 23 de julio de 1996 para la formación de delegados de prevención que no ha sido registrado ni publicado.

¹⁶⁹ Elixabet Errandonea Ulazia. “La realidad negocial del País Vasco”. Derecho Social Vasco. Bilbao 1999.

2. Un acuerdo marco de eliminación de horas extraordinarias que recoge los criterios básicos que deben seguirse en los pactos que se cierran en las empresas sobre esta materia.
3. Un acuerdo sobre el contrato sustitución que planteaba jubilaciones a partir de los 60 años con contratación obligatoria de un trabajador en paro para cubrir el puesto vacante. Este acuerdo propició una nueva regulación legal del Contrato de Relevo que, como ya estaba prevista en el texto del Acuerdo, derivó en una adecuación del mismo y en la mejora de las condiciones legales del Contrato de Relevo, que incluía la contratación indefinida y a tiempo completo, y la mejora de las condiciones de jubilación.

De estos tres acuerdos parciales que constituían el grueso del Acuerdo general sobre el Empleo, el relativo a las ETTs tuvo una corta vigencia operativa ya que las mejoras de las condiciones laborales que se lograron, siete meses más tarde se generalizaron en el conjunto del Estado como consecuencia de una modificación legal que, entre otros aspectos, recogió el contenido de lo pactado en el Acuerdo. El acuerdo parcial en materia de horas extraordinarias, a pesar de su carácter no vinculante, sin duda está siendo efectivo para, si no eliminar sí al menos, reducir este problema de tan difícil y compleja solución. En relación al contrato de relevo los resultados que se han obtenido pueden verse en el siguiente cuadro 1.

Cuadro 1
**Número de Contratos de Relevo realizados desde enero
de 2000 hasta agosto de 2001**

Territorio	Año 2000 (12 meses)	Año 2001 (8 meses)	Total (20 meses)
Araba	136	179	315
Bizkaia	539	474	1.013
Gipuzkoa	619	450	1.069
CAPV	1.294	1.103	2.397
Navarra	168	122	290
Euskal Herria	1.462	1.225	2.687

Desde que este instrumento está plenamente operativo se están registrando en el ámbito de la CAPV una media mensual de 120 jubilaciones y nuevas contrataciones, y 134 en el conjunto de Euskal Herria. En estos buenos resultados han tenido mucho que ver las mejoras de la regulación legal del contrato de relevo introducidas por el Gobierno Central y las ayudas eco-

nómicas establecidas por el Gobierno Vasco. De cualquier manera, el análisis comparativo respecto a la utilización de este contrato en el conjunto del Estado y en la CAPV, confirma que el Acuerdo Interprofesional ha sido clave en la buena acogida que el Contrato de Relevo está teniendo en nuestro territorio.

3. PERFILES Y CARACTERÍSTICAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV¹⁷⁰

3.1. Cobertura de la negociación colectiva

El 96,70% de los trabajadores asalariados de la CAPV están dentro del ámbito de aplicación de convenios colectivos vigentes; el 1,20% se ven afectados por convenios no actualizados¹⁷¹ y el 2,10% trabajan en actividades que carecen de acuerdos colectivos^{172 173}.

La distribución de la cobertura de la negociación colectiva de la CAPV por territorios es la siguiente: Gipuzkoa es el territorio dónde en términos relativos el convenio colectivo alcanza la mayor extensión: 97,84% de los asalariados. La cobertura de Bizkaia es del 95,59%, siendo Araba, con el 92,99%, el territorio de la Comunidad Autónoma dónde la regulación colectiva de las condiciones de trabajo tiene el porcentaje más bajo¹⁷⁴.

Los trabajadores de la pesca, del comercio, de la sanidad y asistencia social, de los servicios administrativos, de asesoramiento y personales son los sectores de actividad más importantes de la CAPV que, bien porque no tienen convenio colectivo actualizado o porque nunca lo han tenido, se encuentran fuera del ámbito de aplicación de la negociación colectiva.

¹⁷⁰ Los datos han sido extraídos del “Estudio de la estructura de la negociación colectiva en la CAPV, 1999.” Consejo de Relaciones Laborales. Bilbao 2000. Los comentarios y valoraciones son del autor.

¹⁷¹ Convenios que no han sido registrados con posterioridad a 1994.

¹⁷² Según estos porcentajes, 588.938 trabajadores asalariados de la CAPV tienen reguladas sus condiciones de trabajo mediante convenios colectivos mientras que 20.040 se encuentran fuera de la cobertura de la negociación colectiva por trabajar en actividades que no disponen de acuerdos colectivos o desde hace siete años no los tienen actualizados.

¹⁷³ El ámbito de negociación identificado por el Estudio es del 99,10% de la población asalariada de la CAPV.

¹⁷⁴ Elaboración propia sobre los datos del “Estudio de la Estructura de la Negociación Colectiva en la CAPV. Año 1999.” Consejo Relaciones Laborales, Bilbao 2000.

De 1997 a 1999, la cobertura de negociación colectiva del sector privado de la CAPV ha ganado 0,60 puntos. Esta evolución positiva de los dos últimos años es consecuencia de la existencia de nuevos convenios sectoriales de ámbito estatal en sectores como el “Telemárketing”, “Empresas de Publicidad”, “Prensa y Agencias Informativas” “Técnicas Tributarias y Asesores Fiscales”, “Captación, Depuración y Distribución de Agua” etc. y otros Convenios, Laudos y extensiones que –regulando algunas condiciones laborales– se han suscrito en el marco del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales.

De los datos apuntados sobre la cobertura de la negociación colectiva en la CAPV, hay que destacar dos cuestiones:

1. Su alto porcentaje. El 96% de trabajadores tienen reguladas sus condiciones laborales por medio del convenio colectivo. El hecho de que el ordenamiento jurídico vigente otorgue eficacia general al convenio colectivo explica sólo en parte que la negociación colectiva cubra una superficie tan extensa, ya que en el entorno más cercano como el Estado español y Francia –también con aplicación “erga omnes” de los acuerdos– no alcanzan el 80% de cobertura¹⁷⁵.
2. El que los nuevos ámbitos de negociación sectorial que se están abriendo corresponden a convenios estatales. En los últimos años, los nuevos convenios de ámbito vasco que se han suscrito son de nivel de empresa no habiéndose registrado ninguno de carácter sectorial. Algunas de las causas que pueden explicar esta situación son las siguientes:
 - a) Que el Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo (AIOR) suscrito por UGT, CCOO y las Asociaciones Empresariales CEOE y CEPYME, tras la derogación en 1994 de las Ordenanzas Laborales, ha impulsado una cierta actividad negociadora de ámbito estatal que se ha extendido más allá de los compromisos estrictos adquiridos en el citado Acuerdo.
 - b) La posición al respecto de las Asociaciones empresariales que constituyen la patronal vasca CONFEBASK, que se sitúa entre la pasivi-

¹⁷⁵ Según un estudio realizado por la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos, se estimaba que la cobertura en España se situaba entre el 70 y el 80%. Un estudio de Andrés Gómez Sánchez de CCOO titulado “Una aproximación sindical a la negociación colectiva en Europa”, estima que la cobertura de la negociación colectiva en algunos países europeos es la siguiente: Alemania, Austria, Países Nórdicos y Benelux, más del 75%; Italia, España y Francia, entre el 60 y el 75%. Reino Unido y Suiza, menos del 60%.

dad y la abierta hostilidad a desarrollar el ámbito vasco de negociación colectiva. Los posibles motivos de esta actitud pueden responder a las siguientes causas; 1) Por no disponer de implantación en los sectores emergentes; 2) Por una estrategia de neutralidad ante el debate sindical sobre el marco propio de relaciones laborales; 3) Por considerar que el ámbito de negociación estatal es mejor para los intereses de las empresas.

c) La falta de unanimidad sindical sobre esta cuestión debida a las diferentes estrategias de los sindicatos vascos respecto al ámbito (vasco o estatal) de las relaciones laborales.

d) La débil implantación sindical que existe en estas nuevas actividades económicas, lo que dificulta la organización de un movimiento reivindicativo lo suficientemente fuerte para lograr Acuerdos Colectivos que, más o menos, encajen con el nivel medio de condiciones laborales existentes en la CAPV.

3.2. Ambito vasco y estatal de negociación colectiva

El 81,60% del colectivo total de asalariados con ámbito de negociación identificado (incluidos tanto el sector privado como el público) están dentro del campo de aplicación de convenios colectivos de ámbito vasco mientras que el 18,40% restante tienen reguladas sus condiciones de trabajo mediante convenios de ámbito estatal¹⁷⁶.

La negociación colectiva de ámbito vasco es mayor en las Administraciones Públicas que en el sector privado. Alcanza al 89,10% de los empleados y funcionarios de las Administraciones Publicas y al 80% del total de asalariados de las empresas privadas.

La distribución territorial de la negociación colectiva del sector privado según el ámbito del convenio, se refleja en el cuadro 2 de la página siguiente:

¹⁷⁶ Hay que tener en cuenta que los 9.146 trabajadores de ETTs de la CAPV figuran afectados por el convenio estatal de esa actividad aunque en realidad se les aplica las condiciones laborales del convenio sectorial correspondiente a la empresa usuaria. Asimismo, existen unas 18 empresas con un total de 12.719 asalariados, que disponen de convenio de ámbito estatal aunque la mayoría de los trabajadores están ubicados en centros de trabajo de la CAPV (Bellota Herramientas S.A., Zardoya Otis, Roberto Zubiri, Seguros Lagun Aro etc.) En consecuencia, el porcentaje de trabajadores afectados realmente por convenios colectivos de ámbito estatal es ligeramente menor que el 18,40%.

Cuadro 2
Ambito de negociación en la CAPV
 (En %)

Territorio	Ambito vasco	Ambito estatal
Araba	75,70	24,30
Bizkaia	78,40	21,60
Gipuzkoa	84,50	15,50
CAPV	80,00	20,00

Como puede observarse, Araba, con un ratio de 3,10 trabajadores con convenio de ámbito vasco por 1 con acuerdo de ámbito estatal, es el territorio de la CAPV donde la extensión de la negociación colectiva autonómica es menor. En Bizkaia este ratio sube a 3,60, mientras que Gipuzkoa, con un ratio de 5,5, es el territorio que presenta mayor porcentaje de negociación de ámbito vasco.

La evolución de los ámbitos de negociación en los cuatro últimos años estudiados se refleja en el siguiente cuadro:

Cuadro 3
Evolución ámbitos de negociación.
 (En %)

Araba	1995	1997	1999
Ambito vasco	80,70	75,80	75,70
Ambito estatal	19,30	24,20	24,30
Bizkaia			
Ambito vasco	79,60	79,90	78,40
Ambito estatal	20,40	20,10	21,60
Gipuzkoa			
Ambito vasco	85,50	85,10	84,50
Ambito estatal	14,50	14,90	15,50
Total CAPV			
Ambito vasco	81,70	80,90	80,00
Ambito estatal	18,30	19,10	20,00

Del análisis de los datos del cuadro 3, cabe subrayar que:

1. En la evolución que se ha producido entre 1995 y 1999 se observa un crecimiento de la negociación de ámbito estatal en todos los territorios. En Araba alcanza cierta importancia –5 puntos–, mientras que en los otros dos territorios –con porcentajes de 1 y 1,20 puntos– es de mucho menor significado¹⁷⁷.
2. La negociación colectiva de ámbito estatal es mayoritaria en los siguientes sectores: Energía y Agua (alcanza al 90% del total de asalariados), Comunicaciones (84%), Industria del Textil, Cuero y Calzado (81%), Banca y Seguros (75%) e Industria Química (72%) y adquiere cierta relevancia en las actividades de Asesoramiento y Servicios Administrativos (44%), Servicios Culturales y Deportivos (25%) y Servicios Personales 25%).
3. La negociación colectiva de ámbito autonómico se extiende por los principales sectores de ocupación de la CAPV afectando prácticamente al 100% de los trabajadores de la Industria Siderometalúrgica, la Construcción, la Hostelería, la Madera, Corcho y Mueble y las actividades de Saneamiento y Limpieza. Es también, el ámbito de negociación mayoritario en la Educación Privada (alcanza al 87% de los trabajadores del sector), Industria del Papel y Artes Gráficas (79%), Comercio (77%), Transporte (75%) e Industria de Alimentación (71%).

Para finalizar el estudio de este apartado hay que destacar lo siguiente:

- a) El carácter muy mayoritario de los convenios colectivos que se negocian en la propia CAPV, lo que configura un marco autónomo muy desarrollado de negociación colectiva en una de las áreas más importantes de las que constituyen el sistema de relaciones laborales.
- b) La estabilidad general que presenta el mapa de ámbitos de la negociación colectiva de la CAPV, a pesar incluso, de las regulaciones jurídicas de distinto signo que han estado vigentes en los últimos veinte años. Como se ha señalado en un capítulo anterior, este hecho confirma que la estructura de los convenios tiene un carácter muy refractario a los cambios.

En este sentido, hay que destacar que, a pesar de que se ha pasado de la regulación jurídica centralizadora del artículo 83.2 del viejo Estatuto, que ha estado vigente catorce años, a un período de siete

¹⁷⁷ Para una correcta valoración del incremento de la negociación estatal que se ha producido hay que tener en cuenta las observaciones realizadas en la nota anterior.

años dominado por el llamado “descuelgue autonómico” que introdujo la Ley 11/1994, no se han producido variaciones destacables en la estructura de los ámbitos de negociación.

- c) El relativo fracaso del artículo 84 como instrumento para trasladar a la CAPV ámbitos de negociación de sectores con tradición de regulación colectiva estatal¹⁷⁸. Las causas de que la introducción en el ordenamiento jurídico español del llamado “descuelgue autonómico” no haya servido para extender el área de negociación colectiva propia, como pretendían los sindicatos abertzales ELA y LAB¹⁷⁹, son las mismas que se han señalado en el apartado anterior¹⁸⁰. Es decir: 1) La dificultad que entraña el cambio de estructura de los convenios; 2) Las distintas estrategias del sindicalismo vasco ante este tema y 3) La posición de la patronal vasca que, en términos generales, hay que calificarla, como mínimo, de no favorable¹⁸¹.

3.3. Convenios de ámbito sectorial y de empresa

El 82% de los trabajadores del sector privado de la CAPV con convenio identificado tienen reguladas sus condiciones de trabajo por medio de convenios de ámbito sectorial y el 18% por convenios de empresa estatutarios¹⁸².

¹⁷⁸ Se han producido iniciativas sindicales para negociar convenios colectivos de ámbito de CAPV en Grandes Almacenes, Seguros y Banca, sectores de actividad económica que disponen de convenios sectoriales estatales, sin que hasta el momento se haya alcanzado el objetivo que perseguían los promotores.

¹⁷⁹ A pesar de que en estos últimos siete años de vigencia del llamado “descuelgue autonómico” no se ha producido la sustitución de ámbitos de negociación estatal por convenios de ámbito vasco, hay que destacar que la nueva redacción del artículo 84 de la LET frenó en seco la campaña de centralización que UGT y CCOO impulsaron (con éxito inicial: Convenio General de la Construcción, Hostelería y Acuerdo Nacional de Formación Continua) en los primeros años de la década de los noventa. En relación al objetivo de ampliar el marco vasco de negociación colectiva que tiene el sindicalismo abertzale, el “descuelgue autonómico” más que instrumento ofensivo ha jugado un papel importante en clave defensiva. Sin embargo, desde una perspectiva más global sobre el debate del marco propio o estatal de relaciones laborales, hay que destacar el papel clave que ha tenido el nuevo artículo 84 de la LET en el Acuerdo Interprofesional de Formación Continua del País Vasco (AIFCPV).

¹⁸⁰ Puede resultar interesante contrastar estas razones con las que se han apuntado en el capítulo IV como causas del fracaso del primer intento del sindicalismo español de centralización de la negociación colectiva.

¹⁸¹ A la propuesta de abrir una Mesa de Negociación en el sector de la Industria Química de Gipuzkoa formulada por ELA a ADEGUI, la patronal gipuzcoana contestó negativamente, aduciendo que las empresas afectadas se encontraban satisfechas con el ámbito estatal de negociación colectiva.

¹⁸² Como es lógico, en esta distribución no se tienen en cuenta los acuerdos y pactos que no han sido registrados en la Oficina pública habilitada al efecto. Dado que la negociación llamada informal que se realiza respecto a algunas materias cuenta con mucha tradición en algunos sectores importantes de la actividad económica, hay que advertir que el volumen real de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa tiene un alcance mayor que el que indica el porcentaje oficial que, como he señalado, corresponde a los acuerdos estatutarios.

Mientras el número de empresas con convenio propio ha pasado de 462 en 1995 a 563 en 1999, el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva de este ámbito ha descendido en ese mismo período del 20,80% al 18,40%. Por tanto, parece que en estos cuatro años se han producido dos procesos distintos: por una parte, el convenio de empresa estatutario ha perdido peso en la estructura de la negociación colectiva, y por otra, ha aumentado la negociación de este ámbito en los centros de trabajo de tamaño más reducido¹⁸³.

El ratio de trabajadores afectados por convenio de empresa ha pasado de 171 a 158 en el período 1995-1999, y el número de empresas de menos de 50 trabajadores con convenio colectivo estatutario propio de 185 a 249; es decir ha aumentado un 34,59%.

La distribución territorial de la negociación colectiva de empresa es la siguiente: En Araba, el 31,70% de los asalariados del sector privado tienen reguladas sus condiciones de trabajo por medio de convenios colectivos estatutarios de ese ámbito; En Bizkaia ese porcentaje baja al 18,90%, cayendo en Gipuzkoa hasta el 10,90%.

Como puede observarse la estructura de la negociación colectiva de la CAPV, vista desde el ángulo del ámbito de sector o de empresa, varía mucho de un territorio a otro. Así, el ratio de trabajadores afectados por convenio sectorial por cada trabajador adscrito a convenio de empresa es de 2,2 en Araba, de 4,3 en Bizkaia y de 8,2 en Gipuzkoa.

La Industria Siderometalúrgica con 30.244 asalariados cubiertos por convenios estatutarios de empresa, la Industria Química con 11.066 y Banca y Seguros con 6.002, son los sectores de actividad económica en donde en términos absolutos la negociación colectiva de empresa alcanza mayor importancia.

Pasando de los términos absolutos a los relativos, hay que señalar que en los sectores de Energía y Agua y Comunicaciones el convenio de empresa estatutario es el único ámbito de negociación existente; en la Industria Química es mayoritario ya que alcanza al 51% de los trabajadores y tiene

¹⁸³ Así parece deducirse de esos dos datos (aumento del número de convenios de empresa y disminución del porcentaje de trabajadores afectados por los mismos) y del hecho de que en el período 1995-1999 el empleo en las empresas de más de 50 trabajadores del sector privado haya experimentado un crecimiento mayor (23,79%) que el de los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores (22,96%). Datos elaborados por el autor con la información del Estudio de la "Estructura de la Negociación Colectiva" elaborado por el CRL.

cierta relevancia en Sanidad y Asistencia Social (36%), Banca y Seguros (34%), Industria de la Alimentación (26%), Transportes (22%), Industria del Papel y Artes Gráficas (21%) e Industria Siderometalúrgica (21%)¹⁸⁴.

4. LA COMPOSICION DE LAS COMISIONES DE NEGOCIACION DE LOS CONVENIOS SECTORIALES

4.1. La participación Sindical

En este apartado se va a analizar la representatividad sindical desde la perspectiva de la posiciones que ocupan las distintas organizaciones en las comisiones negociadoras de los convenios sectoriales de Euskal Herria. El análisis del mapa de representatividad de la negociación colectiva muestra la implantación que acreditan los sindicatos en el escenario de esta importantísima área del sistema de relaciones laborales.

Cuadro 4
Resumen General de Representatividad de la Negociación Sectorial de la CAPV¹⁸⁵

Posición	ELA		CCOO		UGT		LAB	
	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab
Mayoritaria	70	89,42%	11	1,68%	24	6,88%	10	2,87%
>25% no mayoritario	20	7,78%	17	10,63%	10	13,37%	18	32,06%
>10%<25%	10	1,70%	32	73,84%	25	37,00%	29	33,13%
< 10%	9	1,10%	49	13,86	50	42,75%	52	31,94%

De los datos del cuadro número 4 hay que destacar que:

- 1) ELA ocupa una posición hegemónica en la negociación colectiva sectorial de la CAPV. Prácticamente el 90% de los trabajadores están cubiertos por convenios en los que el sindicato nacionalista es mayoritario.

¹⁸⁴ Datos elaborados por el autor con la información del “Estudio de la Estructura de la Negociación Colectiva en la CAPV, 1999.

¹⁸⁵ Información extraída de: “La representatividad Sindical al 31-12-98 en la negociación colectiva sectorial de la CAPV” del 31-5-1999. Gabinete de Negociación Colectiva de ELA; trabajo dirigido por el autor.

- 2) CCOO, tiene una presencia regular en las mesas de negociación sectorial, pero con una característica destacable: su posición minoritaria. En 32 convenios que afectan al 74% de los trabajadores tiene una representación entre el 10% y el 25%.
- 3) UGT presenta una posición irregular. Tras ELA, es el sindicato que acredita una mayor presencia mayoritaria pero, al mismo tiempo, es la organización que tiene una mayor posición marginal o de exclusión¹⁸⁶ que alcanza a 50 convenios que afectan al 42,75% de los trabajadores.
- 4) Por último, la posición de LAB presenta una cierta irregularidad, aunque menos acusada que la de UGT y de signo más positivo. En 18 convenios que afectan al 32% de los trabajadores tiene una representación superior al 25% sin alcanzar a ser mayoritario.

Cuadro 5
Representatividad en la Negociación Sectorial de Bizkaia

Posición	ELA		CCOO		UGT		LAB	
	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab
Mayoritaria	34	90,56%	6	1,99%	8	7,31%	2	0,96%
>25% no mayoritario	8	8,31%	9	20,37%	6	15,09%	2	0,94%
>10%<25%	1	0,56%	11	63,63%	14	67,63%	9	46,11%
< 10%	4	0,57%	21	14,01%	19	9,97%	34	51,99%

De la representatividad sindical en los convenios sectoriales de Bizkaia, cuadro número 5, se puede destacar que:

- 1) ELA tiene una presencia dominante en la negociación colectiva sectorial de Bizkaia al ser el sindicato mayoritario en 34 convenios que afectan a más del 90% de los trabajadores que tienen reguladas sus condiciones de trabajo por acuerdos de este ámbito.
- 2) La representación minoritaria es predominante en las posiciones de UGT y CCOO (68% y 64% de los trabajadores respectivamente). UGT mejora la posición de CCOO, ya que alcanza la mayoría en 8 convenios y 7,31% de los trabajadores frente a 6 convenios y 1,99%

¹⁸⁶ Las organizaciones sindicales más representativas cuando no acreditan el 10% de representatividad en un sector, o no participan en las negociaciones o si lo hacen ocupan una posición testimonial, habitualmente con voz y sin voto.

de los asalariados de CCOO. CCOO y UGT no alcanzan el 10% de representatividad en 21 y 19 convenios que afectan al 14% y al 10% de los trabajadores respectivamente.

- 3) LAB tiene los peores datos de representatividad de este territorio. Aunque es mayoritario en 2 pequeños convenios, queda por debajo del 10% en 34 convenios que afectan al 52% de los trabajadores y en otros 9 y 46% de trabajadores está situado en una posición minoritaria (entre el 10% y el 25%).

Cuadro 6
Representatividad en la Negociación Sectorial de Gipuzkoa

Posición	ELA		CCOO		UGT		LAB	
	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab
Mayoritaria	29	93,95%	5	2,53%	3	0,57%	7	4,76%
>25% no mayoritario	5	4,03%	5	3,42%	1	0,11%	15	71,29%
>10%<25%	3	0,63%	10	77,27%	9	22,15%	11	22,30%
< 10%	3	1,39%	20	16,77%	27	77,18%	7	1,65%

De los datos del cuadro número 6 los aspectos de mayor relieve son:

- 1) La posición mayoritaria de ELA en un número de convenios que afectan al 93,95% de los trabajadores, refleja con claridad la hegemonía de este sindicato en la negociación colectiva de Gipuzkoa.
- 2) La posición predominante minoritaria de CCOO (77% de los trabajadores). Además, en 20 convenios que afectan al 17% de los asalariados, no alcanza el 10% de representatividad.
- 3) La marginación generalizada de UGT en la negociación colectiva de este territorio. Ocupa una posición de exclusión o de presencia testimonial (menos del 10%) en 27 convenios que afectan al 77% de los trabajadores y en otros 9 convenios que afectan al 22% de los asalariados tiene una posición minoritaria (entre el 10% y el 25%).
- 4) La buena situación de LAB. Del mapa de representatividad de la negociación colectiva sectorial, Gipuzkoa es el territorio dónde LAB obtiene mejores resultados. Es mayoritario en 7 convenios, aunque sólo afectan al 4,76% de los trabajadores, y se sitúa en una posición cualificada (entre el 25% y el 50% sin ser mayoritario) en 15 convenios que afectan al 71% de los trabajadores.

Cuadro 7
Representatividad en la Negociación Sectorial de Araba

Posición	ELA		CCOO		UGT		LAB	
	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab
Mayoritaria	5	67,19%	0	0,00%	13	32,06%	0	0,00%
>25% no mayoritario	6	17,78%	3	6,42%	3	61,64%	0	0,00%
>10%<25%	6	11,39%	9	80,46%	2	5,07%	9	53,90%
< 10%	2	3,65%	7	13,11%	1	1,23%	10	46,10%

Del cuadro número 7 hay que destacar:

- 1) En Araba, aún siendo el sindicato mejor situado, el liderazgo de ELA no es tan patente como en los otros dos territorios de la CAPV. Es mayoritario en sólo 5 de los 19 convenios sectoriales pero son los más importantes ya que afectan al 67% de los trabajadores.
- 2) UGT presenta en este territorio su mejor posición. Es mayoritario en 13 de los 19 convenios existentes aunque únicamente afectan al 32% de los trabajadores.
- 3) CCOO y LAB no tienen mayoría en ningún convenio colectivo sectorial de Araba. La representación minoritaria es la posición predominante de CCOO (9 convenios y 80% de los trabajadores) y la minoritaria y la de exclusión y/o testimonial la predominante en LAB (54% y 46% de los trabajadores respectivamente).

Cuadro 8
Representatividad en la Negociación Sectorial de los convenios de ámbito de Comunidad Autónoma¹⁸⁷

Posición	ELA		CCOO		UGT		LAB	
	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab
Mayoritaria	2	93,12%	0	0,00%	0	0,00%	1	6,88%
>25% no mayoritario	1	6,88%	0	0,00%	0	0,00%	1	64,31%
>10%<25%	0	0,00%	2	93,12%	0	0,00%	0	0,00%
< 10%	0	0,00%	1	6,88%	3	100,00%	1	28,81%

¹⁸⁷ Sólo existen 3 convenios que afectan al conjunto de la CAPV: Enseñanza Privada, Ikastolas y Arcepafe.

Respecto a la representatividad en la negociación sectorial de ámbito de Comunidad Autónoma, cuadro número 8 de la página anterior, queda de manifiesto que:

- 1) ELA, con la mayoría absoluta en los convenios de Arcepafe y la Enseñanza Privada, domina también este ámbito de negociación.
- 2) LAB, alcanza la mayoría absoluta en el convenio de Ikastolas y tiene una presencia cualificada en el Arcepafe.
- 3) CCOO, se encuentra en una posición minoritaria en el Arcepafe y en el convenio de la Enseñanza Privada, acreditando, tan sólo, el 6,88 de representatividad en el convenio colectivo de Ikastolas.
- 4) Por último, UGT no alcanza el 10% de representatividad en ninguno de estos tres ámbitos de negociación.

Cuadro 9
Representatividad en la Negociación Sectorial de Navarra¹⁸⁸

Posición	ELA		CCOO		UGT		LAB	
	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab	Conv	Trab
Mayoritaria	7	10,77%	5	5,21%	22	83,46%	3	3,35%
>25% no mayoritario	8	24,48%	7	41,93%	7	13,95%	0	0,00%
>10%<25%	11	60,07%	12	46,65%	2	1,07%	11	58,34%
< 10%	7	4,67%	9	6,21%	2	1,52%	19	38,31%

En la negociación sectorial de la Comunidad Foral de Navarra, cuadro número 9, hay que destacar que:

- 1) UGT ha consolidado con claridad una posición hegemónica.
- 2) La representatividad de CCOO se sitúa entre la posición minoritaria (46,65%) y la cualificada (41,93%).
- 3) ELA, con predominio de la posición minoritaria (60,07%), sin embargo, mejora a CCOO respecto a posición mayoritaria (10,77% frente a 5,21%) y, también, en el nivel de exclusión y/o presencia testimonial (4,67% frente a 6,21%).
- 4) Por último, LAB ocupa una posición muy marginal en las mesas de negociación sectorial de la CFN, aunque en este territorio mejora un poco el nivel de representatividad que acredita en los convenios colectivos de Araba y Bizkaia.

¹⁸⁸ Estudio realizado sobre los resultados electorales al 31-12-1999. El proceso de renovación de representantes de los trabajadores en las empresas de Navarra se completó más tarde que en la CAPV.

En los cuadros siguientes se analiza la representatividad en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos desde la perspectiva del ámbito de actuación de los sindicatos vascos. Es decir, las mayorías que se conforman entre ELA y LAB (organizaciones de ámbito exclusivamente vasco) y las mayorías que se configuran con la suma de la representatividad de CCOO y UGT (organizaciones de ámbito estatal)

Cuadro 10
Mayorías absolutas en la negociación colectiva de la CAPV y de Navarra. Número de Convenios

Sindicatos	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	C.Autó ¹⁸⁹	Total CAPV	Navarra
ELA-LAB	28	34	5	3	70	6
CCOO-UGT	18	5	10	0	33	23
Otras Mayor.	1	0	4	0	5	2
Empates	0	1	0	0	1	2

Cuadro 11
Mayorías absolutas en la negociación colectiva de la CAPV y de Navarra. Porcentaje de Trabajadores Afectados

Sindicatos	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	C.Autó ¹⁹⁰	Total CAPV	Navarra
ELA-LAB	72,51	97,80	49,62	100	81,83	6,30
CCOO-UGT	26,58	1,82	40,92	0,00	16,61	86,20
Otras Mayor.	0,91	0,00	9,46	0,00	1,44	6,50
Empates	0,00	0,38	0,00	0,00	0,12	1,00

Como puede observarse en los cuadros 10 y 11, los sindicatos de ámbito exclusivamente vasco dominan ampliamente la negociación colectiva de la CAPV¹⁹¹. La suma de la representatividad de ELA y de LAB conformarían la mayoría absoluta de los tres convenios colectivos de ámbito de Comunidad

¹⁸⁹ Convenios que afectan a los tres territorios de la CAPV.

¹⁹⁰ Convenios que afectan a los tres territorios de la CAPV.

¹⁹¹ Hay que tener en cuenta que los trabajadores de la CAPV afectados por convenios de ámbito sectorial se clasifican de la siguiente manera: El 83,90% están cubiertos por convenios sectoriales de ámbito vasco y el 16,10% por convenios sectoriales de ámbito estatal. En las comisiones negociadoras de este último ámbito son mayoritarios los sindicatos del Estado CCOO y UGT. Por tanto, a efectos de determinar el peso real de CCOO y UGT en el conjunto de la negociación sectorial (de ámbito vasco y estatal), hay que tener en cuenta el liderazgo que ejercen estos sindicatos en la negociación de los convenios sectoriales estatales que tienen aplicación en la CAPV.

Autónoma, rozarían el 100% de los convenios de Gipuzkoa, se extendería por las tres cuartas partes del mapa de negociación sectorial de Bizkaia y alcanzaría a la mitad de los convenios de Araba. Por el contrario, los sindicatos estatales controlan de forma absoluta la negociación colectiva sectorial de la Comunidad Foral de Navarra.

A la vista de este mapa de representatividad de la negociación colectiva sectorial de la CAPV, el Gobierno español, las patronales del Estado y las confederaciones de CCOO y UGT, deberían tener en cuenta que cualquier nuevo intento de centralización de la estructura de la negociación colectiva, además de romper la regla democrática de las mayorías, significaría violentar una realidad negocial muy consolidada.

4.2. La participación patronal

La falta de procesos electorales similares a los que se producen en el campo sindical impide medir con exactitud la representatividad real de las organizaciones empresariales en la negociación colectiva. A falta de ello, el estudio de los datos sobre la composición patronal de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos sectoriales de la CAPV¹⁹² dan una idea bastante aproximada de la implantación real de las asociaciones empresariales que constituyen CONFEBASK y la CEN.

Cuadro 12
Participación de CEBEK en la Negociación Colectiva Sectorial de Bizkaia

Situación	Convenios	Porcentaje	Trabajadores	Porcentaje
Participan solos	22	43,14	79.461	51,05
Comparten Mesa	11	21,57	44.971	28,89
No participan	18	35,29	31.218	20,06
Total	51	100	155.650	100

¹⁹² Estudio elaborado por el autor con datos suministrados por el Consejo de Relaciones Laborales (CRL).

Cuadro 13
**Participación de ADEGUI en la Negociación Colectiva
 Sectorial de Gipuzkoa**

Situación	Convenios	Porcentaje	Trabajadores	Porcentaje
Participan solos	12	27,91	62.629	54,93
Comparten Mesa	11	25,58	38.452	33,73
No participan	20	46,51	12.932	11,34
Total	43	100	114.013	100

Cuadro 14
Participación de SEA en la Negociación Colectiva Sectorial de Araba

Situación	Convenios	Porcentaje	Trabajadores	Porcentaje
Participan solos	6	31,58	22.649	59,23
Comparten Mesa	1	5,26	2.198	5,75
No participan	12	63,16	13.391	35,02
Total	19	100	38.238	100

Del análisis de la participación de las organizaciones que constituyen CONFEBASK en las mesas de negociación sectorial, cuyo detalle territorial ha quedado reflejado en los cuadros 12, 13 y 14, se puede destacar que:

- 1) Araba es el territorio donde la gran patronal vasca tienen menor implantación, ya que SEA no participa en el 63,16% de los convenios sectoriales, aunque sí lo hace en los más importantes.
- 2) En la negociación sectorial de Bizkaia, es donde está más presente la patronal CONFEBASK, ya que su organización territorial, CEBEK, negocia el 64,71% de los convenios.
- 3) Por último, en Gipuzkoa es donde la patronal vasca aparece con una implantación más cualificada, puesto que ADEGUI, aunque sólo participa en el 53,49% de los convenios, éstos afectan al 88,66% de los trabajadores.

Cuadro 15

Participación de las organizaciones de CONFEBASK en la Negociación Colectiva Sectorial Interterritorial¹⁹³

Situación	Convenios	Porcentaje	Trabajadores	Porcentaje
Participan solos	0	0	0	0
Comparten Mesa	0	0	0	0
No participan	2	100	18.166	100
Total	2	100	18.166	100

Cuadro 16

Participación total en la Negociación Colectiva Sectorial de la CAPV de las Organizaciones de Confebask

Situación	Convenios	Porcentaje	Trabajadores	Porcentaje
Participan solos	40	34,79	164.739	50,52
Comparten Mesa	23	20,00	85.621	26,26
No participan	52	45,21	75.707	23,22
Total	115	100	326.067	100

Como puede verse en el cuadro 16, las Asociaciones Patronales que constituyen Confebask, no participan en la negociación del 45,21% de los convenios colectivos sectoriales de la CAPV, aunque ese porcentaje disminuye al 23,22% si se analiza desde la perspectiva de los trabajadores afectados. Por tanto, las grandes patronales territoriales, Cebek, Adegui y Sea, dominan la mayoría de los sectores importantes pero no tienen ninguna implantación en muchas parcelas de la actividad económica.

La no presencia de Cebek, Adegui y Sea en algunas actividades económicas y el hecho de que compartan representatividad con otras organizaciones empresariales en otros sectores, contrasta muchísimo con el nivel de implantación que alcanzan los cuatro sindicatos representativos de la CAPV que, en conjunto, acreditan su representación prácticamente en la totalidad de los sectores de producción y, además, en la mayoría de ellos sin la presencia de ninguna otra organización sindical minoritaria.

¹⁹³ Hay dos convenios sectoriales que afectan al conjunto de la CAPV: el convenio de la Enseñanza Privada y el convenio de Ikastolas.

Cuadro 17
**Participación de las organizaciones de la CEN en la
 Negociación Colectiva Sectorial de Navarra**

Situación	Convenios	Porcentaje	Trabajadores	Porcentaje
Participan solos	13	43,33	50.978	67,17
Comparten Mesa	2	6,67	9.000	11,86
No participan	15	50,00	15.916	20,97
Total	30	100	75.894	100

Desde el análisis de su participación en la negociación colectiva sectorial, hay que considerar que la implantación de la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN), cuadro 17, es muy similar a la de las organizaciones territoriales que constituyen CONFEBASK. La CEN tiene una presencia en los sectores productivos más importantes, pero no representa a las empresas de la industria vinícola, del sector agropecuario y de la mayoría del comercio.

5. ALGUNAS NOTAS SOBRE LOS ASPECTOS QUE DETERMINAN EL PULSO REIVINDICATIVO

De la existencia de intereses contrapuestos que tienen los empresarios y los trabajadores surge el conflicto que es una parte esencial del sistema de relaciones laborales. La negociación colectiva es para los sindicatos un elemento básico de su acción reivindicativa y de sus conquistas sociales. La patronal históricamente se ha situado ante este hecho social en una posición más defensiva, aunque a veces –cada vez con más frecuencia– ve en la negociación del convenio colectivo una vía para reducir costos laborales y obtener otras ventajas. Pero además de ser “el instrumento” de defensa de intereses, la negociación colectiva, desde su reconocimiento legal, viene siendo el cauce por el que discurre el conflicto laboral.

Por tanto, dada la existencia de intereses contrapuestos y, en consecuencia de una relación conflictiva entre los agentes sociales, es obvio que el contenido del convenio colectivo es el resultado del equilibrio de fuerzas existente entre los trabajadores y los empresarios. Es decir, el nivel salarial, la duración de la jornada de trabajo y el resto de condiciones de trabajo que se hayan pactado en la negociación de un convenio tienen una relación directa con la correlación de fuerza existente en el ámbito del mismo.

En resumen: 1) Los trabajadores y los empresarios tienen intereses contrapuestos; 2) Por tanto, el conflicto está latente en las relaciones laborales; 3) La negociación colectiva está en el centro de las relaciones laborales y, en consecuencia, del conflicto y 4) Dado que hay intereses enfrentados, el convenio colectivo es el resultado de la correlación de fuerzas existente entre las partes. Pues bien, a partir de la constatación de estos cuatro principios básicos, a continuación se van a analizar los aspectos que objetivamente intervienen en la determinación de las posiciones de fuerza de la patronal y de los sindicatos.

En función de su naturaleza se van a encuadrar estos aspectos en cinco áreas distintas: 1) El pensamiento y la ideología; 2) La situación económica y la evolución de la empresa y de los sistemas productivos; 3) El mercado de trabajo; 4) El poder sindical y patronal y 5) La estructura y configuración de la negociación colectiva.

5.1. El pensamiento y la ideología

El pensamiento único, el neoliberalismo y la globalización han dominado de manera apabullante y sin apenas oposición el escenario ideológico de la última década provocando una modificación importante de la escala de valores de la sociedad, en la que la justicia, la solidaridad y otros valores de la misma naturaleza han perdido con claridad posiciones.

Un ejemplo de las consecuencias de este contexto ideológico es la valoración y el significado de la competitividad, concepto que ha penetrado en el campo de las relaciones laborales como un elefante en una cacharrería. Los poderes reales que mueven los hilos de esta sociedad, han convertido la competitividad, que era considerada un mero concepto empresarial, en un valor sagrado que han situado en la cúspide de los valores de la sociedad actual.

Los poderes políticos y económicos consideran que la competitividad es el elemento clave que hay que salvaguardar y desarrollar para sobrevivir en un mundo globalizado. En su nombre, y en lo que directamente afecta al área de las relaciones laborales, se han impulsado reformas laborales, recortes de derechos individuales y colectivos de los trabajadores e impuesto políticas salariales restrictivas en el ámbito de los funcionarios y empleados de las Administraciones Públicas.

En este contexto ideológico ha calado en la sociedad un clima general de cierta comprensión o aceptación resignada de las demandas que en nombre

de la competitividad los gobiernos, las patronales y los empresarios plantean a los sindicatos y a los trabajadores para que acepten políticas generales, pactos sociales y convenios colectivos dirigidos a: 1) Reducir el nivel de bienestar social, con disminuciones de las prestaciones sociales, sanitarias etc.; 2) Flexibilizar el mercado de trabajo, facilitando la contratación y los despidos y 3) Reducir salarios y costos laborales.

El factor ideológico ha sido una pieza clave en la configuración de un nuevo equilibrio entre los valores económicos y los valores sociales. Sin duda, el llamado pensamiento único, la globalización y el neoliberalismo, que hoy campan a sus anchas por todo el mundo, han logrado establecer un nuevo equilibrio entre las fuerzas económicas y las de naturaleza distinta cuya función básica se encuentra en el campo de la justa redistribución de la riqueza.

En definitiva: la evolución que viene experimentando en los últimos años el mundo del pensamiento y de las ideologías, que es una pieza del contexto en el que se desarrolla el conflicto socio-laboral, está favoreciendo los intereses económicos y empresariales frente a los de los trabajadores, tanto en el plano general como en el escenario concreto de la negociación colectiva.

5.2. La situación económica y la evolución de la empresa y de los sistemas productivos

La fase del ciclo económico es uno de los aspectos que se incluyen en este grupo y que probablemente requiere menos comentarios. Se hace muy evidente la relación que existe entre la situación económica (global, sectorial o de empresa) y la posición de fuerza de los trabajadores en su actividad reivindicativa en esos ámbitos. En una fase de recesión económica o de crisis en un sector o una empresa, la actividad sindical se sitúa a la defensiva, mientras que en un ciclo expansivo el margen para la acción reivindicativa se ensancha y la capacidad de presión sindical aumenta.

Este último período de más de veinte años de actividad sindical en Euskal Herria ha estado dominado por una situación económica general complicada que ha afectado, sobre todo, a los sectores más emblemáticos del tejido productivo tradicional. Esta situación, sin embargo, ha sido compatible con períodos cortos de recuperación económica que, finalmente han dado paso a un largo ciclo expansivo que ha llegado –con síntomas evidentes de relantización– hasta el año 2001.

Desde la perspectiva de la situación económica, habría que señalar que los primeros quince años de este período, en términos generales, no han favorecido la posición reivindicativa de los trabajadores mientras que los fuertes crecimientos de la riqueza de los últimos seis o siete años han configurado un escenario más favorable para la acción sindical.

Además de la coyuntura económica, en este apartado se van a analizar, también, los procesos de transformación que están afectando a los sistemas productivos y los cambios que se vienen produciendo en la configuración de la propia empresa y su relación en el equilibrio de fuerzas existente entre los protagonistas del conflicto socio-laboral.

El peso que en la economía y en el empleo ha adquirido la pequeña empresa¹⁹⁴; la terciarización de la economía, la incorporación de la mujer a la actividad productiva y las tendencias a una mayor individualización, flexibilización, polivalencia y cualificación profesional de las tareas productivas, han producido una transformación profunda del escenario tradicional de la acción sindical cuyos componentes más significativos eran: 1) La empresa de tamaño mediano/grande; 2) La industria y 3) El trabajador manual y varón. Estos cambios, sin duda, tienen una incidencia en la afiliación, en la organización y en la acción reivindicativa del movimiento sindical y, en consecuencia, en la correlación de fuerzas entre las partes enfrentadas en el conflicto socio-laboral.

A pesar de que el importante peso de la pequeña y mediana empresa supone, en términos generales, una dificultad para el desarrollo de la acción reivindicativa, hay que señalar que en nuestro País existe una tradición importante de actividad sindical en las PYMES. Probablemente, esta realidad en alguna medida es debida a la buena implantación de los sindicatos a nivel territorial lo que les permite contar con presencia e influencia social en todas las localidades, y a una normativa legal que posibilita la elección de Delegados de Personal en centros de trabajo a partir de seis trabajadores.

Tras destacar que el buen nivel de actividad en las PYMES es una característica muy singular del sindicalismo vasco en el contexto sindical europeo,

¹⁹⁴ El 17,14% de los asalariados del sector privado de la CAPV trabajan en empresas de menos de seis trabajadores (en donde la Ley no permite que se elijan representantes sindicales); el 39,45% en empresas entre 6 y 50 operarios (en donde se pueden elegir Delegados de Personal) y el 43,40% en centros de trabajo de más de 50 trabajadores (en donde se pueden constituir Comités de Empresa) Datos extraídos del "Estudio de la Estructura de la Negociación Colectiva en la CAPV, 1999. Consejo de Relaciones Laborales.

dónde es habitual que su actividad se circunscriba a empresas de mayores dimensiones, sin embargo, hay que señalar que la estructura según el tamaño de las empresas es uno de los diversos factores que inciden en la correlación de fuerzas. Es obvio que no existe la misma correlación de fuerzas en la negociación, por ejemplo, de los convenios sectoriales de la Industria del Papel que en los del Comercio del Calzado y Piel¹⁹⁵.

El proceso de terciarización de la economía es, también, un factor que influye en la correlación de fuerzas entre la patronal y los sindicatos ya que la cultura sindical y la tradición de lucha reivindicativa no han tenido tiempo suficiente para enraizarse en sectores de actividad económica emergente. Además de otras razones, la falta de tradición y cultura sindical es una de las causas que hacen más difícil organizar la acción reivindicativa, por ejemplo, en una empresa de telemarketing o de publicidad que en un taller metalúrgico.

Para concluir el análisis de este apartado hay que señalar que, en general, el sindicalismo vasco está asimilando bien las transformaciones que se están produciendo en el mundo de la producción y de la empresa. Así lo indica la tasa actual de afiliación en Euskal Herria –probablemente la más alta de su historia– y la incorporación en las organizaciones obreras de la mujer, de funcionarios y empleados públicos y de trabajadores de profesiones tradicionalmente ajenas al mundo sindical¹⁹⁶.

5.3. El mercado de trabajo

En el mercado laboral –al igual que en cualquier otro tipo de mercado– la relación entre la oferta y la demanda es un factor que interviene de forma importante en la capacidad negociadora de las partes contratantes. Por tanto, la tasa de paro es el factor del mercado de trabajo que mayor influencia ejerce en la determinación de la correlación de fuerzas. Asimismo, la temporalidad y otras formas de precariedad laboral (ETTs, empresas de servicios etc.),

¹⁹⁵ El 78% de los trabajadores afectados por el Convenio Sectorial del Papel de Gipuzkoa trabajan en empresas con plantilla superior a 50 operarios y más del 90% en empresas de más de 30 trabajadores. Todos los trabajadores afectados por el convenio del Comercio del Calzado y Piel de Bizkaia pertenecen a centros de trabajo de menos de 50 operarios; el 48% trabajan en comercios con menos de 6 empleados y el 89% en centros de trabajo de menos de 30 trabajadores. Datos extraídos del “Estudio de la Estructura de la Negociación Colectiva en la CAPV, 1999”. Consejo de Relaciones Laborales. Bilbao 2000.

¹⁹⁶ Para confirmar lo que se ha señalado sería muy importante la realización de un estudio actualizado de los perfiles y características del sindicalismo vasco.

son otros componentes del mercado laboral que también influyen en el pulso que mantienen empresarios y trabajadores.

Durante muchos años de este período que se inició con la transición política, la tasa de paro ha estado situada en cotas altísimas, superiores al 20%. Esta situación ha sido muy negativa para los sindicatos que han visto como su acción reivindicativa era obstaculizada por el clima adverso y la presión sobre las condiciones de trabajo que producía la existencia de miles de personas demandantes de empleo.

A partir de la reactivación económica que se inició a mediados de la década de los noventa se ha consolidado un proceso continuo de reducción del paro lo que ha permitido mejorar la capacidad negociadora del movimiento sindical que, en estos últimos años, ha abierto una etapa de acción reivindicativa más ofensiva y ambiciosa.

Sin embargo, la consolidación de altos niveles de temporalidad y otras formas de precariedad, constituyen un factor adverso para la capacidad negociadora del sindicalismo. Hay que tener en cuenta que uno de cada tres trabajadores se encuentra sujeto a un contrato de carácter temporal, lo que, en el contexto del mercado laboral actual, objetivamente supone una limitación del nivel de participación e implicación de estas personas en las acciones de presión consustanciales a la negociación colectiva.

5.4. El poder sindical y patronal

Tras haber analizado en los tres apartados anteriores los aspectos más importantes del contexto que envuelve la negociación colectiva y en el que se desarrolla el conflicto socio-laboral, a continuación se va a pasar a repasar los factores más relevantes del núcleo básico de la correlación de fuerzas, es decir, la fortaleza de las propias organizaciones sindicales y patronales.

Y es que, sin que haya que quitar importancia a los factores de carácter contextual que intervienen en el conflicto socio-laboral, es preciso subrayar que la determinación de la correlación de fuerzas depende, principalmente, de factores internos (grado de adhesión, cohesión, organización etc.) de las dos partes protagonistas de las relaciones laborales.

Los aspectos más importantes que constituyen el potencial de los sindicatos son los siguientes: 1) La tasa de afiliación; 2) El nivel de militancia; 3) El ratio de densidad de los delegados de empresa; 4) La unidad de acción; 5) El nivel organizativo y 6) El tono reivindicativo.

Sobre algunos de estos factores se pueden apuntar los siguientes comentarios:

1. Señalar que, a pesar de que la idea de que existe una relación importante entre la tasa de afiliación y la capacidad reivindicativa del movimiento sindical por obvia no requiera más comentarios, hay que apuntar que los resultados de la negociación colectiva confirman plenamente esta idea. Existe en general una correspondencia entre el nivel de adhesión a las organizaciones obreras y los contenidos de los convenios colectivos, de tal manera que se puede constatar que los trabajadores de los sectores más sindicalizados de la industria privada de nuestro País, como por ejemplo, el Siderometalúrgico, el Papel y las Cementeras, disponen de mejores condiciones laborales que las que tienen los que trabajan en actividades en las que la tasa de sindicación es baja.
2. Indicar que, el porcentaje de sindicación del 23-25%, sitúa al sindicalismo vasco en un nivel medio-bajo en relación al conjunto de la Unión Europea, pero con una fuerza y una capacidad de negociación bastante superior a la del sindicalismo del entorno más cercano.
3. Constatar que, la existencia de una alta densidad de delegados de empresa (uno por cada treinta y seis personas asalariadas), como se ha indicado en otra parte de este trabajo, es uno de los activos más importantes del sindicalismo vasco actual.
4. En relación a la unidad de acción y a las relaciones intersindicales, cuestión que ya ha sido analizada, señalar que cuando la división sindical se manifiesta en la negociación de los convenios colectivos, cosa que ocurre con alguna frecuencia, se convierte en un factor que actúa de manera muy negativa en la capacidad reivindicativa del movimiento sindical vasco.
5. Por último, entrando en el plano organizativo, unos breves apuntes sobre la caja de resistencia o los fondos de solidaridad, instrumento tradicional de apoyo de las luchas obreras que, sin embargo, en la concepción histórica de los modelos sindicales de nuestra área geográfica, no ha alcanzado el valor que tiene para las organizaciones obreras más importantes de la Unión Europea que, siempre han considerado la caja de resistencia como una pieza básica e imprescindible de la acción reivindicativa de los trabajadores.

En el sindicalismo vasco, hay que señalar que sólo ELA, y el sindicato minoritario USO, disponen de Caja de Resistencia. Por tanto, respecto al análisis que se está realizando de los diversos componentes que determinan la correlación de fuerzas entre la patronal y los sindi-

catos vascos, hay que señalar que la efectividad real de esta importante herramienta de apoyo de los trabajadores, vista desde una perspectiva general, se ve bastante disminuida, ya que, aunque alcanza su máxima eficacia en los conflictos que se producen en ámbitos donde existe un porcentaje de afiliación alto y concentrado en un sindicato que dispone de este medio de lucha, pierde eficacia, no sólo en la medida que se reduce la afiliación, sino, también, cuando aumenta el número de sindicatos representativos que operan en el ámbito del conflicto.

Respecto a la patronal, hay que señalar que, en términos generales, los factores de tipo interno que configuran su nivel de eficacia en las negociaciones colectivas y en los conflictos laborales, presentan una menor complejidad que los del mundo sindical, pudiéndose destacar que:

1. Como es obvio, los elementos claves de la fuerza patronal están en el nivel afiliativo y en los medios económicos que son los que le permiten establecer una buena organización y contar con medios humanos.
2. A pesar de que, como se ha indicado en este mismo capítulo, la existencia de una cierta fragmentación es uno de los rasgos característicos de la patronal vasca, hay que señalar que en la negociación de los convenios sectoriales normalmente suelen superar este aspecto negativo sin que el mismo les cause excesivos problemas.
3. Otro aspecto importante de la operatividad y del buen hacer patronal ante la actividad y la presión reivindicativa de los sindicatos está en su nivel de autoridad ante los empresarios y en la disciplina, ya que, a veces, no suele ser fácil que las empresas de un determinado ámbito de negociación mantengan –frente a las presiones de los trabajadores de su plantillas– las posiciones estratégicas y tácticas que las asociaciones patronales han establecido.

5.5. La configuración y estructura de la negociación colectiva

Para terminar este repaso de los componentes que intervienen en la correlación de fuerzas, a continuación se van a analizar aquellos aspectos de la configuración y de la estructura de la propia negociación colectiva que tienen alguna influencia en el pulso y en el conflicto que la patronal y los sindicatos mantienen en torno la negociación de los convenios colectivos.

En primer lugar se va a analizar la cobertura de la negociación colectiva en cuanto factor de adhesión de los trabajadores a las organizaciones obreras. Es evidente que existe una relación entre el porcentaje de trabajadores que tie-

nen reguladas sus condiciones de trabajo por medio de convenios colectivos y la fuerza de los sindicatos, relación que —obviando los matices que más tarde se señalarán— responde a la idea de que a mayor cobertura de negociación colectiva hay más fuerza sindical y a menor cobertura menos fuerza sindical.

En la CAPV casi noventa y siete de cada cien trabajadores asalariados están cubiertos por convenios colectivos. Por tanto, existe una altísima cobertura de negociación colectiva que, en principio, hay que considerar un valor importante del sindicalismo vasco y un factor que refuerza su posición en el conflicto socio-laboral.

Dicho esto, sin embargo hay que señalar que este importante capital teórico del sindicalismo vasco se ve devaluado por los siguientes motivos:

En primer lugar, porque la identificación entre trabajador-sindicato-convenio colectivo se reduce como consecuencia del carácter “erga omnes” que la Ley confiere al convenio colectivo. El componente reglamentario difumina un tanto el perfil contractual del convenio y, por tanto, el principal vínculo de identificación con el sindicato queda ensombrecido. La cláusula legal de aplicación general invita a que una parte de los trabajadores tomen cierta distancia ante la negociación colectiva; que vean al convenio más como una norma de carácter legal que como el resultado de la lucha reivindicativa de una organización propia que actúa en defensa de sus intereses colectivos.

Asimismo, hay que tener en cuenta el efecto negativo que produce la distancia que en la negociación colectiva de algunos sectores se establecen entre los sindicatos y los trabajadores como consecuencia: a) de la existencia de ámbitos negociales inadecuados a la capacidad organizativa de los sindicatos; b) de un proceso de burocratización sindical que conduce a prescindir de la participación de los trabajadores y c) de la escasa implantación sindical lo que dificulta la consolidación de prácticas participativas.

Hay que indicar que en el mapa actual de negociación colectiva, el ámbito estatal es el ejemplo más claro de desequilibrio entre el ámbito y la capacidad operativa del sindicalismo. La baja tasa de sindicación existente en el Estado español y el bajo nivel de organización conducen inexorablemente a una práctica de negociación donde la distancia que se establece entre los sindicatos y los trabajadores es más patente. Esta lejanía y el correlativo resultado que se obtiene —lógicamente convenios de escaso contenido— producen que en estos sectores los beneficios teóricos que se derivan para el sindicalismo del factor cobertura prácticamente queden neutralizados. En este sentido, por una parte hay que señalar que el 18,40% de los trabajadores de la

CAPV están afectados por convenios o acuerdos de ámbito estatal y, por otra, constatar que, precisamente, todos estos sectores presentan tasas de sindicación muy por debajo de la media existente en nuestro país.

La estructura salarial es otro factor que también influye en el grado de identificación de los trabajadores con el convenio colectivo. A veces, los salarios que se establecen en los acuerdos colectivos no son los que realmente perciben los trabajadores, lo cual deriva en una pérdida de vinculación y de interés de éstos por el convenio. Esta situación se produce, entre otros, por los siguientes motivos:

1. El desfase existente entre el mercado y los emolumentos pactados en los acuerdos colectivos de algunos sectores y, sobre todo, de algunas categorías profesionales. Esta situación ayuda a que se produzca una práctica de negociación individual entre el patrón y el trabajador y una pérdida de peso de las referencias colectivas.
2. El incumplimiento de los convenios colectivos, situación que se produce, principalmente, cuando hay un fuerte desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo como consecuencia de la existencia de una alta tasa de paro. Los trabajadores jóvenes, en general, y sobre todo los que son contratados en empresas pequeñas de sectores de servicios, son los más afectados por esta práctica ilegal.
3. El peso importante que en la estructura salarial de los trabajadores adquieren las primas, incentivos, beneficios u otros conceptos similares cuya regulación queda al margen de los acuerdos colectivos.
4. La importancia que tienen las horas extraordinarias en las retribuciones de algunos trabajadores.

Para terminar el análisis de los aspectos de la estructura de los convenios colectivos y su influencia en la correlación de fuerzas es conveniente realizar algunas reflexiones sobre la articulación y los ámbitos temporales.

En relación a la articulación, hay que señalar que la existencia de una estructura mixta de ámbitos de negociación (sectorial y empresa) en algunos sectores productivos produce efectos diversos en la correlación de fuerzas. Por un lado, multiplica la actividad sindical y desarrolla la negociación y las referencias colectivas y configura, también, ámbitos de confrontación (la empresa) generalmente bien dimensionados para realizar una acción reivindicativa eficaz desde la perspectiva sindical. Por otro lado, sin embargo, es inevitable que la existencia de una estructura mixta de negociación produzca una cierta dispersión y pérdida de fuerza sindical en la negociación de ámbito sectorial, como consecuencia de la desvinculación de los trabajadores de

las empresas con convenio propio, que normalmente son las más importantes del sector y en dónde existe una mayor implantación sindical.

La estructura articulada (convenio sectorial que establece mínimos que son mejorados por pactos que se realizan posteriormente en las empresas), práctica que está bastante extendida en algunos sectores y territorios, reduce parcialmente el efecto de dispersión y de pérdida de la fuerza sindical en la negociación de los convenios sectoriales aunque, tampoco evita totalmente el problema, en la medida que la capacidad de presión sindical se tiene que administrar teniendo en cuenta que existen dos frentes distintos: el frente sectorial y el de empresa.

En relación a los ámbitos temporales de los convenios y su influencia en la correlación de fuerzas, hay que considerar, como principio general, que los convenios de larga duración perjudican a los sindicatos. Una práctica de negociación colectiva planteada como una acción esporádica conlleva la pérdida de centralidad de esta actividad dentro del movimiento sindical y, sobre todo, la pérdida de dinamismo, la oxidación de la maquinaria organizativa y de los órganos e instancias de participación de los trabajadores y, en definitiva, una disminución del pulso reivindicativo y de la capacidad de presión de los sindicatos.

En este apartado dedicado al análisis de los aspectos que intervienen en el pulso reivindicativo y la correlación de fuerzas, se han ido desgranando muchos y muy diversos factores. Siendo cierto que la ideología dominante, el impacto que produce la coyuntura económica, el tamaño de la empresa, la tasa de paro, el nivel de afiliación, la cobertura de la negociación colectiva, el ámbito temporal de los convenios etc., son aspectos que, en mayor o menor grado, influyen en la configuración de la correlación de fuerzas, hay que advertir que los conflictos sociales en general, y la negociación colectiva en particular, no están ubicados en el campo de las ciencias exactas.

Por tanto, el diagnóstico que puede salir del estudio de los componentes objetivos que teóricamente determinan la correlación de fuerzas en un determinado ámbito de confrontación social, no puede confundirse con la medida exacta de la capacidad de lucha sindical que pueda darse en un tiempo y un espacio concreto. Y es que, la capacidad del factor humano, que felizmente no se puede evaluar en términos cuantitativos –y que con el nombre de “Tono Reivindicativo” ya ha sido señalado en el área correspondiente al “Poder sindical y patronal”– juega un papel fundamental en la determinación real de la correlación de fuerzas.

Por tanto, a pesar de que el contexto en el que se desarrolla una negociación le sea objetivamente adverso, el movimiento sindical siempre tiene una carta con la que puede mejorar su correlación de fuerzas: la voluntad, la actitud y el tono reivindicativo de los trabajadores.

6. LA CONFLICTIVIDAD LABORAL COLECTIVA EN LA CAPV¹⁹⁷

En el período 1991-1999 se han producido una media anual de 147 huelgas en las que han participado 46.968 trabajadores que han totalizado 136.620 jornadas de paro¹⁹⁸. Trasladando estos datos a términos relativos, hay que señalar que un 8,12% de la población asalariada media del período estudiado ha participado en huelgas resultando la duración media anual de los paros por asalariado de 1h. 33min.

A modo de breve resumen histórico de las huelgas se puede señalar que en 1991 se produjo una conflictividad importante muy relacionada con la negociación de los convenios colectivos. En 1992 se mantuvo la conflictividad en términos cuantitativos pero cambió su signo, pasando a ser mayoritariamente, huelgas de protesta por el desmantelamiento industrial. En 1993 se produjo una disminución importante de las huelgas, tendencia que se acentuó en 1994. En 1995 hubo una reactivación de la conflictividad que, sin embargo, volvió a bajar en 1996. En 1997, las huelgas que se produjeron en la negociación de los convenios hicieron que la conflictividad se disparase para volver a caer a los índices más bajos en los años 1998 y 1999.

Los conflictos derivados de la negociación colectiva ha sido la causa que mayor número de huelgas ha provocado en el período 1991-1999¹⁹⁹, resultando una media anual de: 68 huelgas; 27.136 participantes y 89.502 jornadas de paro.

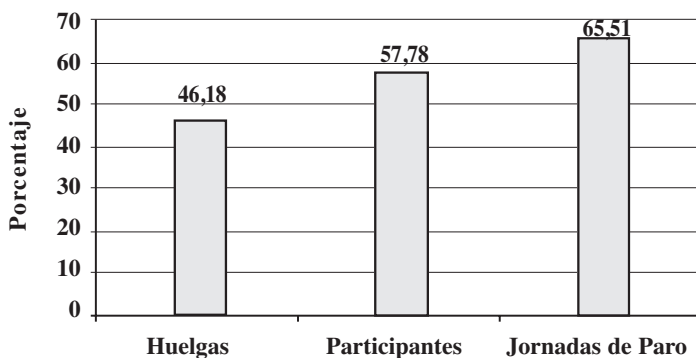
Los porcentajes de incidencia de las huelgas por negociación colectiva sobre el total de las registradas en el período 1991-1999 se reflejan en el gráfico 22 de la página siguiente:

¹⁹⁷ Datos extraídos del estudio del Gabinete de Negociación Colectiva de ELA dirigido por el autor, titulado "La conflictividad laboral colectiva en la CAPV 1991-1999", elaborado sobre la base estadística del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco.

¹⁹⁸ No se recogen las huelgas generales de 1992, 1994 y 1999.

¹⁹⁹ Además de las que se han producido por desacuerdos en la negociación de los convenios, se incluye como huelgas motivadas por la negociación colectiva las que han sido convocadas por la no aplicación de los acuerdos y pactos colectivos.

Gráfico 22
Huelgas por negociación colectiva



De estos porcentajes puede deducirse que las huelgas por negociación colectiva afectan a ámbitos mayores que los conflictos por otras causas y que tienen, además, una duración mayor.

Los perfiles más significativos de las huelgas que se han producido en la CAPV en el período 1991-1999, son estos:

1. La duración media de las huelgas ha sido de 2,91 días. La media más alta corresponde al año 1994 con 3,64 días y la más baja al año 1999 con 1,92 días. Araba es el territorio dónde las huelgas han tenido la duración media más alta: 3,80 días. En Bizkaia baja a 2,80 días y en Gipuzkoa a 2,78 días.
2. La distribución de las huelgas, participantes y jornadas de paro según las siguientes escalas de duración es la siguiente:

Cuadro 18

Duración (Días)	Huelgas	Participantes	Jornadas Paro
Menos de 5	67,65	77,71	37,08
De 5 a 20	26,45	20,61	45,47
Más de 20	6,32	1,67	17,45

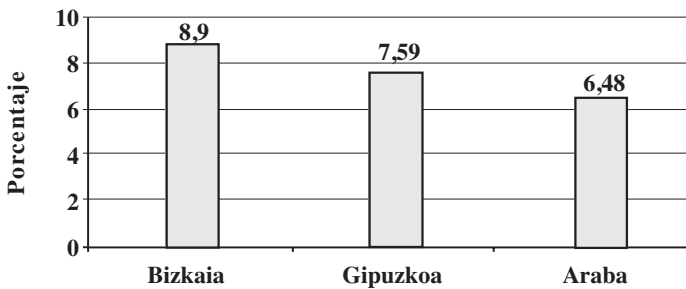
3. En cada uno de los 9 años estudiados la huelga de mayor duración siempre ha correspondido a un conflicto de ámbito de empresa.

4. La huelga que ha computado un mayor número de jornadas de paro en el período 91-99 ha sido la huelga de la Construcción de Gipuzkoa de 1997 con 85.500 jornadas.
5. Las tres huelgas que han producido un mayor número de jornadas de paro corresponden a los conflictos del sector de la construcción: Araba en 1991 (56.000 jornadas de paro); Bizkaia en 1995 (76.440) y Gipuzkoa en 1997 (85.500).
6. El número medio de trabajadores por huelga es de 320 y el de jornadas de paro por huelga de 929.
7. En las huelgas de menos de 5 días de duración, el número medio de trabajadores que han participado en cada conflicto ha sido de 367 y en las de duración superior a 5 días de 220.
8. Estos datos indican que la duración de las huelgas guarda relación con las dimensiones del ámbito del conflicto. A mayor ámbito se produce una duración menor, mientras que aumenta la duración de la huelga en la medida que se reduce el número de asalariados afectados.

La distribución territorial de la participación de los trabajadores en las huelgas laborales se puede ver en el gráfico 23.

Gráfico 23

Porcentaje de participación en huelgas sobre la población asalariada



Respecto a la repercusión de las huelgas en tiempo de trabajo se ha contabilizado 1h. 44min. de paro medio anual por asalariado en Bizkaia y Araba y 1h. 33min. en Gipuzkoa.

En relación a la distribución de las huelgas por Comunidades Autónomas²⁰⁰, hay que señalar que Asturias, de manera muy destacada, regis-

²⁰⁰ El estudio corresponde al período 1990/1998 y se incluyen las huelgas generales. Las fuentes estadísticas son del Ministerio de Trabajo.

tra el mayor índice tanto de participación (82 asalariados de cada 100 han participado de media anual), como de jornadas de huelgas (por cada 100 asalariados se ha registrado una media anual de 126 jornadas de paro).

Según las estadísticas oficiales, Cantabria es la segunda Comunidad Autónoma más conflictiva: 34% de participación y 59 jornadas de huelga por cada 100 trabajadores.

La CAPV ocupa el tercer lugar de este ranking: 33% de participación y 53 jornadas de huelga por cada 100 trabajadores²⁰¹. La Comunidad Foral de Navarra es quinta en participación (27%) y cuarta en jornadas de paro (46 jornadas por cada 100 asalariados).

Tras el análisis de las huelgas, a continuación se va a estudiar el conjunto de la conflictividad en la CAPV. Es decir, las huelgas, los conflictos colectivos instados ante la Autoridad Laboral y las solicitudes de conciliación, mediación y arbitraje realizados al PRECO.

La media anual de trabajadores que en el período 1991-1999 se han visto afectados por algún tipo de conflictividad de carácter colectivo ha sido de 108.435, que equivale al 18,76% de la población asalariada media del citado período²⁰².

La distribución según la utilización de los tres cauces de conflictividad global colectiva es la siguiente: 1) Huelgas 38,34%, 2) Autoridad Laboral 32,89%, 3) PRECO 28,77%^{203 y 204}.

²⁰¹ Las diferencias que se observan entre la estadística correspondiente a la distribución por CCAA y las analizadas anteriormente, tanto en los porcentajes de participación como de jornadas de paro, se deben a que en el estudio por CCAA se han incluido las tres huelgas generales que se han producido en el período analizado. Si consideramos que en estas huelgas generales se ha producido en la CAPV una participación del 80 al 85% los datos coinciden plenamente.

²⁰² Los trabajadores que han participado en más de algún conflicto (2 huelgas, o una huelga y un conflicto tramitado ante el PRECO y/o la Autoridad Laboral, o un conflicto colectivo por la misma o distinta causa en el PRECO o en la Autoridad Laboral, o en una y otra Institución) se han contabilizado una sola vez, computándose el conflicto en el que han participado más trabajadores. La depuración de estas duplicidades tiene por objetivo medir el número y el porcentaje real de trabajadores que han tomado parte en algún conflicto laboral colectivo, computando una sola y única vez los asalariados que hayan participado en más de un conflicto a lo largo de un año.

²⁰³ Se han computado los trabajadores de todos los conflictos en su correspondiente lugar sin depurar aquellos que durante el mismo año han tenido más de un conflicto o el mismo se ha expresado o tramitado en más de un cauce, como por ejemplo: Huelga y Preco o Autoridad Laboral y Preco etc. Se ha considerado el método más real para medir el volumen de cada tipo de conflicto.

²⁰⁴ A partir del nuevo Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales (PRECO) suscrito el 16 de julio de 2000, todos los conflictos colectivo deberá tramitarse en el PRECO, quedando suprimida la instancia de la Autoridad Laboral.

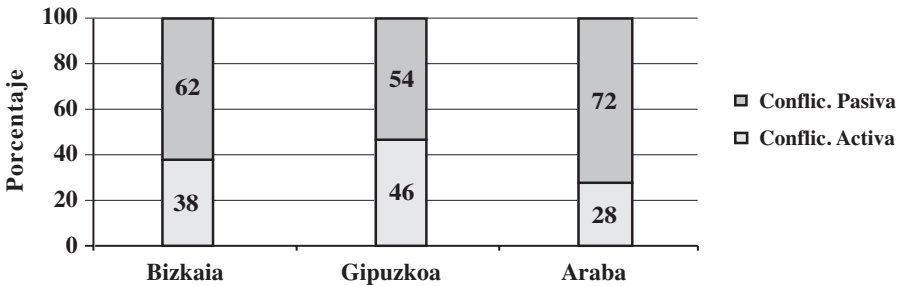
Si en un ejercicio teórico se identificasen las huelgas como “Conflictividad Activa” y las intervenciones del PRECO y de la Autoridad Laboral como “Conflictividad Pasiva”, se obtendría la siguiente distribución de la conflictividad global colectiva media en el período 91-99: 1) Conflictividad Activa 38,34% 2) Conflictividad Pasiva 61,66%.

La distribución del apartado que se ha llamado Conflictividad Pasiva ha sido la siguiente: 1) Autoridad Laboral 53% 2) PRECO 47%.

Computando la conflictividad global de los nueve años, en Bizkaia y Araba 21 asalariados de cada 100 se han visto afectados por algún tipo de conflictividad, descendiendo a 15 trabajadores por cada 100 en Gipuzkoa.

En el gráfico 24, se pueden observar las diferencias territoriales respecto a la expresión de la conflictividad global.

Gráfico 24
Conflictividad Activa y Pasiva por territorios 1991-1999

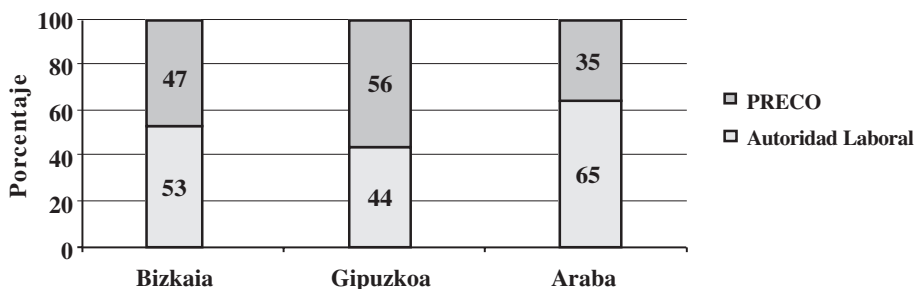


En Araba sólo el 28% de los asalariados afectados por algún tipo de conflicto se han decantado por la huelga, recurriendo de manera habitual a las vías de resolución de carácter administrativo y a los procedimientos voluntarios del Preco. En sus respectivas estructuras de conflictividad el porcentaje de trabajadores que han optado por la huelga sube al 38% en Bizkaia y al 46% en Gipuzkoa.

En el gráfico 25, de la página siguiente, podemos observar las diferencias territoriales respecto a la elección de instancia cuando se opta por resolver un conflicto por las vías o cauces de la Autoridad Laboral o el PRECO.

Gráfico 25

Distribución territorial de los conflictos colectivos presentados ante la Autoridad Laboral y el PRECO 1991-1999



De las dos vías que gestionan la llamada conflictividad pasiva, en Araba se ha optado mayoritariamente por recurrir a la Autoridad Laboral, en Bizkaia se ha acudido a una u otra instancia de manera equilibrada y en Gipuzkoa los trabajadores se han inclinado por el PRECO.

A modo de conclusión de este apartado dedicado al estudio de la conflictividad, de los aspectos que han sido tratados hay que destacar lo siguiente:

1. Aunque se sitúa por debajo de Asturias y Cantabria, la CAPV es una de las Comunidades del Estado dónde la conflictividad colectiva laboral es más alta. Respecto al porcentaje de trabajadores participantes en huelgas y en relación a las jornadas de paro por cada cien asalariados, supera la media estatal en 12 y 20 puntos respectivamente. Asimismo, marca notables diferencias sobre zonas industriales importantes como Madrid y Cataluña, a las que supera en 16 y 19 puntos en el porcentaje de participación, y 24 y 32 puntos en jornadas de paro respectivamente.
2. Los resultados de la conflictividad laboral en los nueve años estudiados, dibujan unos perfiles algo diferenciados entre los tres territorios de la CAPV:
 - a) Por un lado, Bizkaia ha marcado las estadísticas más altas en cuanto a participación en huelgas superando en 1,31 puntos a Gipuzkoa y en 2,42 puntos a Araba. Sin embargo, la duración media de las huelgas es significativamente más alta en Araba (3,80 días) que en Bizkaia (2,80 días) y que en Gipuzkoa (2,78 días), por lo que, en

- consecuencia, la conflictividad medida en tiempo de paro, alcanzan la misma cota en Bizkaia y Araba (1h. 44min.) disminuyendo en Gipuzkoa a 1h. 33min.
- b) La conflictividad global (huelgas y otros conflictos colectivos de carácter laboral) ha sido similar en Bizkaia y Araba, bajando casi seis puntos en Gipuzkoa.
 - c) La estructura interna de la conflictividad global presenta en cada territorio diferencias notables. En Araba, adquieren un peso muy importante las expresiones conflictivas que hemos llamado “pasivas” (72%), destacando sobre todo, los expedientes que se presentan ante la Autoridad Laboral que, a veces, terminan con una demanda judicial ante el Juzgado de lo Social. En Bizkaia, el recurso a estos cauces de solución de conflictos baja 10 puntos (62%) y 18 puntos en Gipuzkoa, siendo este territorio el que presenta una estructura interna más equilibrada entre la conflictividad pasiva (54%) y la conflictividad activa (46%).
 - d) Por último, cuando el conflicto se expresa a través de los mecanismos “pasivos”, también se producen diferencias entre los tres territorios. Como se ha señalado anteriormente, Araba ha optado por la Autoridad Laboral y la vía judicial, Bizkaia por las dos vías existentes y Gipuzkoa por el PRECO.

7. LOS RESULTADOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Tras los estudios de los factores teóricos que determinan la correlación de fuerzas y los datos de conflictividad laboral, el análisis de los contenidos más importantes pactados en los convenios colectivos de los últimos años es el componente último que falta estudiar para tener una visión más completa de los parámetros en los que se mueve la confrontación sociolaboral en nuestro país. Y es que, el balance de resultados de la negociación colectiva es el mejor termómetro para conocer la capacidad reivindicativa del movimiento sindical vasco y la situación real respecto a la correlación de fuerzas entre los empresarios y los trabajadores.

Las materias que son objeto de regulación en los convenios colectivos abarcan un campo amplísimo que contiene diversas parcelas: la contratación y el empleo (período de prueba, contratos eventuales, ETTs. ...), la organización del trabajo (clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica ...), las retribuciones (estructura salarial, antigüedad, descuelgues ...), la jor-

nada de trabajo (duración, calendario laboral, vacaciones, licencias, horas extraordinarias ...), la seguridad y la salud laboral (reconocimientos médicos, delegados de prevención ...), los beneficios sociales (seguros complementarios, previsión social complementaria ...), las cláusulas sindicales (derechos y garantías, asambleas ...) la formación profesional (licencias y permisos, idiomas ...) la discriminación de la mujer etc, etc.

Aunque como puede verse son muchas las materias que se negocian, hay que señalar que normalmente el salario, la jornada de trabajo y los aspectos relacionados con el contrato de trabajo y el empleo son los núcleos centrales de la negociación colectiva.

Para los sindicatos, la negociación salarial es el elemento más representativo del convenio colectivo en lo que respecta a su función de instrumento de redistribución de la riqueza. Frente a los incrementos de salario que se demandan en las plataformas reivindicativas, la patronal, además de ofrecer subidas menores, plantea modificar la estructura salarial reduciendo los conceptos fijos y ligando los salarios a la productividad.

Por considerar que la reducción del tiempo de trabajo es la medida más eficaz para reducir la tasa de paro, la jornada de 35 horas semanales se ha convertido en una reivindicación sindical de carácter estratégico y causa de la huelga general del 21 de mayo de 1999 y de otros conflictos laborales que en los últimos años se han producido en la negociación sectorial y de empresa. La patronal, por su parte, además de negar la validez de esa medida para reducir el paro, y de considerar que una reducción generalizada del tiempo de trabajo comprometería la competitividad de las empresas, se enfrenta a las demandas sindicales de reducción de la jornada con planteamientos dirigidos a lograr una reordenación de la misma en clave de mayor flexibilidad y de adaptabilidad a las necesidades productivas.

Por último, las demandas de reducción de la eventualidad, de la utilización de empresas de trabajo temporal y de servicios y la erradicación de dobles escalas salariales y otras discriminaciones que, según los sindicatos, son realidades muy extendidas, especialmente entre los trabajadores temporales, chocan con una regulación legal cada vez más permisiva y con la pretensión de la patronal y de los empresarios de avanzar más en la flexibilización del mercado de trabajo y en la individualización de las relaciones laborales.

Simplificando mucho, estas son las posiciones que mantienen la patronal y los sindicatos respecto a las materias que, sea cual sea el contenido de

la plataforma reivindicativa inicial, normalmente terminan siendo las más importantes y conflictivas de la negociación colectiva. Pues bien, pasemos a ver a continuación algunos datos del balance de resultados de nuestros convenios colectivos.

7.1. Salarios

En relación a las retribuciones de los trabajadores hay que señalar que, como puede apreciarse en el gráfico 26, en estos nueve últimos años los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos que afectan a los trabajadores de la CAPV (ámbito estatal y vasco) han subido ligeramente por encima de la inflación.

Aunque se ha producido una ligera ganancia del poder adquisitivo de los trabajadores (2,70 puntos en nueve años) hay que señalar que los incrementos de los salarios han sido inferiores a los crecimientos reales del PIB.

Gráfico 26

Incrementos salariales pactados en los convenios colectivos con incidencia en la CAPV y la inflación media en el período 1992-2000²⁰⁵

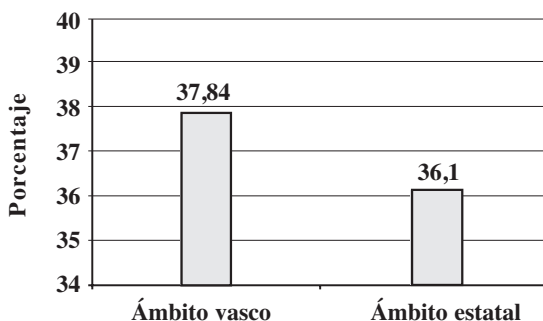


No obstante, considerando el impacto que en estos resultados han tenido las políticas salariales restrictivas (diversas congelaciones incluidas) que se han aplicado a los funcionarios y empleados públicos, hay que advertir que la ganancia de poder adquisitivo en el sector privado ha sido bastante mayor que los 2,70 puntos que registran los datos globales.

²⁰⁵ Elaborado sobre la base de datos recogidos del Avance de la negociación colectiva del 2000 del Consejo de Relaciones Laborales. Los incrementos salariales de 1992 al año 2000 fueron los siguientes: 6,90%; 5,80%; 4%; 4,40%; 4,20%; 3,20%; 2,40%; 2,50% y 3,84%. La inflación media de la CAPV en ese período fue de: 5,36%; 4,59%; 4,96%; 4,91%; 3,81%; 2,34%; 2,28%; 2,79% y 3,50%.

Asimismo, hay que señalar que, tal y como puede verse en el gráfico número 27, los convenios negociados en la CAPV han registrado aumentos salariales más altos que los pactados en los convenios colectivos de ámbito estatal. En concreto, la ganancia de poder adquisitivo de los trabajadores afectados por los convenios que se negocian en la CAPV ha sido de 3,3 puntos.

Gráfico 27
Incrementos salariales de los convenios de ámbito vasco y de ámbito estatal en el período 1992-2000



Además de estos datos referidos a los incrementos de los últimos años, las retribuciones salariales de los convenios colectivos que se negocian en la CAPV son considerablemente más altas que la del resto de CCAA, lo que explica, en buena medida, que nuestra Comunidad Autónoma, como puede verse en el cuadro número 19 de la página siguiente, esté a la cabeza del ranking del Estado en salarios y pensiones²⁰⁶, superando en 43.610 y 20.696 pts. mes respectivamente las medias existentes en el Estado.

²⁰⁶ Las pensiones guardan relación con los salarios ya que se calculan en base a las retribuciones económicas percibidas y cotizadas.

Cuadro 19
Salarios y pensiones medias mensuales por Comunidades Autónomas

Comunidades Autónomas	Salario mensual medio año 2000²⁰⁷	Pensión media mensual año 2000²⁰⁸
País Vasco	273.935	114.809
Madrid	269.162	104.938
Asturias	246.312	107.820
Navarra	246.308	104.838
Cataluña	238.960	93.793
Aragón	230.644	96.045
Cantabria	225.921	101.299
Castilla y León	220.838	92.869
La Rioja	212.759	90.287
Andalucía	209.311	88.550
Baleares	206.489	84.039
Comunidad Valenciana	204.986	84.858
Galicia	201.162	82.764
Canarias	194.783	83.464
Castilla La Mancha	192.374	86.607
Extremadura	189.367	80.437
Murcia	181.773	86.719
Media del Estado	230.325	94.113

7.2. Jornada laboral

Respecto a la jornada de trabajo, hay que apuntar que hasta los últimos años de la década de los noventa las reducciones del tiempo de trabajo pactadas en los convenios colectivos han sido meramente simbólicas, con disminuciones medias del orden de 3 a 4 horas anuales. Sin embargo, en la negociación colectiva del año 2000, se han cerrado importantes acuerdos en esta

²⁰⁷ Fuente: INE: Encuesta de Salarios de la Industria y los Servicios. Datos recogidos de la Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral del Consejo Económico y Social.

²⁰⁸ Fuente: INSS. Pensiones medias del Régimen General de la Seguridad Social en vigor al 1 de octubre de 2000. Incluye Incapacidad Permanente, Jubilación, Viudedad, Orfandad y a favor de familiares.

materia, entre los que hay que destacar la consecución de la jornada de 35 horas para los funcionarios y empleados públicos de los gobiernos de la CFN y de la CAPV y de los Ayuntamientos y Diputaciones de este último territorio. Asimismo, los convenios colectivos del sector privado que se han negociado el año 2000, han registrado una mejora apreciable en relación a los resultados de los años anteriores.

El cuadro número 20,²⁰⁹ muestra la distribución de la jornada de trabajo media de la CAPV del año 2000 según el ámbito del convenio colectivo:

Cuadro 20
Jornada de Trabajo en la CAPV

Ámbito	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Interterrit.	CAPV	Estatal ²¹⁰	Total CAPV
Sector	1759	1744	1747	1276	1714	1764	1723
Empresa	1719	1700	1720	1700	1710	1708	1709
Pública	1650	1620	1647	1662	1639	1710	1675
Privada	1728	1709	1723	1717	1718	1707	1715
Total	1740	1737	1745	1325	1713	1748	1720

La jornada anual media de 1.720 horas existente en la CAPV el año 2000 equivale a 37h. 47min. semanales. Por tanto, a pesar de los avances cualitativos que se han señalado, aún le queda al sindicalismo vasco un camino por recorrer para lograr alcanzar de manera generalizada la jornada de 35 horas semanales.

En el cuadro 21, se compara la jornada media de trabajo pactada en los convenios colectivos negociados en la CAPV y la jornada de trabajo existente en el resto del Estado²¹¹.

Cuadro 21
La Jornada de trabajo en la CAPV y el Estado

Ámbito	CAPV	Estado
Sector	1.714	1.769
Empresa	1.710	1.715
Total	1.713	1.763

²⁰⁹ Estudio de Negociación Colectiva del Consejo de Relaciones Laborales. Avance 2000.

²¹⁰ Convenios de ámbito estatal que se aplican en la CAPV.

²¹¹ Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recogido del Estudio de Negociación Colectiva del Consejo de Relaciones Laborales. Avance 2000.

Al igual que sucede con los salarios, los convenios colectivos de ámbito vasco contemplan una jornada laboral mucho más favorable para los trabajadores que la existente en el Estado, ya que, en términos medios, la jornada anual de trabajo en la CAPV es 50 horas menor que la del Estado. Es decir 1h. 02min. menos a la semana.

7.3. Empleo y previsión social

En materia de contratación y de empleo los convenios colectivos vienen recogiendo acuerdos muy diversos pero de alcance limitado como, por ejemplo: 1) Cláusulas de mantenimiento de empleo (Ikastolas, Irusoin, Autobar, Cespa, Viajes Ecuador etc) 2) Compromisos de creación de nuevos puestos de trabajo (Petronor, Tubos Reunidos Vinílica etc.) 3) Compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos (Sidenor, Bellota, Cementos Lemona etc.) 4) Cláusulas de limitación de la temporalidad (30% en el convenio de Piedra y Mármol de Bizkaia; 25% en Pferd Rugeberg; 10% en Tubos Reunidos etc.).

Para terminar este apartado dedicado al estudio de los contenidos más importantes de los convenios, hay que señalar la relevancia que en los últimos años han adquirido los acuerdos colectivos en materia de previsión social. Además de la existencia de algunas EPSVs y Fondos de Pensiones de ámbito de empresa, hay que destacar, sobre todo, la creación de ELKARKI-DETZA y de GEROA.

La primera es una EPSV vinculada al Acuerdo colectivo del ARCEPA-FE (Diputaciones y Ayuntamientos de la CAPV), que al 30 de junio de 2001 contaba con 16.441 cotizantes entre funcionarios y empleados públicos en activo. GEROA es una EPSV que se constituyó por acuerdo entre la patronal gipuzcoana ADEGUI y los sindicatos. Vinculada en un principio al sector del metal de Gipuzkoa, en la actualidad cuenta con 88.631 trabajadores cotizantes que se han ido adhiriendo como consecuencia de ese primer Acuerdo y de los que más tarde se han alcanzado en la mayoría de los convenios colectivos sectoriales de este territorio (Construcción, Papel, Madera, Mueble, Panaderías, Vidrio, Cerámica, Limpieza, Estaciones de Servicio, Transitarios, Comercio de la Piel, Comercio Textil y Comercio del Metal) y en otros convenios de empresa (Cementos Rezola, Savera, etc.)

CAPITULO VI

UNOS APUNTES SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

Por diversas razones que por medio de las páginas de este capítulo voy a tratar de explicar, el área de la Administración Pública constituye en los países desarrollados una parte singular del escenario general de las relaciones laborales.

Como consecuencia del carácter de servicio público del trabajo de los funcionarios y de la personalidad política del empleador, el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sindicales en la función pública ha sido a lo largo de la historia de las relaciones laborales un tema polémico que, todavía hoy, permanece plenamente vigente.

Este debate se planteó en el Estado español al inicio de la transición política y tuvo su reflejo en la propia Constitución que singularizó –respecto al resto de trabajadores– el reconocimiento de algunos de los derechos colectivos básicos de los funcionarios públicos.

Además de analizar el marco jurídico de los derechos colectivos de los funcionarios, que se reconocieron tarde y mal –todavía hoy, estos trabajadores encuentran dificultades para ejercer plenamente el derecho de negociación colectiva–, en este capítulo se van a estudiar otros aspectos de la relaciones laborales en las Administraciones Públicas de la CAPV y de la CFN.

Tras ofrecer, con el máximo detalle posible, las cifras del empleo público existente en ambos territorios, que supone aproximadamente el 16,50% de la población asalariada, se analiza el tema competencial en materia de función pública, capítulo en el que destacan dos notas características: en primer lugar, que la CAPV y la CFN, al contrario de lo que ocurre en materia de legislación laboral general, disponen de capacidad normativa en materia del estatuto de los funcionarios, aunque, como se tratará de explicar más adelante, en la práctica esta capacidad esté bastante limitada. En segundo lugar, hay que destacar el hecho de que la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Fuero de Navarra (LORAFNA) tiene reconocido un nivel competencial en materia de Administraciones Públicas más alto que el del Estatuto de Gernika.

Asimismo, se analizará la regulación de los derechos colectivos de la Ley de la Policía Vasca, cuestión sumamente interesante dado que, como consecuencia del alto nivel competencial que dispone la CAPV en esta materia, la tramitación de esa Ley permitió al Parlamento Vasco legislar sobre derechos sindicales, materia que, como ha quedado bien patente a lo largo de las páginas de este libro, está reservada al Estado, excepto en lo que concierne al colectivo de funcionarios de la Ertzaintza.

Por último se estudiará la representatividad de las organizaciones sindicales en el ámbito de las distintas administraciones públicas de la CAPV y de la CFN, cuyos resultados configuran un escenario sindical peculiar que presenta una correlación de fuerzas con algunas y significativas diferencias respecto al mapa general.

1. EL EMPLEO EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS DE EUSKAL HERRIA

Antes de entrar a analizar las peculiaridades, las características y otros aspectos relevantes de las relaciones laborales en las Administraciones Públicas y con el fin de evaluar mejor las dimensiones del sector, en los cuadros 22 y 23 y en el 24 de la siguiente página, se detalla el número total de personas (funcionarios y laborales) que están al servicio de las distintas administraciones que operan en el conjunto de Euskal Herria.

Cuadro 22
El Empleo en las AAPP de Euskal Herria²¹²

Comunidad	Funcionarios	Laborales	Total
CAPV	81.877	27.663	109.540
CFN			26.442 ²¹³
Total			135.982

Cuadro 23
Distribución del empleo en las AAPP de la CAPV

Administración	Funcionarios	Laborales	Total
Del Estado	6.632	4.787	11.419
Autónoma	56.766	7.327	64.093
Foral	5.034	3.693	8.727
Local	9.057	11.481	20.538
Univ. Pública	4.388	375	4.763
Total	81.877	27.663	109.540

²¹² Los datos correspondientes a la CAPV han sido extraídos del estudio de la Estructura de la Negociación Colectiva 1999 del CRL. Se incluyen los trabajadores de Organismos Autónomos y Sociedades Públicas.

²¹³ Datos aproximados. No he podido disponer de ninguna publicación oficial que los confirme.

Cuadro 24
Distribución del empleo en las AAPP de la CFN

Administración	Total
Del Estado	3.000
Gobierno de Navarra	19.500
Local	3.000
Univ. Pública	942
Total	26.442

2. EL AMBITO COMPETENCIAL DE LA CAPV Y DE LA CFN SOBRE REGULACION DEL REGIMEN ESTATUTARIO DE LOS FUNCIONARIOS

En contraste con las competencias de mera ejecución que la Constitución española, el Estatuto de Gernika y la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra (LORAFNA) establecieron en el área laboral, en lo que respecta a la regulación del régimen estatutario de sus funcionarios, la CAPV y la CFN disponen de capacidad normativa, a pesar de que el Estado se reserva la competencia sobre la regulación de las bases de dicho régimen.

Así, el artículo 149.1.18 de la Constitución española dice:

“El Estado tiene competencia exclusiva sobre las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios”.

El artículo 10.4 del Estatuto de Gernika atribuye a la CAPV:

“competencia exclusiva sobre el Estatuto de los funcionarios, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 149.1.18ª de la Constitución.

Y, por último, el artículo 49.1.b. de la LORAFNA señala que:

“Corresponde a Navarra la competencia exclusiva sobre el régimen estatutario de los funcionarios públicos de la Comunidad Foral, respetando los derechos y obligaciones esenciales que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios públicos”.

A pesar de esta capacidad normativa, el margen que disponen la CAPV y la CFN para desarrollar una regulación propia en el ámbito de la Función Pública, ha quedado en la práctica muy recortado por la utilización, a mi entender abusiva, del concepto “básico” que viene realizando el Estado. Esta interpretación de su capacidad competencial se manifiesta con especial claridad en la redacción de las dos leyes que configuran el soporte básico de la regulación de los derechos colectivos de los funcionarios: la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y la Ley 9/87, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (LORAP).

Así, aspectos como la regulación de la estructura retributiva y de los grupos de clasificación del personal, las cuantías de los conceptos salariales básicos (salario base, antigüedad, pagas extraordinarias) y hasta el contenido del régimen disciplinario, las licencias, excedencias etc. son establecidas por el Estado y deben ser aplicadas en todas las Administraciones Públicas, incluidas aquellas que en sus estatutos de autonomía tengan atribuida la competencia exclusiva sobre el estatuto de los funcionarios.

De esta manera, los productos normativos nacidos de la capacidad competencial que dispone la CAPV, como la Ley 6/1989 de la Función Pública Vasca, el Decreto 304/87 y 228/90 sobre condiciones de trabajo y participación y regulación del proceso en elecciones a órganos de representación, se han visto muy condicionados por las citadas leyes básicas del Estado que han impedido que dichas normas articularan y dieran forma y personalidad específica a una función pública propia.

En la Comunidad Foral de Navarra la situación fue inicialmente distinta como consecuencia de que su Parlamento, sin esperar a que se produjera la regulación básica del Estado, aprobó la Ley Foral 13/83, de 30 de marzo, Reguladora del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Esta Ley no fue recurrida por el Gobierno central pero sí el Decreto 236/84 que, en desarrollo de la Ley, estableció el Reglamento de Elecciones de Organos de Representación en la Función Pública.

El contenido del recurso presentado por el Gobierno central, que se basaba en la pretendida vulneración de algunos artículos de la Constitución española²¹⁴, fue en su mayor parte rechazado por el Tribunal Constitucional en

²¹⁴ El 28.1 sobre libertad sindical, el 53.1 sobre la regulación sólo por Ley de derechos y libertades, el 103.3 que establece que se regulará por Ley el estatuto de los funcionarios, el 149.1.1 que establece la competencia exclusiva del Estado en la regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales y, por último, el 149.1.18 que fija la competencia exclusiva del Estado en el establecimiento de las bases del régimen de los funcionarios.

sentencia dictada el 20 de septiembre de 1990. El TC consideraba que el artículo 49.1.b de la LORAFNA constituye una titularidad competencial derivada de un derecho histórico y que la regulación de los órganos electivos de representación sindical es un aspecto esencial del Régimen Estatutario de los funcionarios.

Manifestando que *“ha de entenderse la competencia sobre una materia globalmente considerada en función de la situación histórica de cada momento”*, el TC echaba por tierra la tesis defendida por el Gobierno central, que consideraba que no podía reclamarse *“derechos históricos en materia sindical ya que es una realidad moderna”*.

En base a estos argumentos el TC desestimó la pretensión de impugnación y declaró que eran constitucionales los artículos de la norma de la CFN que establecían:

1. Un número diferente (mayor que el de la norma básica estatal) de representantes sindicales.
2. La convocatoria de elecciones sindicales por Decreto Foral.
3. Una composición específica (distinta a la que señala la norma básica estatal) de la Junta Electoral.
4. Una composición específica (también distinta a la que fija la norma básica estatal) del Consejo Superior de Personal de Navarra.

Sin embargo, declaró inconstitucionales dos artículos de la Ley Foral que el TC entendió restringían o limitaban derechos esenciales:

1. El requisito de antigüedad para ser elegible.
2. La reducción del mandato a dos años.

Para finalizar el análisis de esta sentencia se debe subrayar que:

- En materia de regulación de los derechos colectivos de los funcionarios, a pesar de que ambas Comunidades Autónomas acreditan los mismos derechos históricos, sin embargo, se les ha reconocido unos niveles competenciales significativamente distintos. Esta situación se deriva de los contenidos diferenciados del artículo 10.4 del Estatuto de Gernika (respeto a los derechos básicos regulados por el Estado) y el 49.1.b de la LORAFNA (respeto a los derechos y deberes esenciales señalados por la legislación básica del Estado).
- Si la competencia que se reserva el Estado en materia del estatuto funcional se reflejara en el Estatuto de Gernika en los términos de la LORAFNA, se abriría una vía legal que, en alguna medida, podría satisfacer las demandas que desde las mayorías del ámbito político y

sindical de la CAPV se vienen planteado respecto a la necesidad de disponer de suficientes competencias para establecer una función pública propia, pretensión que –aunque disponen de mejores instrumentos legales para llevarla a cabo– no parece que existe en la Comunidad Foral de Navarra.

Pasando al análisis de las competencias en el campo de la estructura de la negociación colectiva, hay que señalar que, aunque no existe unanimidad entre los expertos, la opinión mayoritaria se inclina por considerar que las disposiciones de la LORAP (establecimiento de una Mesa General en cada Administración Pública de carácter territorial y de diversas Mesas Sectoriales), no son regulaciones de carácter básico por lo que la CAPV y la CFN podrían haber establecido una regulación distinta en esta materia²¹⁵.

A pesar de este margen competencial, el Decreto 304/87 del Gobierno Vasco optó por una regulación de la estructura negocial muy parecida a la que estableció la LORAP, introduciendo únicamente dos cambios dignos de ser mencionados. El primero, el carácter potestativo de las mesas sectoriales frente al carácter obligatorio que establece la LORAP y la segunda, de mayor importancia, la previsión de crear una mesa de negociación de ámbito vasco inter-administrativo²¹⁶ que pretendía dar cobertura legal a posibles negociaciones y acuerdos para el conjunto de las Administraciones Públicas Vascas.

En esta materia y a modo de resumen hay que subrayar que:

- La titularidad competencial que tienen la CAPV y la CFN les permite establecer la estructura de los ámbitos de negociación colectiva en sus respectivas Administraciones Públicas.
- Esta capacidad competencial de la CAPV y de la CFN para establecer en la función pública el marco jurídico de la estructura de negociación colectiva, contrasta con la situación existente en el sector privado dónde, como ya se ha señalado y analizado en profundidad en el capítulo correspondiente, la capacidad de negociar convenios colectivos en el ámbito de ambas Comunidades, depende totalmente de la regulación que, en cada momento, establezca el Estado.

²¹⁵ Aitor Bengoetxea Alkorta. Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la EHU/UPV. “La estructura de la negociación colectiva funcional en las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma Vasca”. Ponencia presentada en las jornadas organizadas por el Instituto Internacional de Sociología Jurídica, celebradas los días 5 y 6 de abril de 2001 en Oñati.

²¹⁶ Ver la ponencia de Aitor Bengoetxea Alkorta citada en la nota anterior.

- A pesar de esta capacidad competencial y de la existencia de ámbitos de negociación propios en la función pública de la CAPV y la CFN, se produce una importante intervención del Estado en la negociación colectiva de los funcionarios públicos de las dos Comunidades como consecuencia de:
- a) La regulación por vía legal²¹⁷, con la consideración de carácter básico, de muchísimas materias que desde la filosofía de la autonomía colectiva debían ser objeto de negociación entre las partes.
 - b) El carácter básico de la estructura retributiva, y del salario base, la antigüedad y las pagas extraordinarias, estableciéndose para estos conceptos unas cuantías únicas aplicables al conjunto de las Administraciones Públicas del Estado.
 - c) La potestad de las instituciones centrales del Estado de fijar por medio de los Presupuestos Generales, los incrementos retributivos a aplicar a los funcionarios de todas las administraciones públicas²¹⁸.

3. LOS DERECHOS SINDICALES DE LOS FUNCIONARIOS EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO ESPAÑOL

El reconocimiento constitucional y la regulación legal de los derechos sindicales básicos de los funcionarios públicos han estado muy condicionados por una vieja línea de pensamiento en la que la relación funcionarial, concebida como relación estatutaria, era considerada como derecho necesario y, por tanto, indisponible para la negociación entre las partes.

En esta clave hay que interpretar el artículo 103.3. de la Constitución española que textualmente dice:

“La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación²¹⁹, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”.

²¹⁷ El artículo 103.3 de la Constitución Española establece que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos.

²¹⁸ La sentencia 63/1986 del TC ha establecido esta doctrina que ha sido reiterada, entre otras, por las sentencias del TC 96/1990 y 220/1992.

²¹⁹ La peculiaridad del derecho de sindicación de los funcionarios públicos se recoge, también, en el artículo 28.1 de la CE.

Tras la aprobación de la CE, aparecieron dos corrientes de pensamiento enfrentadas. La primera, en base a una pretendida existencia de un nexo causal entre el derecho de sindicación y el de negociación colectiva, defendía la tesis de que la Constitución contemplaba el reconocimiento de este derecho a los funcionarios. La segunda, planteaba que la negociación colectiva, aún siendo un elemento constitutivo de la libertad sindical no se subsume en ella, sino que es un plus²²⁰.

Este debate finalizó con la sentencia del Tribunal Constitucional 57/1982, dictada como consecuencia de la interposición de un conflicto de competencias contra el decreto 83/1981 del Gobierno Vasco, sobre regulación colectiva de las condiciones de trabajo en la administración local de la CAPV, que recogía los acuerdos alcanzados en el Acuerdo colectivo del ARCEPAFE suscrito por los representantes de los entes forales y municipales y las organizaciones sindicales vascas. Esta sentencia manifestaba con mucha rotundidad que había que separar el derecho de sindicación y el de negociación colectiva; defendía la unilateralidad en la fijación de las condiciones de trabajo en la función pública; advertía de las graves consecuencias que se derivarían de la pérdida de supremacía de la Administración y concluía señalando que *“en el ordenamiento jurídico actual no existe un derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos”*²²¹.

Esta línea de pensamiento totalmente contraria al reconocimiento del derecho de negociación colectiva a los funcionarios públicos, colocaba al gobierno central del partido socialista en una posición difícil de mantener, más todavía, cuando se estaba produciendo con absoluta normalidad el proceso de sindicación de los empleados públicos y, cuando en algunas administraciones, especialmente las de la CAPV, se estaban negociando acuerdos colectivos entre los sindicatos y las Administraciones Públicas.

Así, primero tímidamente con la Ley 9/1987 (LORAP), y más tarde, con mayor claridad, con la reforma introducida por la Ley 7/90, se produjo un cambio de situación al quedar regulada legalmente la participación de los funcionarios en la determinación de sus condiciones de trabajo y al reconocerse, aunque de forma limitada, el derecho a la negociación colectiva.

De cualquier manera, aunque es justo reconocer que la nueva legislación eliminó algunas de las limitaciones que la jurisprudencia constitucional de

²²⁰ Gonzalo Maestro Buelga “El ámbito material de la negociación colectiva de los funcionarios públicos”.

²²¹ Gonzalo Maestro Buelga. Obra citada en la nota anterior.

los primeros años imponía, la reserva de ley en la regulación del estatuto de los funcionarios que establece el artículo 103.3. de la Constitución española y las limitaciones en el ejercicio del derecho de sindicación que se fijan en dicho artículo, explican que el reconocimiento pleno del derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos esté en la actualidad muy lejos de ser realidad.

Hay que recurrir a este contexto legal para entender las razones del retraso que sufrió la elaboración de las primeras normas reguladoras de la negociación colectiva y de la representación sindical. Desde las primeras elecciones sindicales que se celebraron en el sector privado y desde la firma de los convenios colectivos suscritos en este ámbito hasta la aprobación de la LORAP, había transcurrido casi una década de vida del nuevo régimen político, período en el que los derechos sindicales básicos de los funcionarios públicos no encontraron el más mínimo marco legal de expresión.

Y cuando tan tardíamente estos derechos fueron reconocidos, se aprobó una regulación de la negociación colectiva muy "sui generis". Por ejemplo, la Ley 9/1987 (LORAP) estableció un sistema mixto de negociación y de consulta. Es decir, se fijaban las materias que eran objeto de negociación y las que eran indisponibles para la negociación colectiva, sobre las que la Ley estableció un sistema de consulta. Así, el incremento retributivo de los funcionarios públicos únicamente podía ser objeto de consulta sindical y sólo su distribución y aplicación materia de negociación.

Tres años más tarde, la Ley 7/90 amplió el listado de materias negociables, incluyendo entre ellas el incremento retributivo. Sin embargo, se mantuvo la cláusula que permite a una de las partes (la Administración) fijar de manera unilateral las condiciones de trabajo cuando la negociación colectiva se cierre sin acuerdo. Esta cláusula de tan hondo calado y tan impropia de la autonomía colectiva, junto al hecho de que la validez de los Acuerdos venga dada por la resolución del Consejo de Ministros u Órgano análogo de las Comunidades Autónomas, sin que la firma de las partes legitimadas para negociar tenga efecto legal alguno, son aspectos suficientemente ilustrativos de los límites del marco legal en el que se desenvuelve la negociación colectiva de los funcionarios públicos.

En definitiva, si se añaden a las cuestiones ya señaladas, la supremacía de la Ley sobre los acuerdos colectivos, la limitación que imponen las leyes de presupuestos a la negociación de las retribuciones y, sobre todo, la práctica habitual de anular o modificar mediante estas leyes acuerdos anteriormente suscritos, hay que concluir advirtiendo que estamos ante un problema

de hondo calado que va más allá del que se deriva de la sustracción por la ley de una parte del espacio natural de la autonomía colectiva (reserva de ley) para afectar plenamente a núcleos vitales de la propia naturaleza del derecho de negociación colectiva.

Visto el contexto legal, antes de terminar el análisis de este apartado es interesante realizar unos breves apuntes sobre las posiciones que adoptaron las organizaciones sindicales y el Gobierno Vasco y el resto de las Administraciones Públicas de la CAPV, en relación al reconocimiento y ejercicio de los derechos sindicales de los funcionarios públicos vascos.

Y es que, en la etapa anterior a la LORAP, mientras que en el conjunto del Estado dominaba la doctrina administrativista avalada por las interpretaciones más restrictivas de la Constitución efectuadas por el TC, en la CAPV se practicaba, por la vía de hecho, la doctrina laboralista que consideraba que había argumentos constitucionales suficientes para entender reconocidos los derechos sindicales de los funcionarios públicos, especialmente, el de negociación colectiva.

Así, en 1980 se suscribió el primer convenio del ARCEPAFE; en 1985 el primer Acuerdo salarial en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma y en 1986 el primer convenio colectivo de la Ertzaintza. En el ámbito funcional de las Administraciones Forales y Entidades Locales se llevaban a cabo procesos electorales sindicales desde los primeros años de la década de los ochenta y entre los funcionarios de la Administración Autónoma, a partir de 1986. En definitiva, cuando en 1987 la LORAP reconoció parcialmente los derechos sindicales, en la CAPV ya se habían suscrito ocho acuerdos del ARCEPAFE, estaba asentada la negociación colectiva en la Administración Autónoma y en la Ertzaintza y los funcionarios celebraban elecciones sindicales.

Sólo la existencia de un acuerdo básico entre las Instituciones Públicas y las organizaciones sindicales puede explicar que, sin cobertura legal y a pesar de pronunciamientos judiciales contrarios, desde los primeros años de la transición política se produjera un desarrollo tan importante de la actividad sindical en el ámbito de la función pública vasca.

Y es que, a la iniciativa sindical –impulsada principalmente por el sindicato mayoritario, ELA–, que conectó perfectamente con el sentimiento y los intereses de los empleados públicos, quienes al igual que el resto de los trabajadores querían ejercer, sin demora alguna, los derechos y libertades sindicales después de tantos años de dictadura, se sumó la receptividad de las

Instituciones Públicas vascas hacia estas iniciativas. Esta actitud respondía a una sensibilidad positiva ante el clima social reivindicativo democrático de la época y a un interés por consolidar un espacio propio y singular en el ámbito de las Administraciones Públicas que, no hay que olvidar, estaban gobernadas en su mayoría por fuerzas nacionalistas.

Llegados a este punto permítaseme un inciso para anotar simplemente el cambio de actitud que a este respecto se observa en el Gobierno Vasco. De ser pionero en el reconocimiento y en la defensa del ejercicio real de los derechos colectivos de los funcionarios, posición que la Administración vasca mantuvo en los años ochenta a pesar de la hostilidad del Gobierno central y de las sentencias condenatorias de los tribunales, se ha pasado a partir de la mitad de la siguiente década, a una práctica totalmente distinta en la que con frecuencia se toman decisiones que van contra principios básicos de los derechos sindicales; por ejemplo: la anulación unilateral y sin negociación previa de acuerdos salariales pactados, la imposición mediante la ley de los incrementos retributivos, la derogación de cláusulas pactadas, la firma de acuerdos con minorías sindicales etc.

Con el reconocimiento –como se ha señalado no completo– del derecho de negociación colectiva y la regulación de las elecciones sindicales, que introdujo la LORAP, se normalizó y legalizó la realidad sindical que se había consolidado en la CAPV en la primera parte de la década de los ochenta. De la situación de ese período que, desde la perspectiva legal, puede calificarse de irregular, queda todavía el ARCEPAFE, acuerdo pionero en la negociación colectiva de la función pública del conjunto del Estado, que regula las condiciones de trabajo de funcionarios y laborales –circunstancia que no está contemplada en la normativa legal vigente– y que tras dos décadas de existencia ha demostrado ser un ámbito de negociación funcional, práctico y eficaz.

4. UNOS APUNTES SOBRE EL MODELO SINDICAL DE LA ERTZAINITZA

Desde los primeros años del proceso autonómico, la regulación de los derechos sindicales de la Policía Autónoma Vasca fue un tema que despertó mucho interés entre los protagonistas, los expertos y los interesados en las relaciones laborales, a la vez que provocó un importante conflicto en el ámbito político y sindical vasco, que todavía hoy, en alguna medida, se mantiene vigente.

A pesar de que han transcurrido nueve años desde que el Parlamento Vasco reguló el ejercicio de los derechos colectivos en la Ertzaintza, hay que señalar que, por falta de consenso sobre alguna de sus piezas más importantes, el modelo sindical de la Policía Vasca aún no está del todo consolidado. Me estoy refiriendo a que el sistema singular de representación, debido a la oposición que mantienen algunos sindicatos y a la existencia de alguna complejidad técnica, todavía no se ha aplicado.

Además, teniendo como motivo principal el cuestionamiento de este componente del modelo sindical de la Ertzaintza, en la primavera del año 2001, la oposición presentó una iniciativa de modificación de la Ley 4/1992 de la Policía Vasca²²² que fue aprobada por el Parlamento y que, aunque tras los resultados de las elecciones del 13 de mayo de 2001, no tiene virtualidad alguna, contribuye a aumentar la sensación de fragilidad del modelo.

Además de que, con motivo o sin él, todo lo que rodea a la Ertzaintza es causa de especial atención por tratarse de una parte muy sensible del escenario político vasco, existen tres razones objetivas que explican las expectativas y la polémica que desde el principio del proceso han acompañado al tema. En primer lugar, el hecho de que el nivel de reconocimiento legal del ejercicio de los derechos colectivos de los miembros de los cuerpos y fuerzas de seguridad sea una materia controvertida, incluso en países de amplia tradición democrática. En segundo lugar, porque el ámbito competencial de la CAPV en el campo de la policía autónoma permitía al Parlamento Vasco –como única oportunidad en el marco jurídico político vigente– legislar en materia de derechos sindicales y, por último, porque desde los primeros borradores y anteproyectos de ley se planteaba un modelo sindical singular y diferente al vigente en el Estado.

Respecto a la polémica que suscita el tema de hasta qué nivel deben reconocerse los derechos sindicales de los miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad, hay que señalar que los propios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) permiten a los estados limitar el ejercicio de estos derechos.

Así, el artículo 9.1 del Convenio de la OIT n.º. 87, de 9 de julio de 1948, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación²²³, textualmente dice:

²²² Aunque se utilice el nombre de Ley de Policía Vasca, es la Ley de Ordenación de la Administración de seguridad de la Comunidad Autónoma, coordinación de Policías Locales y regulación de los Cuerpos de Policía de las Administraciones Públicas vascas.

²²³ Ratificación por el Estado Español publicada en el BOE n.º. 112, del 11 de mayo de 1977.

“La legislación nacional deberá determinar hasta que punto se aplicaran a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio”.

En estos mismo términos se redacta el artículo 5.1 del Convenio de la OIT nº. 98, de 1 de julio de 1949, sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva²²⁴:

“La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía”.

Por último, el Convenio nº. 151 de la OIT, de 27 de junio de 1978, sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, también deja fuera de su ámbito de aplicación a los miembros de la policía:

“La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta que punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía”.

Al amparo de este contexto legal general, la Constitución española no sólo abrió la posibilidad de que se limitasen los derechos sindicales básicos de los miembros de los cuerpos y fuerzas de seguridad, sino que estableció que la Ley pudiera incluso excluir el ejercicio de los mismos a la policía, dada su condición de instituto armado de naturaleza civil. Así, el artículo 28.1 de la CE dice:

“todos tienen derecho a sindicarse libremente. La Ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar...”.

En consecuencia, los miembros de los cuerpos de seguridad, en tanto funcionarios públicos, no sólo quedaron excluidos del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, si no también de la LOLS, cuyo artículo 1.5 señala:

“El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos”.

²²⁴ Ratificación por el Estado Español publicada en el BOE nº. 111, del 10 de mayo de 1977.

La normativa específica que anunció la LOLS y que, de acuerdo con el artículo 104.2 de la Constitución Española, debía de ser una ley orgánica²²⁵, llegó con la aprobación, el 13 de marzo de 1986, de la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (LOFCS). En relación al reconocimiento de los derechos sindicales los aspectos más importantes de la ley son los siguientes:

1. Los miembros de la Guardia Civil quedan excluidos del derecho de sindicación.
2. Se reconoce el derecho de sindicación de los miembros de la policía, con carácter segregado. Es decir, sólo se permite la afiliación a sindicatos del Cuerpo, que no pueden federarse ni confederarse.
3. Se constituye un Consejo de Policía de carácter paritario.
4. Se regula el proceso de elección de los miembros del Consejo y de participación en la determinación de las condiciones de trabajo y se reconocen unos derechos mínimos en materia de reunión etc.

A efectos de la regulación de los derechos sindicales de los miembros de la Ertzaintza, lo más relevante de esta Ley Orgánica fue que, prácticamente, no era de aplicación a la Comunidad Autónoma del País Vasco, ni tan siquiera con carácter supletorio²²⁶. Este amplio margen competencial se deriva de la existencia de un derecho histórico en materia de policía que está expresamente reconocido en el artículo 17 del Estatuto de Gernika y que, como señala José Manuel Castells Arteche,²²⁷ *“equivale a la voluntad consensuada de elevar el techo constitucional al máximo, consiguiendo un régimen sectorial peculiar privativo”*

Este régimen sectorial privativo, consensuado entre los Gobierno central y Vasco en un contexto político bien distinto al actual, es el que hizo posible que el Parlamento Vasco fuera el órgano legislativo competente para regular los derechos sindicales de los miembros de la Ertzaintza.

Es evidente que esta situación tenía que ser vista por el sindicalismo nacionalista como una oportunidad única para configurar un modelo sindical autónomo, y de marcada singularidad. En ese contexto, ELA tomó la iniciativa y propuso un modelo basado en el reconocimiento no segregado del derecho de libertad sindical, el ejercicio sin restricciones de los derechos de

²²⁵ “Una ley orgánica determinará las funciones, principios básicos de actuación y estatutos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad”.

²²⁶ Sólo los artículos 5, 6, 7 y 8 son aplicables a la CAPV y de ellos sólo uno (la prohibición de huelga del artículo 6.8) tiene carácter sindical.

²²⁷ “La Policía Autónoma”. 2ª edición. HAEE/IVAP. Oñati 1989.

negociación colectiva y la configuración de un sistema de representación sustentado en la afiliación en vez de en los órganos unitarios, que es una de las piezas básicas que caracteriza el modelo sindical que el Estatuto de los Trabajadores estableció con carácter general.

La propuesta de ELA, en lo que concierne al sistema de representación, suscitó críticas y apoyos entre las otras organizaciones sindicales y los partidos políticos²²⁸. Ya dos años antes del inicio de su tramitación parlamentaria, y hasta el mismo momento de la aprobación del Proyecto de Ley, el modelo sindical de los funcionarios de la Ertzaintza fue motivo de un encendido debate, tanto en el campo político como en el terreno sindical.

Finalmente, se produjo un acuerdo sustentado en la parte política por el PNV, el PSE y el Departamento de Interior, y por ELA y UGT en la parte sindical. Este acuerdo se incorporó al Proyecto de Ley que fue aprobado por la Cámara Vasca el 17 de julio de 1992.

Los aspectos más relevantes de la regulación de los derechos sindicales de los miembros de la Ertzaintza que contiene la Ley Policía Vasca son los siguientes:

1. Sistema no segregado de libertad sindical. Es decir, se reconoce a los miembros de la Ertzaintza el derecho a afiliarse libremente al sindicato de su elección.
2. Se remarca la condición de funcionarios de los miembros de la Policía Vasca y se equiparan sus derechos. Por ejemplo, la Mesa de Negociación de la Ertzaintza se engarza en la Mesa General de la Administración Autónoma y el Consejo de Policía en el Consejo Vasco de la Función Pública (CVFP); los delegados elegidos en las elecciones sindicales de la Ertzaintza se computan a efectos de Mesa General, del CVFP y del cómputo general de elecciones en la CAPV, y las materias sujetas a negociación colectiva quedan recogidas en los mismos términos que para el resto de los funcionarios.
3. Además de la incorporación al texto de la Ley de Policía de un lenguaje muy sindicalizado, por ejemplo: *“Para la representación, defensa y promoción de sus intereses profesionales, económicos y*

²²⁸ En el campo sindical, inicialmente ERNE, CCOO y UGT se posicionaron en contra de la propuesta de ELA, aunque finalmente se produjo un acuerdo de consenso entre ELA y UGT. En el campo político, el PNV apoyaba la propuesta, PSE y EA, inicialmente estaban en contra, al igual que el PP. EE tenía una posición ambigua y trataba de acercar las posiciones de ELA y ERNE. En realidad el modelo de representación sindical fue fundamentalmente un debate sindical sobre el que los partidos políticos se posicionaron en base a sus distintas afinidades.

sociales, los funcionarios de la Ertzaintza podrán afiliarse...”, la Ley contempla cláusulas que se corresponden con una concepción claramente sindical de las relaciones laborales²²⁹.

Por ejemplo: no se contemplan órganos unitarios ni ningún otro ente con personalidad propia; no hay Juntas de Personal ni Comités de Empresa y las elecciones son para elegir representantes sindicales y sirven para medir el grado de adhesión de los sindicatos que operan en la Ertzaintza. Además, no se acepta el principio de irradiación por lo que los sindicatos más representativos de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma para adquirir la capacidad de representación deben disponer del 10% de los delegados elegidos. Queda prohibida la presentación de candidaturas “independientes” o no sindicales y los sindicatos pueden remover a los representantes elegidos. Por tanto, toda la capacidad de representación y todas las competencias del área socio-laboral recaen en exclusiva en los sindicatos.

4. Respecto al polémico sistema de representación hay que señalar que, finalmente, la Ley aprobó un sistema mixto –devaluado respecto a la propuesta inicial que realizó ELA– basado en la audiencia electoral y en la afiliación. La capacidad de representación y de negociación se adquiere exclusivamente por la vía electoral, mientras que la afiliación es un componente que se utiliza para determinar una parte muy importante del total de los delegados o representantes sindicales²³⁰.

A pesar de haber quedado muy rebajada la pretensión de ELA de introducir un sistema de representación basado en la afiliación, CCOO, UGT²³¹ y de manera más matizada ERNE, siguen cuestionando un modelo que, por distintas razones, nueve años después de haber sido aprobado, todavía hoy no ha sido puesto en práctica²³².

²²⁹ Me refiero a un modelo de relaciones laborales basado en el protagonismo de los sindicatos frente al modelo general español dual de órganos unitarios y sindicatos.

²³⁰ A la plantilla actual de la Ertzaintza de 7.350 miembros corresponden un total de 112 delegados sindicales. 60 se eligen directamente en las elecciones sindicales y 52 corresponden distribuir en base a la afiliación que acrediten los sindicatos representativos.

²³¹ Después de aprobada la Ley, UGT se desmarcó del acuerdo que había suscrito sobre el modelo sindical mixto.

²³² Hasta el año 1997 el bloqueo se produjo como consecuencia de que las personas que debían controlar la afiliación de los sindicatos debían ser propuestas por el Consejo de Relaciones Laborales, órgano en el que no se logró alcanzar acuerdo alguno. Cuando en 1997 se realizó la modificación legal de los mecanismos de toma de decisiones del CRL, se desbloqueó el tema y se puso en marcha el proceso de elección de los delegados sindicales correspondientes a la afiliación. En este momento el proceso no ha culminado: UGT y CCOO se han negado a facilitar la información, ERNE ha facilitado su lista de afiliados pero no ha aportado la acreditación de que se encuentren al día en el pago de sus cuentas, siendo ELA la única organización que ha cumplimentado total-

A modo de valoración final, tengo que señalar que el Parlamento Vasco que, por primera vez legislaba sobre derechos sindicales, hizo una ley progresista. No hizo uso de las restricciones que contemplan los Convenios de la OIT, la Constitución española y la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (LOFCS) y reconoció plenamente el derecho de libertad sindical de los miembros de la Ertzaintza, cuando la regulación de este derecho en el ámbito de la policía española es estrecha y corporativa, al permitir únicamente la constitución de sindicatos de cuerpo a los que se prohíbe que se federen y confederen.

El modelo sindical de la Ley de Policía Vasca respondía a una concepción de policía civil y profesional y por ello la Ley tuvo especial cuidado en considerar a los ertzainas como unos funcionarios más de la Administración de la Comunidad Autónoma. Este modelo, sin duda, facilita que los miembros de la Ertzaintza se incorporen con normalidad a las confederaciones sindicales y participen en la actividad de estas organizaciones, conviviendo y compartiendo intereses y problemas comunes con otros funcionarios y con los trabajadores del sector privado. Parece, que la Ley quiso apostar por un sistema de relaciones laborales que promocionase la inserción de los ertzainas en la sociedad y evitar que se produjera un proceso de corporativización y de aislamiento social.

5. LA REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS DE LA CAPV Y DE LA CFN

Para finalizar este capítulo dedicado al estudio de las relaciones laborales en las Administraciones Públicas, a continuación se va a analizar la representatividad sindical existente en la Comunidad Autónoma del País Vasco y en la Comunidad Foral de Navarra, desglosando los datos en cuatro bloques: 1) Administración Local y Foral; 2) Administración General de ambas Comunidades; 3) Administración del Estado y 4) Universidades Públicas.

mente los requisitos exigidos. El control de los afiliados cotizantes se realiza por los Decanos de los Colegios de Abogados de los tres territorios de la CAPV y consiste en un sistema llamado “ciego” que garantiza la confidencialidad de los datos.

Cuadro 25
La representatividad sindical en la Administración Foral y Local de la Comunidad Autónoma del País Vasco²³³

Sindicatos	Delegados ²³⁴	Porcentaje
ELA	565	52,02
LAB	234	21,54
CCOO	139	12,80
UGT	65	5,99
OTROS	83	7,65
TOTALES	1.086	100

Las notas más destacadas del cuadro 25, correspondiente a la representatividad sindical en el ámbito de los funcionarios y empleados de las Diputaciones y Ayuntamientos de la CAPV son las siguientes:

1. ELA, que tiene más de la mitad del total de los delegados elegidos, es el sindicato hegemónico del sector y dispone de la mayoría absoluta en la comisión de negociación del ARCEPAFE.
2. Los sindicatos de ámbito estatal, especialmente UGT, en esta área de la Administración Pública, tienen un nivel de representatividad bajo, significativamente inferior al que alcanzan a nivel general.

Cuadro 26
La representatividad sindical en la Mesa General de la CAPV^{235 236}

Sindicatos	Delegados ²³⁷	Porcentaje
ELA	260	34,26
LAB	132	17,39
CCOO	117	15,42
UGT	63	8,30
OTROS	187	24,63
TOTALES	759	100

²³³ Se incluyen tanto los delegados representantes de los funcionarios como del personal laboral.

²³⁴ Datos al 30 de septiembre de 2001.

²³⁵ Incluye la Administración General, Osakidetza, Personal docente no universitario, Justicia, Ertzaintza y otros colectivos menores.

²³⁶ Se incluye tanto los delegados representantes de los funcionarios como del personal laboral.

²³⁷ Datos al 31 de diciembre de 1999.

Entre los aspectos más destacables que presenta el cuadro 26 de la página anterior, de representatividad sindical en el ámbito de las distintas administraciones y sectores que están integrados en la Mesa General de la CAPV, hay que señalar que:

1. Aunque ELA es con diferencia el sindicato más representativo en el conjunto, el análisis de la realidad existente en cada uno de los sectores introduce en el mapa de representatividad matices importantes.
2. En este sentido, hay que destacar que CCOO es el sindicato más representativo en la importante área del personal docente público no universitario, el STEE-EILAS es segundo, mientras que ERNE tiene la mayoría absoluta en la Ertzaintza.
3. En Osakidetza, los cuatro sindicatos específicos de la sanidad (SATSE, SME, SAE y FFHE) suman el 35,67% y el 22,79% del total de los delegados funcionarios y laborales respectivamente.
4. Además de las 4 confederaciones representativas, hay 7 sindicatos específicos de la Administración Pública que han obtenido representación, sumando en el conjunto el 21,61% de los delegados correspondientes al ámbito de la Mesa General²³⁸.

Cuadro 27

La representatividad sindical en la Administración del Estado de la Comunidad Autónoma del País Vasco²³⁹

Sindicatos	Delegados ²⁴⁰	Porcentaje
CCOO	83	37,05
ELA	50	22,32
UGT	35	15,63
LAB	14	6,25
OTROS	42	18,75
TOTALES	224	100

Del análisis de los resultados que se han producido en el ámbito de los funcionarios y personal laboral que están al servicio de la Administración del Estado en la CAPV, cuadro 27, hay que destacar que:

²³⁸ Por orden de representatividad son: SATSE (5,67%), SME (4,61%), (ERNE (3,95%), STEE-EILAS (3,82%), CSI-CSIF (1,71%) SAE (1,32%) FFHE (0,53%).

²³⁹ Se incluye tanto los delegados representantes de los funcionarios como del personal laboral.

²⁴⁰ Datos al 30 de septiembre de 2001.

1. CCOO es el sindicato que mayor número de representantes sindicales ha obtenido sacando casi 15 puntos de diferencia al segundo sindicato, ELA.
2. En esta área, los sindicatos de ámbito estatal, al contrario que en la Administración Foral, Local y Autonómica, suman más del 50% de los delegados elegidos superando con claridad a los sindicatos de ámbito exclusivamente vasco.

Cuadro 28

La representatividad sindical en la UPV-EHU²⁴¹

Sindicatos	Delegados ²⁴²	Porcentaje
STEE-EILAS	14	24,56
CCOO	13	22,81
ELA	11	19,30
UGT	9	15,79
LAB	7	12,28
CSI-CSIF	3	5,26
TOTALES	57	100

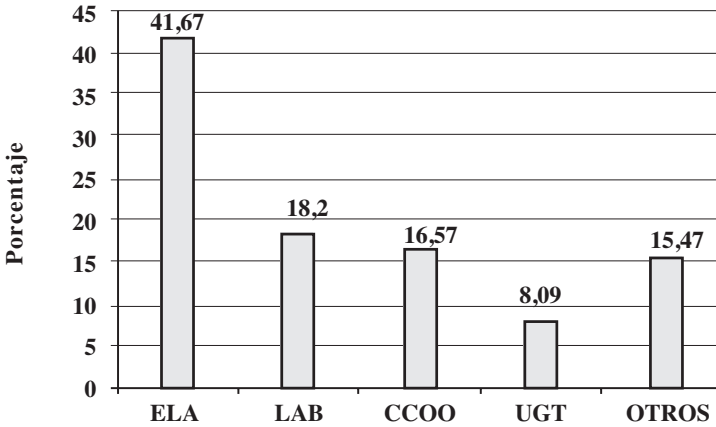
Del cuadro 28, de representatividad sindical en la UPV-EHU, hay que resaltar lo siguiente:

1. CCOO, de los cuatro sindicatos representativos de la CAPV, ha sido el que más delegados ha obtenido habiendo sido la lista más votada en la Junta de Personal correspondiente al personal docente.
2. El STEE-EILAS, con 14 delegados, ha sido el sindicato que más delegados ha obtenido en el conjunto de la Universidad Pública del País Vasco.
3. ELA, que ha quedado por detrás del STEE-EILAS y CCOO en el conjunto de la UPV-EHU, ha sido el sindicato más votado entre el personal laboral y también, junto al STEE-EILAS, en la Junta de Personal del PAS Funcionarios.

²⁴¹ Se han sumado los delegados del Comité de Empresa del PAS laborales, los de la Junta de Personal del PAS funcionarios y la del Personal Docente.

²⁴² Datos al 30 de septiembre de 2001.

Gráfico 28
**Representatividad global en la Comunidad Autónoma del País Vasco
(Local, Gobierno, Estado y Universidad)**



A modo de resumen final de la representatividad global en las AAPP de la CAPV, gráfico 28, hay que destacar que:

1. ELA es el sindicato ampliamente mayoritario en el conjunto que constituyen las Administraciones Públicas y la Universidad Pública de la CAPV.
2. Los sindicatos que operan en el conjunto del Estado tienen un nivel de representatividad bajo, especialmente la UGT. En este sentido hay que señalar que ELA y LAB, sindicatos de ámbito exclusivamente vasco, tienen respecto a CCOO y UGT una relación de representatividad de 71 a 29.
3. Los sindicatos que solamente operan en el ámbito de la función pública, en contraste con lo que ocurre en otras CCAA, en la CAPV no alcanzan un nivel de representatividad importante.

Del análisis del cuadro 29 de la siguiente página, correspondiente a la representatividad sindical en los ayuntamientos navarros, hay que destacar lo siguiente:

1. La mayoría de UGT que, sin embargo, no alcanza el nivel de representatividad que acredita en los resultados globales del territorio.
2. La importante representatividad que tiene AFAPNA, sindicato específico de la Administración Pública de Navarra, que domina con mucha diferencia respecto al resto de sindicatos el área de los funcionarios.
3. El peso importante de los sindicatos específicos de la función pública que suman 70 delegados (29,17%) del total.

4. La representatividad de ELA y LAB, que suman en esta área de la función pública de la Comunidad Foral de Navarra, más delegados que UGT y CCOO.

Cuadro 29
La representatividad sindical en la Administración Local de la Comunidad Foral Navarra²⁴³

Sindicatos	Delegados ²⁴⁴	Porcentajes
UGT	57	23,75
ELA	48	20,00
LAB	36	15,00
CCOO	23	9,58
OTROS	76	31,67
TOTALES	240	100

Cuadro 30
La representatividad sindical en el Gobierno de Navarra²⁴⁵

Sindicatos	Delegados ²⁴⁶	Porcentaje
LAB	43	19,20
CCOO	42	18,75
ELA	31	13,84
UGT	22	9,82
OTROS	86	38,39
TOTALES	224	100

En el cuadro 30, se recogen los resultados correspondientes al conjunto de áreas y servicios del Gobierno navarro, tales como, el núcleo general de la Administración Foral, el Personal Docente no Universitario, el Servicio Navarro de Salud “Osasunbidea” etc. Los aspectos más destacables del mismo son los siguientes:

²⁴³ Se incluye tanto los delegados representantes de los funcionarios como del personal laboral.

²⁴⁴ Datos al 30 de septiembre de 2001

²⁴⁵ Comprende la Administración Foral “Núcleo”, Osasunbidea, Personal docente no universitario, Policía Foral y otros colectivos menores.

²⁴⁶ Datos al 30 de septiembre de 2001.

1. El resultado de LAB, que ha obtenido en este ámbito general de la Administración de la CFN el mayor número de delegados.
2. El peso importante de los sindicatos específicos de la Administración Pública, puesto que, además de que la suma de los delegados que han obtenido todos ellos asciende al 34,37%, AFAPNA ha sido el ganador de las elecciones del área de Administración “Núcleo”, CESANTSE de Osasunbidea y SPFN de la Policía Foral.
3. Los resultados de los sindicatos de ámbito exclusivamente vasco, que al igual que ocurre en la Administración local, alcanzan una representatividad mayor que la de las dos confederaciones que operan en el conjunto del Estado.

Cuadro 31

La representatividad sindical en la Administración del Estado en la Comunidad Foral de Navarra²⁴⁷

Sindicatos	Delegados ²⁴⁸	Porcentaje
UGT	23	22,55
CCOO	23	22,55
LAB	15	14,71
ELA	10	9,80
OTROS	31	30,39
TOTALES	102	100

Respecto a los resultados de las elecciones sindicales celebradas en los distintos departamentos y servicios que la Administración del Estado mantienen en la CFN, cuadro 31, hay que destacar que CCOO y UGT son los sindicatos que más representantes han obtenido.

Como puede observarse en el cuadro 32 de la siguiente página, la UGT es con mucha claridad el sindicato más representativo del conjunto de la Universidad Pública de Navarra, dominando especialmente el área del personal docente dónde dispone de 9 de los 15 delegados elegidos.

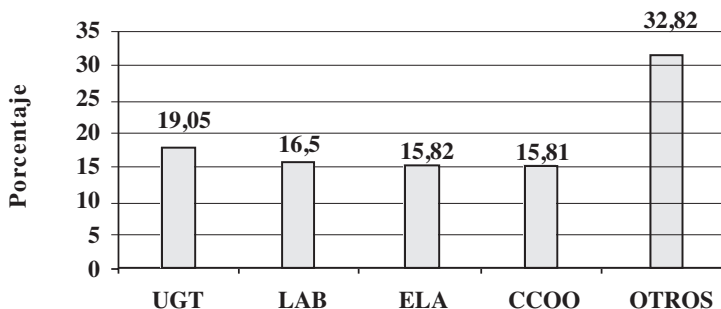
²⁴⁷ Se incluye tanto los delegados representantes de los funcionarios como del personal laboral.

²⁴⁸ Datos al 30 de septiembre de 2001.

Cuadro 32
La representatividad sindical en la Universidad Pública de Navarra²⁴⁹

Sindicatos	Delegados ²⁵⁰	Porcentaje
UGT	10	45,45
CCOO	5	22,73
ELA	4	18,18
LAB	3	13,64
TOTALES	22	100

Gráfico 29
Representatividad global en la Comunidad Foral de Navarra (Local, Gobierno, Estado y Universidad Pública)



De lo que muestra el gráfico 29, y como resumen global de la representatividad sindical en las Administraciones Públicas de Navarra, hay que resaltar que:

1. Las confederaciones sindicales de ámbito general no han logrado una representatividad importante en el conjunto de las Administraciones Públicas y de la Universidad de Navarra.
2. Como consecuencia de la presencia de hasta 18 sindicatos que han obtenido delegados, aparece un mapa sindical disperso y fragmentado, dónde no destaca ninguna organización.
3. Los sindicatos que operan únicamente en la Administración Pública acreditan una representatividad importante, más del doble de las que este tipo de organizaciones tienen en la CAPV.

²⁴⁹ Se incluye tanto los delegados representantes del PAS Funcionarios como del Personal Docente.

²⁵⁰ Datos al 30 de septiembre de 2001.

4. La representatividad que obtienen los sindicatos del ámbito de todo el Estado y los que únicamente operan en Euskal Herria es muy similar. Existe entre ellos una relación de representatividad favorable a UGT y CCOO respecto de ELA y LAB de 52 a 48. Hay que destacar que el mapa sindical de la Administración Pública de Navarra es significativamente distinto al general del territorio, donde la relación de representatividad existente es de 63 a 37 favorable a las confederaciones sindicales estatales.

UNA REFLEXION FINAL
LAS RELACIONES LABORALES
VASCAS ANTE EL SIGLO XXI

Desde la perspectiva de la simbología, la llegada del año 2001 ha supuesto un paso importante en la historia de nuestras relaciones laborales que ya conoce, tras transitar por el siglo XIX y el XX, un nuevo siglo. Las relaciones laborales nacieron en Euskal Herria con el proceso de industrialización que se produjo tras las guerras carlistas, poco a poco, fueron tomando cuerpo en el escenario convulso de las tres primeras décadas del siglo XX, hibernaron cuarenta años en la dictadura, se recompusieron en la transición política, se han consolidado en estos veinticinco últimos años y, sin solución de continuidad, empiezan a dar sus primeros pasos por el escenario de un siglo que llega cargado de desafíos e incertidumbres.

Desafíos e incertidumbres que afectan a todas las áreas de actividad y, por supuesto, también al movimiento sindical y a las relaciones laborales. En los últimos años se ha hablado mucho del fin del sindicalismo, teoría que cobró fuerza tras la caída del comunismo y la posterior ofensiva neoliberal que todavía se está viviendo. Aunque en estos vaticinios de carácter profético hay sin duda mucho más de militancia ideológica que de visión intelectual, tampoco se debe caer en el error de pensar que las instituciones y los modos de relaciones sociales son inmutables.

Los avances experimentados en los campos de la ciencia y de la tecnología durante el siglo XX y especialmente las profundas transformaciones que se han producido en los últimos años, son el aviso de que entramos en una época de rápidos y grandes cambios. Por otro lado, en el escenario político vasco aparecen signos de agotamiento de una etapa y unas incógnitas que cuando se despejen pueden tener una incidencia importante en las relaciones laborales.

En el contexto de las reflexiones propias de estos momentos históricos (cambio de siglo y nuevo milenio) y partiendo de los análisis realizados sobre

los distintos temas estudiados parece oportuno concluir este trabajo, que analiza la historia y el presente de las relaciones laborales en Euskal Herria, con unas consideraciones personales sobre su futuro inmediato.

En primer lugar quiero señalar que las relaciones laborales afrontan este nuevo siglo en una situación de consolidación y de solidez no conocidas en otras etapas de su historia. Por una parte, sin perjuicio de las críticas que merezca, de las que después trataré, a partir de la transición política se ha consolidado un modelo jurídico regulador de los derechos colectivos de los trabajadores sobre el que se ha articulado el entramado institucional de un sistema moderno de relaciones laborales. Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva están consolidados, existen procedimientos de resolución de conflictos y los cauces e instrumentos institucionales básicos de las relaciones entre trabajadores y empresarios y sindicatos y patronales están establecidos. Esta realidad, salvo en momentos muy concretos y efímeros de la primera parte del siglo XX, no se había conocido en Euskal Herria.

Por otra parte, el sindicalismo vasco, a pesar de sus déficits y debilidades, muestra una solidez mayor que en otras etapas de su historia. La afiliación, aunque con unos niveles discretos, aparece estabilizada frente a una situación histórica caracterizada por los continuos altibajos que sufría. El viejo modelo organizativo descentralizado y disperso del sindicalismo de oficio, que estuvo prácticamente vigente hasta 1930, ha sido sustituido definitivamente por unas organizaciones compactas y más operativas, y el nivel de medios y recursos humanos (liberados y delegados) que en la actualidad están desplegados en la actividad sindical no tienen nada que ver con realidades históricas pasadas dónde, precisamente, la falta de profesionalización era un aspecto característico de nuestro sindicalismo.

Así como se ha adaptado a la terciarización que se ha producido en la economía, a la incorporación de la mujer a la actividad productiva y a los importantes cambios de los sistemas de producción y de organización en la empresa de las últimas décadas, no hay razones objetivas para pensar que el sindicalismo vasco no va a tener en el futuro la misma capacidad de adaptación que hasta ahora ha demostrado.

Entre los retos que asoman en el horizonte sindical de este nuevo siglo, la nueva inmigración, realidad cada día más perceptible en nuestro país, es uno de los problemas a los que se debe hacer frente. El colectivo de nuevos trabajadores inmigrantes debe encontrar en el sindicalismo una herramienta útil para resolver sus problemas y un medio natural de integración en la clase trabajadora y en la sociedad vasca.

Un reto general y básico del sindicalismo vasco al inicio de este nuevo siglo es el mantenimiento de un nivel de correlación de fuerzas que le permita continuar mejorando su capacidad reivindicativa, aspecto necesario para lograr un equilibrio justo del reparto de la riqueza y el desarrollo de una sociedad más integrada.

La reactivación del proceso de desarrollo, articulación y modernización de nuestro sistema de relaciones laborales es otro de los retos importantes que aparecen en el escenario de este nuevo siglo. Me parece que este proceso ha perdido en la actualidad el dinamismo que le ha caracterizado y que ha quedado reflejado en la historia reciente con la constitución del Consejo de Relaciones Laborales, el PRECO (primer sistema de resolución de conflictos del Estado), el AIFCPV-Hobetuz (única alternativa al Forcem), Geroa, (imbricación del sistema de previsión social en la negociación colectiva), Acuerdo por el Empleo etc.

En un plano más estratégico, el hecho de que exista una minoría sindical importante que conceptualmente no acepta un ámbito específico vasco y esté situada en la defensa de un marco unitario y homogéneo español, es uno de los problemas importantes que planea sobre nuestras relaciones laborales en este comienzo de siglo.

Esta falta de consenso es un problema que afecta a la unidad de acción sindical en el plano de la actividad ordinaria y que obstaculiza la unidad estratégica del sindicalismo vasco. Es decir, con frecuencia se convierte en un factor que limita la capacidad operativa en el plano reivindicativo ordinario y dificulta la elaboración y materialización de proyectos de carácter estratégico en clave de consolidación, articulación e institucionalización de las relaciones laborales.

La evolución de este problema en el medio plazo plantea diversos interrogantes. ¿Se tenderá hacia el modelo de Québec, en dónde todos los sindicatos -incluidos los confederados en la Central canadiense- apuestan por un marco propio?; ¿Se impondrá el modelo belga, es decir una posición sindical unánime favorable al mantenimiento de un marco laboral unitario en el ámbito del Estado?; ¿Se consolidará el modelo vasco ahora vigente, en dónde los sindicatos se dividen ante esta cuestión en dos bloques?. ¿Es posible que manteniendo las opciones básicas de cada bloque, se alcance un nivel de consenso estratégico suficiente en el sindicalismo vasco? ¿Se deberá esperar a que se resuelva este problema por medio de los cambios que de manera natural se van produciendo en la representatividad sindical?; ¿Y si es así, en qué dirección?

En el marco de esta reflexión y a modo de mero apunte, viene a cuento destacar las posiciones de los sindicatos de Cataluña, en dónde CCOO y UGT han manifestado públicamente estar a favor de un marco de relaciones laborales catalán. Aunque las realidades son distintas el análisis de la situación sindical de Cataluña resulta muy interesante y, entre otras cosas, prueba que las situaciones no son inmutables y que, a pesar de que sea difícil y complicado, es posible -aunque no necesariamente en esa dirección- que en el medio plazo se produzcan cambios en el escenario que estamos analizando.

Otro aspecto importante de la situación actual de las relaciones laborales, que en el futuro próximo se deberá clarificar, es la posición de Confebask respecto a la cuestión competencial en materia socio-laboral y el marco vasco de relaciones laborales. Hasta ahora, la posición de la patronal vasca sobre este tema ha tenido cuatro componentes principales: 1) La ambigüedad, 2) La neutralidad oficial, 3) El interés inmediato, 4) Una tendencia general favorable al mantenimiento del status quo.

Confebask ha eludido afrontar decididamente el problema. Se ha situado fuera del mismo y se ha instalado en la ficción de considerar una cuestión que afecta únicamente al mundo sindical. Desde esta atalaya, viene adoptando una posición oficial de neutralidad que provoca en ocasiones el bloqueo de iniciativas de la mayoría sindical sobre asuntos relacionados con la articulación y la institucionalización de las relaciones laborales en la CAPV. Otras veces, en función del interés inmediato, rompen esta neutralidad en una u otra dirección.

La clarificación de su posición en este asunto es uno de los retos importantes que tiene la patronal vasca ante el nuevo siglo. Lo debe hacer porque se trata de un tema que les afecta directamente y porque los movimientos que se producen a su alrededor les sitúa en una posición cada vez más incómoda. La existencia de una mayoría sindical que reivindica el marco vasco de relaciones laborales y un marco político jurídico distinto, el sentimiento de insatisfacción sobre la realidad estatutaria actual que existe en la mayoría de la sociedad vasca y las demandas de un cambio radical en relación al estado actual del autogobierno que plantean PNV, EA, Batasuna e IU-EB, son motivos suficientes para que Confebask afronte esta cuestión, máxime si consideramos que precisamente el área sociolaboral es el que mayores déficits presenta en materia competencial.

La inseguridad que planea sobre aspectos básicos de la regulación jurídica en el campo de la autonomía colectiva es otro aspecto importante que afecta al futuro inmediato de nuestras relaciones laborales. Me estoy refiriendo al modelo legal de la estructura de la negociación colectiva, cuestión

conflictiva desde los primeros años de la transición política que aún está sin resolver.

Al inicio de la transición política se apostó por un modelo legal que favorecía la pretensión de las organizaciones sindicales y patronales estatales de configurar un marco de negociación colectiva y de relaciones laborales centralizado. Ante los sucesivos fracasos que cosechó esta estrategia en la década de los ochenta, en la negociación de la reforma laboral de 1994 se hizo un nuevo intento importante de centralización que resultó no sólo fallido sino que salió para sus promotores como “un tiro por la culata”. En vez de conseguir dar una vuelta de tuerca al proceso de centralización lo que se aprobó fue el descuelgue autonómico del artículo 84 de la LET. Por último, tras dos décadas de confrontación y debate y cuando, por fin, parecía se había logrado una estabilidad para los ámbitos de negociación colectiva existentes en Euskal Herria, al inicio de este nuevo siglo nos encontramos con una nueva propuesta centralizadora formulada por el gobierno central y apoyada por la patronal y los sindicatos españoles que pende, como “la espada de Damocles”, sobre los convenios colectivos vascos y amenaza la estabilidad y el futuro de nuestras relaciones laborales.

Sobre esta cuestión es conveniente realizar algunas consideraciones. En primer lugar el carácter frívolo de los gobiernos y partidos políticos mayoritarios del Estado que han actuado siempre en este tema con criterios de conveniencia y oportunidad política. En 1980 tanto a UCD como al PSOE les convenía más satisfacer los intereses de CEOE y UGT que hacer una norma adecuada y conveniente a la realidad sindical y laboral plural existente en el Estado. El proceso para la reforma laboral de 1994 arrancó con una propuesta del Gobierno del PSOE muy centralizadora y, por intereses, circunstancias y avatares de la política, al final del proceso ese mismo partido propició la aprobación de una norma descentralizadora. Ahora, el año 2001, el gobierno del PP, partido que apoyó con sus votos el descuelgue autonómico en 1994 y que en 1997 -ya en el poder- se negó rotundamente a aceptar las exigencias del sindicalismo español para derogar el artículo 84 de la LET, propone una modificación legal de la estructura de la negociación colectiva en una clave radicalmente centralizadora.

En segundo lugar hay que señalar que esta propuesta de modificación legal del Gobierno del Partido Popular, que se encuentra aparcada por razones que ya han sido expuestas en el capítulo correspondiente, en mi opinión hay que inscribirla en un contexto marcado por la regresión del proceso autonómico y la agudización de la confrontación política entre los nacionalismos vasco y español.

Esta idea, que reafirma mi opinión sobre el carácter oportunista que ha caracterizado las actuaciones de los gobiernos del Estado en la regulación de esta materia, pone en evidencia también la actitud rígida y muy poco sensata de este gobierno en relación a las cuestiones que afectan al problema político vasco.

La derogación del artículo 84 de la LET y la articulación de la negociación colectiva que propone el Gobierno central, de terminar aprobándose, supondrían la sustitución de los ámbitos de negociación actuales vascos por convenios estatales, y la sustracción a los sindicatos mayoritarios y a las asociaciones patronales vascas de una herramienta básica de trabajo y de su legitimidad para representar a los trabajadores y empresarios.

La imposición de un modelo de estructura de negociación colectiva rechazado por la patronal y por la mayoría sindical, que persigue el objetivo de insertar, si es preciso con calzador, la realidad vasca en un marco de relaciones laborales unitario y homogéneo español, además de muy discutible desde el punto de vista de su eficacia y criticable desde la perspectiva democrática, va a provocar un rechazo importante en la sociedad vasca y va a dejar más en evidencia aún las limitaciones del ámbito competencial de la CAPV en materia sociolaboral.

Desde el punto de vista de la eficacia, hay que apuntar que, de aprobarse la propuesta del Gobierno central, se va a producir un desajuste entre la capacidad operativa y la fuerza negociadora del sindicalismo del Estado y el nivel reivindicativo que está consolidado en Euskal Herria. Teniendo en cuenta la correlación de fuerzas existente es evidente que el marco estatal es un ámbito muy desfavorable para el sindicalismo por lo que, los resultados que se obtengan en estas negociaciones van a ser considerados insuficientes en muchos territorios, especialmente en aquellos que, como en los nuestros, los trabajadores disponen de mejores condiciones de trabajo.

Es previsible que esta situación produzca entre otras las siguientes consecuencias: 1) Pérdida de cobertura y reducción del papel actual del convenio colectivo como regulador de las condiciones de trabajo, 2) Desarticulación del entramado institucional de negociación colectiva vasco, 3) Peores condiciones laborales para los trabajadores de algunos sectores, 4) Incremento de la negociación informal y extraestatutaria, 5) Aumento de los convenios y pactos de empresa y 6) Crecimiento importante de la conflictividad laboral.

De las conclusiones que pueden extraerse de este trabajo sobre las relaciones laborales, una de ellas, que además es clave, es el difícil encaje que tiene la realidad socio laboral de la CAPV en el marco legal del Estado.

Dejando a un lado los planteamientos, las formulaciones y las diversas soluciones políticas de carácter general que legítimamente pueden plantearse en torno al conflicto político vasco en el que, evidentemente, se inserta el problema existente en el campo de las relaciones laborales, voy a terminar este trabajo señalando de una manera general las causas objetivas concretas de un conflicto que empieza a cuestionar la validez del ordenamiento jurídico del Estado respecto al reconocimiento y desarrollo de la singular personalidad que tiene el área sindical y sociolaboral de la CAPV.

Por un lado, hay que señalar que existe una regulación legal unitaria y homogénea que reserva al Estado la competencia normativa en el área sociolaboral; una situación insostenible respecto al traspaso de competencias, ya que veintidós años después de aprobado el Estatuto de Gernika, aún no han sido transferidas a la CAPV las competencias de empleo, formación y seguridad social; una actuación claramente arbitraria y abusiva del Gobierno central en relación al AIFCPV y a la financiación de Hobetuz; una amenaza fundada de un cambio normativo para centralizar la negociación colectiva y, por último, un acuerdo explícito del Gobierno, los sindicatos y la patronal española para, en base a los principios de la unidad de mercado, la cohesión social y la garantía de la igualdad básica de todos los españoles, cerrar “a cal y canto” toda posibilidad de creación de marcos autónomos de relaciones laborales y de traspaso o delegación de las competencias del Estado del área social y laboral, advirtiendo que, por su naturaleza, no es aplicable a estas materias lo dispuesto en el artículo 150 de la Constitución española.

Frente a esta posición centralista de los poderes políticos y de las asociaciones patronales y sindicatos del Estado, hay que oponer, en un plano general, un sentimiento muy consolidado en la CAPV en torno a la identidad propia y al autogobierno, mientras que la pretensión de construir una área sociolaboral unitaria y homogénea en el Estado choca, en ese ámbito concreto, con la existencia de un marco específico de relaciones laborales vasco que, aunque le falten precisamente las piezas relacionadas con el campo competencial, está dotado de una fuerte personalidad.

La concepción unitaria y homogénea del área sociolaboral violenta la realidad sindical singular vasca dónde existe un mapa de representatividad en el que las organizaciones sindicales de ámbito exclusivamente vasco conforman, caso único en el Estado, una amplia mayoría y en donde hay una tradición sindical autóctona que hunde sus raíces en la historia y que es reconocida como tal por todos los organismos sindicales internacionales.

Asimismo, la imposición de esta concepción unitaria y homogénea necesariamente ha de generar conflictos en un ámbito de relaciones laborales,

como el de la CAPV, que además de fuertemente institucionalizado (CRL, PRECO, HOBETUZ...), tiene unos perfiles bien diferenciados: 1) La alta tasa de afiliación que, como mínimo dobla la media española; 2) Una mayor fuerza y articulación del movimiento sindical; 3) Una importante consolidación de la negociación colectiva, que cuenta con una mayor cobertura que la que existe en el Estado y una gran extensión de ámbitos de negociación propios y 4) La existencia de unas condiciones laborales generales (salarios, jornada...) que le sitúa a la cabeza del Estado.

Desde la huelga minera de Bizkaia de 1890 han transcurrido ciento once años de historia de nuestras relaciones laborales, cuyo estudio y análisis, especialmente la de sus últimas etapas, ha sido el objeto de este trabajo. Mirando desde la perspectiva actual, atrás quedan las luchas sociales descaradas de finales del siglo XIX, la evolución que experimentaron estas luchas en las primeras décadas del siglo XX y la transformación y desarrollo de un sistema de relaciones laborales moderno a partir de la transición política. Delante un futuro interesantísimo cargado de interrogantes, incertidumbres y retos. Creo que las materias que han sido objeto de la reflexión realizada en las últimas páginas de este trabajo pertenecen todas ellas a la lista de los retos importantes que tienen las relaciones laborales vasca al inicio de este nuevo siglo.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO SANTOS, JAVIER. “Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos”. Derecho Social Vasco. IVAP. Bilbao 1999.
- ALONSO SANTOS, JAVIER. “El Consejo de Relaciones Laborales”. Derecho Social Vasco. Bilbao 1999.
- ANALISTAS DE RELACIONES INDUSTRIALES. “Un informe necesariamente conflictivo”. Revista de Relaciones Laborales. Septiembre 2000.
- ANALISTAS DE RELACIONES INDUSTRIALES. “Concertación 96: El Gobierno Mueve pieza”. Revista de Relaciones Laborales Diciembre de 1996.
- BARJONET, ANDRE. “La CGT, un análisis crítico del sindicalismo francés”. Editorial Fontanella, SA. Barcelona 1971.
- BARRUSO, PEDRO. “El movimiento obrero en Gipuzkoa durante la II República. Organizaciones obreras y dinámica sindical 1931-1936”. Diputación Foral de Gipuzkoa. Donostia 1996.
- BASTERRA, MARIO. “Vizcaya minera. Su historia, legislación foral y derecho vigente”. Imprenta de la Casa de la Misericordia. Bilbao 1894.
- BAYLOS, ANTONIO. “Derecho del Trabajo: Modelo para armar”. Trotta. Madrid 1991.
- BELTZA. “El nacionalismo vasco de 1876 a 1937”. Hendaya 1974.
- BENGOETXEA ALKORTA, AITOR. “La estructura de la negociación colectiva funcional en las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma Vasca”. Ponencia presentada en las Jornadas organizadas por el Instituto Internacional de Sociología Jurídica. Oñati 5 y 6 de abril de 2001.
- CABRERA, MERCEDES. “La patronal ante la segunda República”. Siglo XXI de España Editores, S.A. Año 1.983.
- CAMPS RUIZ, LUIS, RAMIREZ MARTINEZ, JUAN M., y SALA FRANCO, TOMAS. “Fundamentos de Derecho Sindical”. Ediciones de la Torre. Madrid 1978.
- CASAS BAHAMONDE, MARIA EMILIA. “Marco competencial de la CAPV en materia de trabajo, empleo y protección social”. Derecho Social Vasco. IVAP 1999.
- CASAS BAHAMONDE, MARIA EMILIA “La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios colectivos”. Revista de Relaciones Laborales. Septiembre 1994.

- CASAS BAHAMONDE, MARIA EMILIA. “La prohibición legal de concurrencia entre convenios colectivos y la salvaguardia de los intereses y ámbitos territoriales: La concurrencia descentralizadora”. Temas Monográficos VIII. Manu Robles-Arangiz Institutua. Diciembre 1994.
- CASTELLS ARTECHE, JOSE MANUEL. “La Policía Autónoma”. 2ª Edición. HAEE/IVAP. Oñati 1989.
- CINCO DIAS. Texto de la carta enviada por el Presidente de CEOE al Presidente del Gobierno. Cinco Días del 9 de octubre de 2001.
- CONSEJO DE RELACIONES LABORALES. “Sistemas de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en occidente”. Bilbao 1984.
- CONSEJO DE RELACIONES LABORALES. “Estudio de la estructura de la negociación colectiva en la CAPV, 1999”. Bilbao 2000.
- CONSEJO DE RELACIONES LABORALES. “Avance de la negociación colectiva del 2000”.
- CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL. “Memoria del año 2000”.
- DE LA VILLA, LUIS ENRIQUE. “Materiales para el estudio del Sindicato”. Instituto de Estudios Sociales. Ministerio de Trabajo. Madrid 1979.
- ECHEVERRIA, IGNACIO y GRIJELMO, FEDERICO. “Las minas de hierro de la provincia de Vizcaya; progresos realizados en esta región desde 1870 hasta 1899”. Memoria encargada por el Círculo Minero con ocasión de la participación de esta Entidad en la Exposición Universal de París de 1900. Bilbao 1900.
- ERRANDONEA ULAZIA, ELIXABET. “La realidad negocial del País Vasco”. Derecho Social Vasco. IVAP. Bilbao 1999.
- FERNANDEZ DE CASTRO, IGNACIO y MARTINEZ, JOSE. “España Hoy”. Ruedo Ibérico. París 1963.
- FUSI, JUAN PABLO. “Política obrera en el País Vasco. 1880-1923”. Ediciones Turner. Madrid 1975.
- GARCIA MERINO. “Enajenación de materias primas y desarrollo económico. El papel de las exportaciones del mineral de hierro en el despegue industrial de Vizcaya”. Valladolid 1977.
- GARCIA MORENO, ALEJO y LAIGLESIA, GUSTAVO. “Manual de Legislación y Jurisprudencia minera”. Madrid 1902.
- GARCIA-PERROTE ESCARTIN, IGNACIO. “La Reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores”.
- GARDE ETAYO, MARIA LUISA. “ELA-STV un sindicato nacionalista vasco durante la transición (1975-1981)” Revista Príncipe de Viana Septiembre-Diciembre. 1994.
- GUTIERREZ, ANTONIO: Declaraciones a la Revista de Relaciones Laborales. Abril 1997.
- IBARRA GÜEL, PEDRO. “El movimiento obrero en Vizcaya: 1967 a 1977. Ideologías, organización y conflictividad”. U.P.V. Bilbao 1987.
- IBARZABAL, EUGENIO. “50 años de Nacionalismo Vasco 1928-1978”. Entrevista a Manu Robles-Arangiz. Ediciones Vascas. Donostia 1978.

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. "Encuesta de Salarios de la Industria y los Servicios del año 2000".
- INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. "Informe sobre pensiones medias en España". Octubre de 2000.
- JIMENEZ ABERASTURI, JUAN CARLOS y LOPEZ ADAN, EMILIO. "Organizaciones, Sindicatos y Partidos Políticos ante la transición: Euskadi 76". Sociedad de Estudios Vascos. San Sebastián 1989.
- JIMENEZ ASENSIO, RAFAEL. "Las competencias autonómica de ejecución de la legislación del Estado". Instituto Vasco de Administraciones Públicas (IVAP). 1993.
- KAIERO, ANDONI. "Implantación y perfil de los Sindicatos en Euskadi" Revista Internacional de Estudios Vascos (RIEV). 1991.
- LARRAÑAGA, POLICARPO. "Contribución a la historia obrera de Euskal Herria". Editorial Auñamendi. San Sebastián 1976.
- MAESTRO BUELGA, GONZALO. "El ámbito material de la negociación colectiva de los funcionarios públicos"
- MAJUELO, EMILIO. "Historia del sindicato LAB. Langile Abertzaleen Batzordeak (1975-2000)". Editorial Txalaparta. Tafalla 2000.
- MANTOUX, PAUL. "La revolución industrial en el siglo XVIII". Aguilar,SA. De Ediciones. Madrid 1962.
- MARIEZCURRENA, ELENA. "Desarrollo económico y conflictividad social. Las huelgas de 1962". (Historia de los montes de hierro. Varios autores.) Editorial: Museo Minero. Bilbao 1990.
- MARQUEZ, FABIAN. Declaraciones en unos encuentros de la Fundación Ebert en 1984 recogidas en la revista "Lantzen". Nº 21, Junio 1988.
- MARTINEZ, GILLES. "Siete sindicalismos". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1991.
- MATIAS ORTIZ DE ZARATE, ANTONIO. "El asociacionismo empresarial contemporáneo en el ámbito de la CAPV". Derecho Social Vasco. IVAP. Bilbao 1999.
- MEES, LUDGER. "Nacionalismo Vasco, movimiento obrero y cuestión social (1903-1923)". Fundación Sabino Arana – Sabino Arana Kultur Elkargoa. Bilbao 1992.
- MERINO SEGOVIA, AMPARO. "La negociación colectiva tras la Reforma. Concurrencia de convenios colectivos y nueva articulación de la negociación colectiva: Un estudio del artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores".
- MONTALVO, JAIME. "El concepto del Sindicato más representativo en los sistemas sindicales europeos". Instituto de Estudios Sociales del Ministerio de Trabajo. Madrid 1980.
- NADAL, JORDI. "El fracaso de la revolución industrial en España 1814-1913". Editorial Ariel. Barcelona 1986.
- NAVARRO NIETO, FEDERICO. "La representatividad sindical". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1993.
- OIT. "La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado". Ginebra 1974.

- OJEDA AVILES, ANTONIO. "Derecho Sindical" (4ª. Edición). Editorial Tecnos. Madrid 1988.
- OLABARRI GORTAZAR, IGNACIO. "Relaciones Laborales en Vizcaya 1890-1936". Editorial Leopoldo Zugaza. Durango 1978.
- PIMENTEL, MANUEL. Entrevista publicada en la Revista de Relaciones Laborales. Mayo 1999.
- RIVERA BLANCO, ANTONIO. "Situación y comportamiento de la clase obrera en Vitoria. 1900-1915". Universidad del País Vasco 1985.
- RODRIGUEZ PIÑERO, MIGUEL y GONZALEZ, SANTIAGO. "Acuerdos interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y Ley del Estatuto de los Trabajadores" Revista de Política Social n°. 157 (enero-marzo 1983).
- RUIZ DE OLABUENAGA, JOSE IGNACIO. "El Sindicalismo en Euskadi". Resúmen en la revista "Lantzen" n° 26. Mayo 1992.
- SOLOZABAL, J. JOSE. "El primer nacionalismo vasco. Industrialización y conciencia nacional". Editorial Tucur. Madrid 1975.
- TAMAMES, RAMON. "Estructura económica española".VI edición. Guadiana de Publicaciones, S.A. Madrid 1971.
- TORTELLA CASARES, GABRIEL. "Los Orígenes del Capitalismo en España. Banca, industria y ferrocarriles en el siglo XIX". Editorial Tecnos. Madrid 1995.
- TUÑÓN DE LARA, MANUEL. "Navarra en los movimientos sociales de la historia contemporánea". Príncipe de Viana 1986.
- TUÑÓN DE LARA, MANUEL. "El movimiento obrero en la historia de España".Taurus Ediciones,S.A. Madrid 1972.
- UNANUE, JOSE MIGUEL. "El sindicalismo vasco ante un modelo centralizado de Relaciones Laborales". Fundación Manu Robles-Arangiz. Mayo 1992.
- VALDES DAL-RE, FERNANDO. "El sistema español de negociación colectiva de condiciones de trabajo" (Volumen de negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas). Madrid.
- VALDES DAL-RE, FERNANDO. "Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva". Ponencia presentada a las VI Jornadas Catalanas de Derecho del Trabajo celebradas en Barcelona en Noviembre de 1994. Revista de Relaciones Laborales.
- VALDES DAL-RE, FERNANDO. "Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva". RPS número 137. Año 1983.
- VALDES DAL-RE, FERNANDO. "Reforma de la Estructura contractual y autonomía colectiva". Revista de Relaciones Laborales. Febrero 1999.
- VALDES DAL-RE, FERNANDO. "Las reformas laborales". Lex Nova. Valladolid 1999.
- VILLOTA, IGNACIO. "Vizcaya en la política minera española. Las asociaciones patronales 1886-1914". Servicio de Publicaciones de la Diputación Foral de Vizcaya 1984.
- ZUFIAUR, JOSE MARIA. "Elecciones sindicales 1990". Revista de Relaciones Laborales. Agosto 1991.
- ZUFIAUR, JOSE MARIA. Declaraciones recogidas en la revista "Lantzen" n°. 21. Junio 1988.

ZUFIAUR, JOSE MARIA. Declaraciones recogidas en “El sindicalismo vasco ante un modelo centralizado de relaciones laborales”. Fundación Manu Robles-Arangiz. Mayo 1992.

DOCUMENTACION CONSULTADA

Leyes y normas legales – Sentencias – Acuerdos interprofesionales – Informes oficiales y otros documentos

Leyes y normas legales

FUERO NUEVO DE VIZCAYA de 1526

LEY “LE CHAPELIER”, de 1791 ¹.

REAL DECRETO 4 DE JULIO DE 1825, Sobre la Propiedad de la Minas.

DECRETO DEL 20 DE NOVIEMBRE DE 1868 SOBRE DERECHO DE ASOCIACION ².

CIRCULAR DE LA FISCALIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, de 23 de noviembre de 1871 ².

LEY DE DESCANSO DOMINICAL, de 3 de marzo de 1904 ².

REAL ORDEN DE 26 DE JUNIO DE 1907, SOBRE DESCANSO DOMINICAL ².

LEY DEL 27 DE ABRIL DE 1909 SOBRE COLIGACIONES, HUELGAS Y PAROS ².

REAL DECRETO DE 11 DE OCTUBRE DE 1919, SOBRE CONSTITUCION DE COMISIONES DE TRABAJO².

REAL DECRETO-LEY DE 26 DE NOVIEMBRE DE 1926 SOBRE LA ORGANIZACION CORPORATIVA NACIONAL ².

ANTEPROYECTO DE ESTATUTO GENERAL DEL ESTADO VASCO, de 1931.

LEY 27 DE NOVIEMBRE DE 1931 DE JURADOS MIXTOS².

PROYECTO DE ESTATUTO DEL PAIS VASCO, de 1933.

DECRETO 29-8-1935, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEGISLACION SOBRE JURADOS MIXTOS.

ESTATUTO DE AUTONOMIA DEL PAÍS VASCO, de 1936.

FUERO DEL TRABAJO, de 9 de marzo de 1938 ².

CONVENIO NUMERO 87 DE LA OIT, DE 9 DE JULIO DE 1948, SOBRE LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION.

CONVENIO NUMERO 98 DE JULIO DE 1949, SOBRE APLICACION DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICACION Y DE NEGOCIACION COLECTIVA.

LEY DE CONVENIOS COLECTIVOS, de 24 de abril de 1958 ².

1) Texto legal recogido del libro “Fundamentos de Derecho Sindical”, de Luis Camps Ruiz, Juan M. Ramírez Martínez y Tomás Salas Franco.

2) Texto legal recogido del libro “Materiales para el estudio del sindicato”, de Luis Enrique de la Villa.

CONSTITUCION ESPAÑOLA, de 1978.

ESTATUTO DE GERNIKA, de 1979.

LEY 8/1980 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

LEY 9/1981 DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES (Parlamento Vasco).

LEY ORGANICA DE REINTEGRACION Y AMEJORAMIENTO DEL FUERO DE NAVARRA (LORAFNA), de Julio de 1982.

LEY 30/1984 DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCION PUBLICA.

LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL, de 2 de agosto de 1985.

LEY ORGANICA DE FUERZA Y CUERPOS DE SEGURIDAD, de 13 de marzo de 1986.

LEY 9/1987 Y LEY 7/1990, DE ORGANOS DE REPRESENTACION, DETERMINACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PARTICIPACION DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS.

DECRETO 304/1987, SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO Y PARTICIPACION Y REGULACION DEL PROCESO DE ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION (Gobierno Vasco).

LEY 6/1989 FUNCION PUBLICA VASCA (Parlamento Vasco)

LEY 4/1992 DE LA POLICIA VASCA (Parlamento Vasco)

LEY 11/ 1994, DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DE 1995.

LEY 11/1997 DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES (Parlamento Vasco).

Sentencias

SENTENCIAS 35/1982, DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE MATERIA COMPETENCIAL³.

SENTENCIA 124/1989 DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE MATERIA COMPETENCIAL³.

SENTENCIA DE 20 DE SEPTIEMBRE DE 1990 DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE MATERIA COMPETENCIAL.

SENTENCIA 149/1991 DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE MATERIA COMPETENCIAL³.

Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal

ACUERDO BASICO INTERCONFEDERAL (ABI), Julio de 1979.

ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL (AMI), Enero de 1980.

ACUERDO INTERCONFEDERAL, de 1983.

ACUERDO ECONOMICO Y SOCIAL (AES), Octubre de 1984

ACUERDOS NACIONALES DE FORMACION CONTINUA, de Diciembre de 1992, Diciembre de 1996 y de Diciembre de 2000.

ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA, de Abril de 1997.

2) Texto legal recogido del libro “Materiales para el estudio del sindicato”, de Luis Enrique de la Villa.

3) Textos de la sentencia recogidos en el artículo “Marco competencial de la CAPV en materia de trabajo, empleo y protección social”, de María Emilia Casas Bahamonde. Derecho Social Vasco. Bilbao 1999.

Convenios Colectivos de ámbito estatal

“INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES”.

“INDUSTRIAS CARNICAS”.

“ARTES GRAFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL Y CARTON Y EDITORIALES”.

“COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRAFICAS”.

“CONSERVAS VEGETALES”.

“ESCUELAS DE TURISMO”.

“INDUSTRIAS LACTEAS Y SUS DERIVADOS”.

“SECTOR DE AUTOTAXIS”.

“ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHICULOS EN LA VIA PUBLICA”.

Acuerdos Interprofesionales de ámbito autonómico

ACUERDOS SOBRE PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y LA NEGOCIACION COLECTIVA (PRECO), de Julio de 1984, de 22 de Junio de 1990 y de 16 de Julio de 2000 (CAPV).

ACUERDO INTERPROFESIONAL DE FORMACION CONTINUA DEL PAIS VASCO, de septiembre de 1995 (CAPV).

ACUERDO INTERPROFESIONAL “TRIBUNAL LABORAL DE NAVARRA”, de Mayo de 1996.

ACUERDO INTERPROFESIONAL EN MATERIA DE SALUD Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES, de diciembre de 1997 (CAPV).

ACUERDO POR EL EMPLEO, de 15 de enero de 1999 (CAPV).

Informes oficiales y otros documentos

DOCUMENTO PROPUESTA DEL GOBIERNO CENTRAL “ADAPTACION Y DESARROLLO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA”, de Septiembre de 1993.

DOCUMENTO PROPUESTA DEL CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL SOBRE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA, de 1993.

INFORME DE LOS SERVICIOS JURIDICOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL SOBRE FINANCIACION DEL ACUERDO VASCO DE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA, de Enero de 1996.

INFORME DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO SOBRE SI ELA Y LAB DEBEN SER CONSIDERADOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS DE COMUNIDAD AUTONOMA, de Octubre de 1996.

CONVENIOS DE COLABORACION ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES Y EL GOBIERNO VASCO PARA LA FINANCIACION DEL ACUERDO DE FORMACION CONTINUA EN LA COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO, de los años 1997, 1998 y 1999.

PROPUESTA DE ANTEPROYECTO DE LEY DEL GOBIERNO CENTRAL PARA LA REFORMA DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA, de septiembre de 2001.

PROPUESTA DE UGT PARA LA REFORMA DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA, de Octubre de 2001.

PROPUESTA DE CEOE PARA LA REFORMA DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA, de Octubre de 2001.

ABREVIATURAS Y SIGLAS

Sindicatos, Asociaciones Empresariales, Partidos Políticos y otras organizaciones

- ADEGUI: Asociación Empresarial de Gipuzcoa
AEA: Asociación Empresarial Alavesa.
AFAPNA: Asociación de Funcionarios de la Administración Pública de Navarra.
AFL: American Federation of Labor.
AIT: Asociación Internacional de Trabajadores.
CC: Coalición Canaria.
CCOO: Comisiones Obreras
CEBEK: Confederación Empresarial de Bizkaia – Bizkaiko Empresarien Konfederazioa.
CECO: Coordinadora de Euskadi de CCOO.
CEN: Confederación de Empresarios de Navarra.
CENSATSE: Confederación Española de Médicos y de Ayudantes Técnicos Sanitarios.
CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
CEPYME: Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.
CES: Confederación Europea de Sindicatos.
CEV: Centro Empresarial de Vizcaya.
CGEV: Confederación General de Empresarios de Vizcaya.
CGT: Confederación General del Trabajo (Francesa).
CGTU: Confederación General del Trabajo Unitario.
CIG: Confederación Intersindical Galega.
CIU: Convergencia y Unión.
CNT: Confederación Nacional del Trabajo.
CONE: Comisión Obrera Nacional.
CONFEBASK: Confederación Empresarial Vasca - Euskal Entrepresarien Konfederakuntza.
COS: Coordinadora de Organizaciones Sindicales.
CSC: Confederación Sindical Cristiana (Belgica).
CSI-CSIF: Central Sindical Independiente – Central Sindical Independiente de Funcionarios.

CSUT: Confederación Sindical Unitaria de Trabajadores.
CTC: Confederación de Trabajadores de Canadá.
DGB: Deutscher Gewerkschaftsbund.
EA: Eusko Alkartasuna.
EE: Euskadiko Ezkerra.
ELA: Euskal Langileen Alkartasuna.
ELA (A): ELA Askatu.
ERNE: Ertzainen Nazio Elkartasuna.
ETA: Euskadi ta Askatasuna.
ESBA: Euskadi Sozialisten Batasuna (Organización de Euskadi del FLP).
ESK-CUIS: Ezker Sindikalaren Kordinakundea – Candidaturas Unitarias de Izquierda Sindical.
EUE: Euskal Ezkerra.
FEDEBA: Federación de Empresarios Vascos.
FFHE: Federación de Facultativos Hospitalarios de Euskadi.
FGTB: Federación General de Trabajadores de Bélgica.
FLP: Frente de Liberación Popular.
FLSO: Federación Local de Sociedades Obreras.
FRAP: Frente Revolucionario Antifascista Patriótico.
FTQ: Federación de Trabajadores de Québec.
HOAC: Hermandades Obreras de Acción Católica.
ISR: Internacional Sindical Roja.
IU: Izquierda Unida.
JOC: Juventud Obrera Católica.
LAB: Langile Abertzaleen Bartzordeak.
LCR: Liga Comunista Revolucionaria.
MCE-EMK: Movimiento Comunista de Euskadi-Euskadiko Mugimendu Komunista.
ORT: Organización Revolucionaria de Trabajadores.
PCE: Partido Comunista de España.
PNV: Partido Nacionalista Vasco.
PP: Partido Popular.
PSE-EE: Partido Socialista de Euskadi – Euskadiko Ezkerra.
PSOE: Partido Socialista Obrero Español.
PTE: Partido del Trabajo de España.
SAE: Sindicato de Auxiliares de Enfermería.
SATSE: Sindicato de Ayudantes Técnicos Sanitarios de Euskadi.
SEA: Sindicato Empresarial Alavés.
SEDA: Sindicato empresarial Democrático Alavés.
SEG: Sindicato de Empresarios de Guipúzcoa.
SME: Sindicato Médico de Euskadi.
SOV: Solidaridad de Obreros Vascos.
SPFN: Sindicato de la Policía Foral de Navarra.
STEE-EILAS: Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de Euskadi – Euskadiko Irakaskuntza Langileon Sindikatua.
STV: Solidaridad de Trabajadores Vascos.

SU: Sindicato Unitario.
TUC: Trader Unions.
UCD: Unión de Centro Democrático.
UGT: Unión General de Trabajadores.
USO: Unión Sindical Obrera.

Instituciones y Organismos

AISS: Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales.
CCNCC: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
CES: Comité Económico y Social.
CGV: Consejo General Vasco.
CNS: Central Nacional Sindicalista.
CRL: Consejo de Relaciones Laborales.
CVPF: Consejo Vasco de la Función Pública.
INE: Instituto Nacional de Estadística.
INEM: Instituto Nacional de Empleo.
INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social.
OIT: Organización Internacional del Trabajo.
OSE: Organización Sindical Española.
TC: Tribunal Constitucional.

Normas legales y Acuerdos

AIFCPV: Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
AINC: Acuerdo Interprofesional sobre Negociación Colectiva.
AIOR: Acuerdo Interprofesional en materia de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo.
ASEC: Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.
AMI: Acuerdo Marco Interconfederal.
ARCEPAFE: Acuerdo Regulador de las Condiciones de Empleo del Personal de la Administración Foral y Local de Euskadi.
ET: Ley del Estatuto de los Trabajadores.
LET: Ley del Estatuto de los Trabajadores.
LOFCS: Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical.
LORAFNA: Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Fuero de Navarra.
LORAP: Ley 9/87 de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de la Administración Pública.
PRECO: Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos para la Solución de Conflictos Laborales.

Varios

CAPV: Comunidad Autónoma del País Vasco.

CCAA: Comunidades Autónomas.

CFN: Comunidad Foral de Navarra

EPSVs: Entidades de Previsión Social Voluntaria.

ETTs: Empresas de Trabajo Temporal.

MLNV: Movimiento de liberación nacional vasco.

MVRL: Marco vasco de relaciones laborales.

PIB: Producto Interior Bruto

PYMES: Pequeñas y medianas empresas.

INDICE DE GRAFICOS

Capítulo II

1. Número de Delegados de los Sindicatos al 31-12-2000 en Euskal Herria	81
2. Evolución de la representatividad sindical de 1980 a 2000 en Euskal Herria	82
3. Número de Delegados de los Sindicatos al 31-12-2000 en la CAPV	83
4. Evolución de la representatividad sindical de 1980 al 2000 en la CAPV	84
5. Número de Delegados de los Sindicatos al 31-12-2000 en Bizkaia	85
6. Evolución de la representatividad sindical de 1980 al 2000 en Bizkaia	86
7. Número de Delegados de los Sindicatos al 31-12-2000 en Gipuzkoa	87
8. Evolución de la representatividad sindical de 1980 al 2000 en Gipuzkoa	87
9. Número de Delegados de los Sindicatos al 31-12-2000 en Araba	88
10. Evolución de la representatividad sindical de 1980 al 2000 en Araba	89
11. Número de los Delegados de los Sindicatos al 31-12-2000 en Navarra	90
12. Evolución de la representatividad sindical de 1980 al 2000 en Navarra	91
13. Resultados por tamaño de empresa (De más y de menos de 50 trabajadores) en Euskal Herria.....	92
14. Resultados por tamaño de empresa (De más y de menos de 50 trabajadores) en la CAPV	92
15. Resultados por tamaño de empresa (De más y de menos de 50 trabajadores) en la Comunidad Foral de Navarra.....	93
16. Representatividad según el ámbito de actuación sindical en Euskal Herria	102
17. Representatividad según el ámbito de actuación sindical en la CAPV	102

18. Representatividad según el ámbito de actuación sindical en la Comunidad Foral de Navarra	103
19. Representatividad según el ámbito de actuación sindical en Bizkaia	103
20. Representatividad según el ámbito de actuación sindical en Gipuzkoa	104
21. Representatividad según el ámbito de actuación sindical en Araba.	105

Capítulo V

22. Huelgas por negociación colectiva en la CAPV	259
23. Porcentaje de participación en huelgas según la población asalariada en la CAPV	260
24. Conflictividad activa y pasiva por territorios de la CAPV en el período 1991-1999	262
25. Distribución territorial de los Conflictos Colectivos presentados ante la Autoridad Laboral y el PRECO en el período 1991-1999 ..	263
26. Incrementos salariales pactados en los convenios colectivos con incidencia en la CAPV y la inflación media en el período 1992 a 2000	266
27. Incrementos salariales de los convenios de ámbito vasco y de ámbito estatal en el período 1992-2000	267

Capítulo VI

28. Representatividad global en las Administraciones Públicas de la CAPV (Local, Gobierno, Estado y Universidad Pública)	294
29. Representatividad global en las Administraciones Públicas de la CFN (Local, Gobierno, Estado y Universidad Pública)	297

INDICE DE CUADROS

Capítulo V

1. Número de Contratos de Relevo realizados desde enero de 2000 hasta agosto de 2001	230
2. Ambito vasco y estatal de negociación colectiva en la CAPV	234
3. Evolución del ámbito vasco y estatal de negociación colectiva en Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y la CAPV	234
4. Resumen general de representatividad de la negociación sectorial de la CAPV	238
5. Representatividad en la negociación sectorial de Bizkaia	239
6. Representatividad en la negociación sectorial de Gipuzkoa	240
7. Representatividad en la negociación sectorial de Araba	241
8. Representatividad en la negociación sectorial de los convenios de ámbito de la CAPV.....	241
9. Representatividad en la negociación sectorial de Navarra.....	242
10. Mayorías absolutas en la negociación colectiva de la CAPV y de la CFN. Número de Convenios	243
11. Mayorías absolutas en la negociación colectiva de la CAPV y de la CFN. Porcentaje de trabajadores afectados	243
12. Participación de CEBEK en la negociación colectiva sectorial de Bizkaia	244
13. Participación de ADEGUI en la negociación colectiva sectorial de Gipuzkoa	245
14. Participación de SEA en la negociación colectiva sectorial de Araba	245
15. Participación de las Organizaciones de CONFEBASK en la negociación colectiva sectorial interterritorial	246
16. Participación total de las Organizaciones de CONFEBASK en la negociación colectiva sectorial de la CAPV	246
17. Participación de las Organizaciones de la CEN en la negociación colectiva sectorial de Navarra	247
18. Huelgas según su duración en el período 1991-1999 en la CAPV	259

19. Salarios y pensiones medias mensuales por Comunidades Autónomas	268
20. Jornada de trabajo en la CAPV según el ámbito de los convenios colectivos	269
21. Jornada de trabajo en la CAPV y en el Estado	269

Capítulo VI

22. El empleo en las AAPP de Euskal Herria	275
23. Distribución del empleo en las AAPP de la CAPV	275
24. Distribución del empleo en las AAPP de la CFN	276
25. Representatividad sindical en la Ad. Foral y Local de la CAPV	291
26. Representatividad sindical en la Mesa General de la CAPV	291
27. Representatividad sindical de la Ad. del Estado en la CAPV	292
28. Representatividad sindical en la Universidad Pública del País Vasco	293
29. Representatividad sindical en la Administración Local de la Comunidad Foral de Navarra	295
30. Representatividad sindical en el Gobierno de Navarra	295
31. Representatividad sindical de la Administración del Estado en la Comunidad Foral de Navarra	296
32. Representatividad sindical en la Universidad Pública de Navarra	297