

ELANTZEN

Página 2: «El Consejo de Relaciones Laborales y las posiciones autonómicas», ALFONSO ETXEBERRIA. 4. orrialdea: «Autonomi Estatutua, Langileen Estatutua eta Lan-Harremanen Kontseilua», B. UNZUETA. Página 5: «El Consejo de Relaciones Laborales y el movimiento sindical», V. ELORZA. Página 7: DOCUMENTACION/AGIRIAK, Ley sobre Consejo de Relaciones Laborales. (Texto íntegro). Página 12: «Una ley de «mínimos» adaptada a la realidad laboral de Euskadi». Comentario al articulado, JOSE ELORRIETA.

MINISTERIO DE CULTURA

DELEGADO PROVINCIAL DE

Depositado a las 12,25 horas del día

18 de

Noche

Consejo de Relaciones Laborales

El Boletín Oficial del País Vasco del 26 de octubre, publicó la Ley del Consejo de Relaciones Laborales debatida y aprobada en el Parlamento vasco.

A partir de esa fecha y dentro del plazo de cuarenta días, el

Lehendakari nombrará el presidente y el secretario general de este órgano y los sindicatos representativos y las organizaciones u organización

patronal designarán sus representantes. Una vez

transcurrido dicho plazo, el presidente convocará el primer pleno del Consejo. La

importancia que este órgano puede tener en la configuración del

marco laboral de Euskadi con sus características específicas nos ha

movido a dedicar este número de LANTZEN con carácter

monográfico al Consejo de Relaciones Laborales.

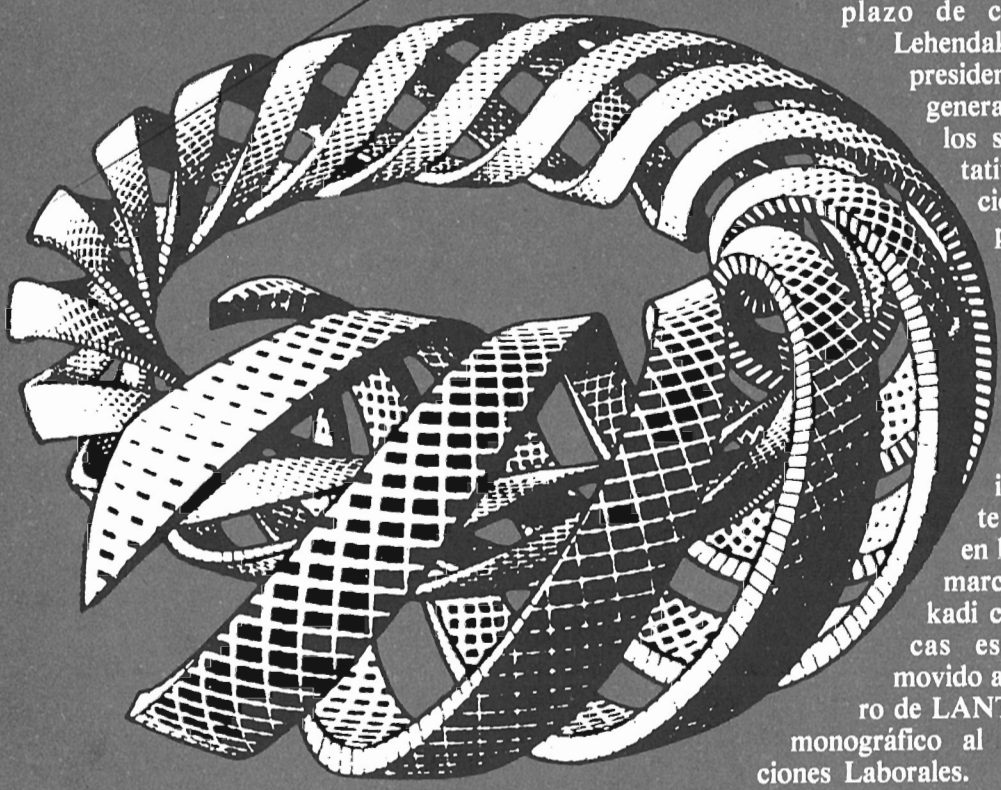
monográfico al Consejo de Relaciones Laborales.

monográfico al Consejo de Relaciones Laborales.

monográfico al Consejo de Relaciones Laborales.

monográfico al Consejo de Relaciones Laborales.

monográfico al Consejo de Relaciones Laborales.



El Consejo por tanto es producto de las posibilidades existentes actualmente. Pero simultáneamente es un órgano institucional dinámico cuyas virtualidades se explicitarán progresivamente a la par que asumirá los fenómenos laborales y sindicales que vayan produciéndose en Euskadi.

Un proceso con carácter irreversible

El artículo segundo de la Ley en el que se describen las amplias funciones del Consejo muestra con ello los objetivos que puede y debe alcanzar. Se conforma como el órgano que va a posibilitar la constitución de un marco propio de relaciones laborales en Euskadi. Por medio de acuerdos paritarios se llegará a la formalización de las normas estructuradoras del modelo laboral y sindical adaptado a las características de Euskadi. Modelo al que se llegará tras una confrontación de las diversas concepciones que pueda haber sobre el mismo.

El proceso hacia la estructuración de ese sistema propio de relaciones laborales y sindicales en Euskadi tiene un carácter de irreversibilidad en primer lugar por estar ligado íntimamente a un proceso autonómico cada vez más arraigado y profundo y, en segundo lugar, porque se siente la necesidad de desterrar vestigios de la era franquista superándolos con un recurso a formas que sean acordes con la evolución que se opere en la infraestructura productiva en Euskadi.

El ritmo que siga el proceso de plasmación del Consejo y el perfil que adquiera y la eficacia que alcance dependerán en parte esencial de las actitudes que adopten, de la capacidad que demuestren y de los propósitos de política laboral y sindical que aporten las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales participantes en el Consejo.

UGT y CC. OO. con serias contradicciones

Esa es la razón por la que interesa examinar los extremos apuntados y conocer anticipadamente los posibles entorpecimientos que de inmediato encontrará el Consejo y las dificultades en cuya solución tendremos que ocuparnos.

El Consejo de Relaciones Laborales y las posiciones autonómicas

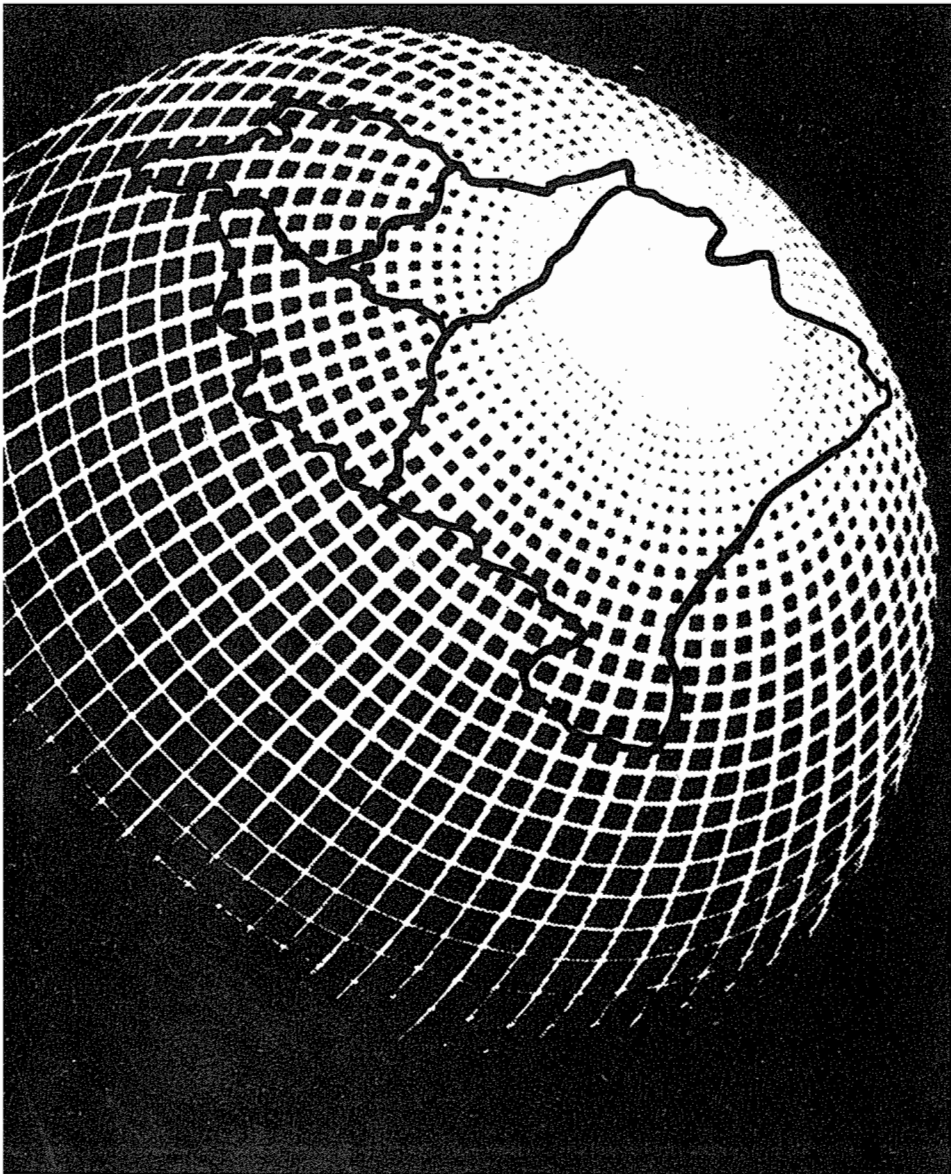
La creación del Consejo de Relaciones Laborales por ley del Parlamento Vasco es consecuencia lógica, en el área laboral-sindical, del desarrollo del proceso autonómico. El texto constitutivo del Consejo tanto en sus contenidos positivos como en sus límites traduce las posibilidades del marco legal que regula las competencias laborales del ente autonómico vasco. Es la limitación en las competencias, presumiblemente, la causa fundamental de que no se pensara en objetivos más amplios.

CC. OO. y UGT se encontraron con serias contradicciones internas para aplicar una línea coherente con los objetivos y posibilidades del Consejo. Es de todos conocida la pretensión que les anima de establecer un modelo de relaciones laborales uniforme para todo el Estado, negando la posibilidad para Euskadi de un sistema específico aunque admitan la existencia de algunas características diferenciadas. El hecho es que «ese» modelo estatal aún no existe, que todos los intentos en ese sentido en sucesivos pactos, AMIS, ANES han fracasado, no han pasado de simples figuras de humo, recursos coyunturales para salir del paso. El Estatuto de los Trabajadores pudo haberse erigido en proyecto válido de haberse planteado desde la conciencia de la diversidad, con el propósito de recoger las realidades diferenciadas del Estado sin desnaturalizarlas en un molde uniformador. Pero fracasó como «modelo» precisamente por el afán centralizador de la ley y por la carencia de voluntad potenciadora

del sindicalismo que el E. de los T. encerraba.

Ante esta situación CC. OO. y UGT se encuentran frente al dilema de asumir consecuentemente el hecho autonómico también en su vertiente laboral-sindical y reforzar el papel del Consejo con la consiguiente superación de las actitudes que han mantenido hasta ahora o, de otra forma, intentar paralizar el desarrollo institucional de las relaciones laborales en Euskadi. Tomar este camino manteniéndose en una actitud negativa desde una visión centralista del movimiento sindical, enredados en una contradicción permanente en detrimento del movimiento sindical de Euskadi, con los objetivos sindicales que persigue directamente el Consejo de Relaciones Laborales.

Si analizamos las consecuencias para la marcha del Consejo derivados de la no asunción del proceso autonómico por parte patronal, en seguida advertimos que el panorama se presenta bastante sombrío.



Las indefiniciones patronales

Las patronales de Euskadi, fuera de la aceptación genérica del Consejo y de algunas declaraciones aisladas de alcance limitado, no han manifestado ninguna firme voluntad autonómica ni han propugnado un proyecto global y específico de Relaciones Laborales en Euskadi.

Actualmente la patronal en Euskadi se caracteriza por estar sumergida en una situación hartamente confusa, sin asumir, como ya se ha indicado, con claridad y decisión el proceso autonómico, incapaz de institucionalizarse a nivel de Euskadi, perteneciendo y participando —con alguna excepción— en la CEOE, consintiendo que esta CEOE practique una beligerante política anti-autonómica y centralista en el tema de transferencias de com-

petencias a la Comunidad Autónoma en materia laboral. No está exenta de contradicciones y contrasentidos la participación en el Consejo de patronales que no han logrado todavía superar articuladamente su marco provincialista de actuación y sin embargo desde su ámbito provincial mantienen vínculos directos, orgánicos con la cúpula patronal española en detrimento de la realidad autonómica.

Estas situaciones y posiciones de organizaciones sindicales y asociaciones patronales que van a participar en el Consejo, ponen al descubierto la necesidad de que realicen adaptaciones, reconversiones y reajustes para una integración positiva en los objetivos que pretende el Consejo. A simple vista se puede observar que el Consejo puede encontrar múltiples factores de disfuncionalidad si no se alteran y corrigen las citadas postu-

ras y realidades orgánicas de una parte importante de sus organizaciones integrantes.

Pero entiendo, reiterando una idea expresada anteriormente, que el Consejo y sus pretensiones se encuadran e insertan en procesos muy dinámicos difícilmente reversibles, como son en general la dinámica global del País Vasco y en particular el proceso autonómico. La adaptabilidad y la sincronización a dichos procesos se vuelven necesarias para toda aquella organización que no quiera quedar fuera del juego institucional.

Acuerdos que tejerán una estructura

ELA ha seguido una línea coherente en todo el planteamiento autonómico y en su correlato lógico en cuanto a la configuración de un sistema propio de relaciones laborales y la institucionalización del Consejo. Por eso a partir de la adhesión al Estatuto hemos apoyado decididamente la creación de este Consejo cuyas posibilidades coinciden con la concreción de los proyectos que desde nuestra perspectiva de sindicalismo vasco hemos abogado.

El texto de la ley aprobado sobre el Consejo de Relaciones Laborales dice en el artículo segundo: «Tiene (el Consejo) como función primordial, posibilitar un diálogo permanente entre las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales que permita la adopción de acuerdos en materia de Relaciones Laborales». Estos acuerdos son los que gradualmente van a entretejer la estructura de las relaciones laborales-sindicales en la Comunidad Autónoma.

El ritmo, el contenido y el signo de los acuerdos dependerán de muchas circunstancias y actitudes. Pero lo que es claro, desde la perspectiva de sindicalismo vasco en que se sitúa ELA, es que tendremos que fijar y concretar nuestras metas y objetivos en base a planteamientos posibilistas y realistas. Metas y objetivos que enarrazados y potenciándose mutuamente nos conduzcan a plasmar un modelo sindical-laboral flexible, dinámico, adaptado en todo momento a las realidades y a las necesidades de la sociedad vasca y a los trabajadores de Euskadi en particular.

ALFONSO ETXEBERRIA
Secretario General
de ELA-STV



Autonomi Estatutua, Langileen Estatutua eta Lan-Harremanen Kontseilua

Laneko gaian, Gernikako Estatutua erren geditzen da, ez baidago bere eskuan legeak egiteko ahalmenik. Ez du hortako konpetentziarik, estatuko normatibaren menpean aurkitzen da. Eta laboral arloan bai, inon baino gehiago lotuta behar duela egon legeak inguruko errealidadearekin.

Ez da nire intentzioa kontraesan hau nola zu-

zendu leiken esplikatzen hastea, ez noa orain hortara, Lan-Harremanen Kontseilua, lehen esandakoagatik, oso tarte estutan sortutako erakundea dela esatea edo konstatazea besterik. Mugapen honekin jaiotzen da.

Eusko Legebiltzarrak edo parlamentuak ez du legerik desarrolatu nahi izan, ez baizen posible horrelakorik; kontseilua sortzeko helburua hauxe

izan da: nagusi eta langileak elkartuko diren iraupen minimo bateko mahai ingurua ipintzea, urtean behineko negoziaketa mahaiak —orain artekoak— gaintuz.

Gaur egun, administralgoak sindikatuei ez die oztupoak besterik ipintzen, ezertan ere laguntzen, erakunde bezala gorpuzteko bideak erreztan esan nahi dut. Bestelakoa badute sindikatuak, paktuak ametitzen badituzte (hala egin ere) berauen barneko finantzak zuzentzeko dirupoltsak emanez. Egoera hontan, ba, Lan-Harremanen Kontseilua martxan ipintzea estatu osoan egin ez den gauza da, goian aipaturiko mugapen guztiak kontutan hartzen baditugu ere. Eta estatuko legeak agintzen dutenaren arabera egin da kontseilua, gainera, ezin bestean.

Era hontan, kontseiluak egin duena, Langileen Estatuak ematen duen aukera aprobetxatzea izan da. Hala nola, Estatutuko III tituluaren arabera osatuta dago

kontseiluaren barneko ardatza: bere funtzioak, ordezkaritza, funtzionamenduari dagokiona eta abar. Interprofesional mailako akordioak egiteko ahalmena, ordezkaritza hauteskunde sindikaleko neurrietan oinarritzea eta erabakiak hartzeko parte bakoitzak behar duen %eko 60aren batasuna edukitzea, beste puntuen artean, Langileen Estatutua delakoari letraz letra jarraituz egina da.

Beraz, Gernikako Autonomi Estatutua eta Langileen Estatutua izan dira Kontseilu honen sustariak, atzerriko gu bezelako herri txikietakoen (Belgika, Holanda e.a.) egoera aztertu ondoren.

Asmatu baino gehiago, erakunde berria sortu baino gehiago, kontseilu honek, normatibak ematen duen posibilitadea aprobetxatu eta gure inguruarekin txertatzea besterik ez du egiten. Hortarako, kanpoko zenbait esperientzi baliogarri hartu dira eta geure erara amoldatu.

B. UNZUETA



El Consejo de Relaciones Laborales constituido en la Comunidad Autónoma Vasca es fruto de una intervención normativa del Legislativo Vasco plenamente justificada tanto por su naturaleza como por su oportunidad. Dejando a un lado aspectos como este último de su oportunidad y otros como el de las condiciones de operatividad y la necesidad de subsiguientes medidas de cobertura y desarrollo, ofrece interés sindical la reflexión sobre la caracterización de la naturaleza de esta intervención normativa, en la que se encuadra esta ley y el horizonte de posibilidades sobre el que se proyecta la constitución de este Consejo. Todo ello sirve a una comprensión más precisa de nuestro propósito sindical.

El Consejo de Relaciones Laborales y el Movimiento Sindical

La concepción absolutamente "voluntarista" privada de las relaciones laborales induce a la tesis que la ley debe abstenerse de intervenir en el campo acotado de las mismas. Sin tener en cuenta que la concepción formulada con este radicalismo obedece a una idea extremadamente cerrada, limitada y estática del "campo de las relaciones laborales" a las que sus defensores suelen generalmente y sintomáticamente denominar "relaciones industriales", hay que subrayar que tiene unas raíces legitimadoras sin sólida base justificativa.

Que la ley no intervenga

Esas raíces que inducen a la formulación tan radical-

mente tajante de la abstención de la Administración pueden reducirse a tres:

1.—A partir de una tradición con origen en el liberalismo, en el viejo y elemental liberalismo, se especula con la existencia en la sociedad de poderes, fuerzas y grupos que mutuamente se limitan y contrarrestan. El conjunto social se equilibra y autorregula de forma automática y espontánea. Las relaciones laborales, dentro de ese conjunto social autodirigido, obedecen a una lógica interna cuya limpieza debe asegurarse por la abstención del Estado, cuya intervención únicamente produciría un desequilibrio y desestabilización de fuerzas y una consecuente desarmonía. El Estado debe mantenerse en el plano de mero garante de una interacción plural de fuer-

zas y grupos que se equilibran y consensuan (armonizan) en tanto en cuanto no son interferidas en forma heterónoma desde fuera de ellas mismas.

Este es un razonamiento que al límite apunta a la disolución de "lo político" en "lo social", en una sociedad autodirigida en base precisamente de la descomposición y reparto del poder entre los distintos individuos, conjuntos y grupos que la componen. Las relaciones entre empresarios y trabajadores es un caso particular de esta concepción general de la sociedad. La abstención legislativa, de los poderes públicos, en el campo de las relaciones entre esos colectivos sociales, es la condición de funcionamiento normal y de que la consecución del equilibrio queda garantizada y



también la de la satisfacción actualizada de intereses y aspiraciones en cuestión.

Los presupuestos sobre los que se quiere legitimar esta teoría son profundamente irreales y reaccionarios. Limitándonos al campo de las relaciones laborales y sus colectivos sociales confrontados es a todas luces evidente que la desigualdad de poder entre ambos —palmaria en la historia y en la actualidad— desmiente toda teoría de reparto de poder espontáneamente dinamizada desde dentro hacia un equilibrio y hacia una armonía. El “consenso” social alcanzado no significa ni implica una armonía de fuerzas sino que su esencia está en una hegemonía interiorizada en base a la inteligente y/o brutal utilización de múltiples mecanismos culturales, persuasivos y opresivos. Y no presupone en ningún modo el que necesidades, aspiraciones y reivindicaciones hayan sido satisfechas. De ahí que la defensa de la abstención del Estado en las relaciones laborales se realice desde posiciones interesadas e “ideológicas” y no implique neutralidad de los poderes públicos sino complicidad al servicio del incremento de poder en manos del grupo social con mayor poder estructural.

2.—La segunda raíz que origina una argumentación a favor de la abstención de la ley —de los poderes públicos— en las relaciones laborales colectivas arraiga en la concepción privatista del sindicato y de los intereses que tutela. Si, como sucede en la

teoría que ahora tocamos, se concibe el sindicato como asociación justificada **única**mente por la prosecución de la mejora de las condiciones de trabajo de sus afiliados se tendrá del sindicato una concepción radicalmente privatista. El sindicato no entra en ese caso en la fijación de condiciones de carácter e interés general. Las relaciones de trabajo entendidas como algo regulado por los sindicatos para sus afiliados, escapan a la disciplina de la normativa estatal. Mientras que para regular las condiciones de trabajo de los afiliados a los sindicatos se piensa en la contratación colectiva de éstos con la patronal como asunto reservado a ellos y a **ellos solos**, se acepta que, con carácter excepcional, intervenga la norma legal para la fijación de mínimos que tutelan los contratos de los no sindicados.

En esta teoría también subyace la idea antes criticada de equilibrio espontáneo de poderes. Pero lo específico de esta concepción, que tiene su origen en determinados modelos de sindicalismo, es la creencia de que la negociación colectiva es el único camino de progreso social. Afirmación poco fundada aun admitiendo que la misma, la Negociación Colectiva, es una excepcional e insustituible instrumento de ordenación de las relaciones laborales. Pero de ninguna manera el único; de forma que la acción legislativa quede excluida donde se practique la Negociación Colectiva.

3.—La abstención de la actividad legislativa del campo de las relaciones laborales es postulada por otra corriente de pensamiento en la que el Estado capitalista es considerado como un **puro** instrumento de los sectores dominantes y hegemónicos en orden a la conservación y desarrollo del sistema vigente. El derecho y particularmente el Derecho laboral es uno de los medios por los que el Estado cumplimenta su función de asegurar la perpetuación del predominio de los sectores hegemónicos dentro de un sistema necesariamente sujeto a un proceso cambiante. Toda intervención normativa estatal

nunca puede tener otro sentido que el de un movimiento táctico en orden a asegurar la continuación del actual sistema de relaciones en la producción. No tienen otro sentido en la intención de los legisladores, ni la posibilidad de ser utilizados en otro sentido. Univalencia de las medidas legislativas en el campo laboral. Criterio éste extensible a la Negociación Colectiva que en ningún caso podrá rebasar la posibilidad de servir en definitiva a la legitimación del poder con el que se negocia.

Esta argumentación por su unilateralidad y sentido mecanicista se revela inconsciente. En cuanto a las iniciativas legislativas, exceptuando las expresas y abiertamente represivas y negadoras de libertad, aunque busquen la protección de las actuales relaciones de producción, en modo alguno se debe desconocer la ambigüedad que necesariamente presentan y, en consecuencia, las fisuras, que en el peor de los casos ofrecen a la posibilidad de utilización en el sentido de transformar las relaciones y equilibrios de fuerza y poder.

En el campo de las relaciones laborales la legislación no es útil únicamente para la **fijación** de mínimos o para **asegurar** nuevas reivindicaciones logradas por vía de negociación a lo largo de años de lucha, sino también para abrir nuevas cotas de libertad sindical, ampliar los ámbitos de la autonomía colectiva y ensanchar las bases de fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de sus medios de actuación. El cómo y el cuándo de la utilización de estos medios normativos de carácter ambiguo deben determinarlos las propias organizaciones sindicales sin encerrarse en estériles apriorismos de signo dogmático y sin unilateralismos mecanicistas en la apreciación de las posibilidades reales de uno u otro procedimiento.

La crítica que debe acompañar y ha acompañado a la acción sindical ha servido para poner al descubierto en las críticas antes avanzadas a la acción normativa de los poderes públicos, varias constataciones:

— El carácter limitado y tendencial de la norma estatal.

— La necesidad de trabajar sindicalmente en varias direcciones entre las que hay que destacar:

— potenciar al máximo el poder sindical en todos los niveles a partir del centro de trabajo;

— vigilar y ensanchar los ámbitos de la autonomía colectiva y de la autonomía sindical con el incremento del poder negociador;

— la necesidad también de abrirse a procedimientos distintos de los estrictamente contractuales;

— acentuar en el sindicato el papel catalizador de la conciencia de clase trabajadora tanto ante el empresario como ante los poderes públicos.

Por eso en el sindicalismo se impone una doble línea:

1.—Examinar y eventualmente utilizar a fondo las iniciativas legislativas rechazando toda ingerencia o intromisión en la autonomía colectiva y tratar de lograr que ésta sea ampliada y potenciada.

2.—Combinar la utilización de la vía contractual con otras de naturaleza distinta.

(Pasa a la pág. 11)



DOCUMENTACIÓN
AGIRIAK

ESTV
ELANTZEN
81 azaroa/LANTZEN

Ley sobre Consejo de Relaciones Laborales

TEXTO INTEGRÓ

Publicado en el B. O. País Vasco 26-10-81

LAN-HARREMANEN KONTSEILUA I IDAZPURUA. GUZTIZKO AGINTZAK

Lehenengo Atala.—Sortzea eta izena

Lan-Harremanen Kontseilua sortarazten da (aurrerantzean Kontseilua deituko zaio), Lege honetan ezartzen diren egiteko, osatze-modu eta egiturarekin.

Kontseiluak Gasteizen izango du bere egoitza. Kontseilu Osoak, bere barnen araudiak jarritako baldintzapean, bere egoitza aldatu ahal izango du.

Bigarren Atala.—Egitekoak

Lan-Harremanen alorrean hitzarmenetara iristeko bide izan dedin sindikaritzak-erakundeen eta ugazababazkunen arteko etengabeango elkarrizketa egingarri egitea du aurreneko xede Kontseiluak. Halaber, Autonomia-Elkarteango lan eta gizarte-politikabideei buruzko arazoetarako sail aholkuemaile gisa eratzen da. Honako egiteko hauek dagozkio, bereziki, Kontseiluari:

1. Jaurlaritzari edo Jaurlaritzako Sailei lan edo gizartepolitikabideei buruzko saloak egitea, eta bai Jaurlaritzak gai hoietzaz gertatutako egitasmoei buruzko arripideak ematea ere.

2. Bere ariozko nahiz Eusko-Jaurlaritzak edo Legebiltzararak eskatutako Lan-eta gizarte-gaiei buruzko erizpenak, erabakiak, argipide-txostenak edo azterlanak.

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo primero.—Creación y denominación

Se crea el Consejo de Relaciones Laborales (en adelante el Consejo) con las funciones, composición y estructura que se establecen en la presente Ley.

El Consejo tendrá su sede en Vitoria-Gasteiz. El Pleno del Consejo podrá variar su sede con los requisitos que según su reglamento interno proceda.

Artículo segundo.—Funciones

El Consejo tiene como función primordial posibilitar un diálogo permanente entre las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales que permita la adopción de acuerdos en materia de relaciones laborales. Asimismo, se constituye como órgano consultivo en las materias relativas a la política laboral y social de la Comunidad Autónoma. En particular, son competencias del Consejo las siguientes funciones:

1. Formular propuestas al Gobierno o Departamentos del Gobierno referidas a la política laboral o social, así como informar sobre los proyectos confeccionados por el Gobierno sobre dichas materias.

2. Elaborar dictámenes, resoluciones, informes o estudios, por propia iniciativa, a petición del Gobierno o del Parlamento Vasco, en materia laboral y social.

3. Gai zehatzei buruz, eta Euskadin lan-harremanentzako berenezko hesparru bat eginbideratzea xede izan dezaten besteei buruz hitzarmenak egitea, hori guzti hori indarreango legeen arauera.

4. Bateango lan-hitzarmenbideak suzmatzea, eta Autonomia-Elkartearen eremuko lan-hitzarmenek, lurraldekako nahiz lan-alorkako direla, egitura egoki bat izan dezaten indar egitea.

5. Auzikideek eskatuta, bateango lan-auzietan Arartekotza eta ebazpen-bidea suzmatzea.

6. Enpresa edo Elkarte-mailako Berdineango Batzordeak sortu daitezela suzmatzea, alorkako nahiz orokor direla.

7. Lan-Sailari, indarrean dauden Bateango Lan-Hitzarmenak agian beste lan-alorretara zabaldu ahal izatearen saloa egin, edo hala behar izanez gero aintzin-argipideak ematea, bateango itunbideak zailak gertatu edo indarreango araupideetan oharmandako beste batzuk gerta daitezenean.

8. Sei hilabetez behin, gutxienez, Autonomia-Elkarteko ekonomia-egoerari eta Jaurlaritzaren ekonomia-alorreango guztizko ekintzapideei buruzko argipide-txosten bat Jaurlaritzagandik hartzea.

3garren Atala.—Osatze modua

Kontseilua Berdineangoa izango da, eta ihardun dezaten sindikaritzak erakundeen izeneko zazpi kidek, erakunde hoienez ordezkatuta-indarraren arauera, eta ugazaba-bazkunen izeneko beste horrenbestek osatuko dute, boto-eskubiderik gabeko Lehendakari eta Idazkariarekin batean.

Ihardun dihardutenak adina ordezko izango dira.

Ihardun diharduen kide bakoitzak boto bat izango du.

4garren Atala.—Izendapena

Sindikaritzak erakundeen eta Ugazaba-bazkunen izeneko Kontseilukideak, hoiak aurkeztuko dituzte eta Lehendakariak izendatuko ditu.

5garren Atala.—Manu aldia

Kontseilukideen manu-aldiak bi urte iraungo du, berriz hautatu ahal izatearen kaltetan gabe.

Epe hori gora-behera, ugazaba eta sindikaritzak bazkunek bere izenean berenezko kide edo ordezko gisa izendatutakoak aldatu egin ahal izango dituzte.

II IDAZPURUA. IHARDUNA

6garren Atala.—Iharduna

1. Kontseilua, Osoan eta Lan-Taldeka arituko da.

2. Erabakiak, Kontseiluko alde bakoitzeko kideen ehuneko hirurogeitakoak elkar hartuz hartuko dira.

3. Kontseiluaren erabakia aurreko 2garren Atalaren I eta 2 zatiek aipatzen dituzten egitekoei buruzkoa izan dedinean, bat ez datorren aldeak edo aldeek bere boto bereziari eutsi ahal izango diote, aurrean duten arazoari buruzko bere iritzia adieraziz; boto-berezi hori, nolana ere, Kontseiluak onar dezan argipide-txosten, erizpen edo azterpenari erantsibeharko zaio.

7garren Atala.—Osoko Bilkura

1. Kontseilukide guztiek osatutako Osoko Bilkurak ahalmen hauek izango ditu:

a) Lan-Harremanen alderdi bereziei buruzko norabideak onartzea, sindikaritzak erakundeek eta ugazaba-bazkunek kontutan ditzaten.

b) Lege honen 2garren Atalak aipatzen dituen egitekoei buruzko erabakiak hartzea.

3. Adoptar acuerdos de carácter interprofesional sobre materias concretas, y aquellos otros que tengan como finalidad el desarrollar un marco propio de Relaciones Laborales en Euskadi, conforme todo ello, con lo establecido en la legislación vigente.

4. Fomentar la negociación colectiva e impulsar una adecuada estructura de los convenios de ámbito de la Comunidad Autónoma, territorial o sectoriales.

5. Promover las funciones de mediación y arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo, a petición de las partes implicadas.

6. Promover la creación de Comisiones Paritarias a nivel de empresa o de Comunidad, bien sectoriales o globales.

7. Proponer al Departamento de Trabajo, o en su caso informar previamente, la posibilidad de extensión de Convenios Colectivos en vigor a determinados sectores, siempre que exista especial dificultad para la negociación colectiva o se cumplan otros supuestos contemplados en la normativa vigente.

8. Recibir, al menos semestralmente, un informe del Gobierno acerca de la situación económica de la Comunidad Autónoma y de las líneas generales de actuación del Gobierno, en materia económica.

Artículo tercero.—Composición

El Consejo tendrá carácter paritario y estará integrado por siete miembros efectivos en representación de las Confederaciones Sindicales en proporción a su representatividad, e igual número por las Confederaciones Empresariales, así como por el Presidente y Secretario General que no tendrán derecho a voto.

Se nombrará igual número de suplentes que de miembros efectivos.

Cada miembro efectivo o el que le sustituya tendrá un voto.

Artículo cuarto.—Designación

Los miembros del Consejo en representación de las Organizaciones Sindicales y Confederaciones Empresariales serán designados por éstas y nombrados por el Lehendakari.

Artículo quinto.—Duración

La duración del mandato de los miembros del Consejo será de dos años, sin perjuicio de su reelección.

No obstante dicho plazo, las Confederaciones Empresariales y Sindicales podrán sustituir las personas que hubieran designado como miembros efectivos o suplentes.

TITULO II. FUNCIONAMIENTO

Artículo sexto.—Funcionamiento

1. El Consejo funcionará en Pleno y Comisiones de Trabajo.

2. Las decisiones se adoptarán por acuerdo del sesenta por ciento de los miembros componentes de cada parte del Consejo.

3. Cuando la decisión del Consejo se refiera a las funciones a que aluden los apartados 1 y 2 del Artículo 2.º anterior, la parte o partes discrepantes podrán formular su voto reservado, expresando su parecer sobre la cuestión planteada, que en todo caso deberá unirse al informe, dictamen o estudio aprobado por el Consejo.

Artículo séptimo.—El Pleno

1. El Pleno, integrado por todos los componentes del Consejo, tendrá las competencias siguientes:

a) Acordar directrices sobre temas específicos de las Relaciones Laborales destinadas a su toma en consideración por las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales.

b) Adoptar los acuerdos a que se refieren las funciones citadas en el artículo 2.º, de esta Ley.

c) Aldian-aldian Kontseiluaren Zerbitzuen ihardunaren berri eman dakionekoa, eta ihardun hori eginkorrago izan dedin bere iritziz egoki diren buzipenak egitea.

d) Lan-Harremanen arloan aitortzen zaizkien gaitasun eta alderdikierarik eza direla eta bitartekotza eta ebazketa-lanak egin ditzatenen izendapenak egitea.

e) Bere helburuak betetzeko behar daitezen hitzarmen guztiak egitea.

2. Bilkurak ez dira agirikoak izango. Osoko Bilkurak berak bilera hasterakoan berariz erabaki dezanean salbu. Osoko Bilkura hiru hilabetez behin egingo da gutxienez.

3. Kontseilu Osoak, bere egitekoak betetzeko beharrezko izan daitezen teknika eta ardularitza-zerbitzuak izango ditu eta bai, hala behar izanez gero, egoki eritzitako aituen aholkularitza ere, Jaurlaritzako Sail bereziei beharrezko eritzitako argipideak eskatu diezazkiekela.

8garren Atala.—Lan Taldeak

1. Lan-Taldeak, Kontseiluari-dagozkion gaien buruzko argipideak edo erizpenak emateko azterlan-taldeak dira.

2. Kontseilu Osoak jarriko ditu hoiengandik ihardutzeko era, zenbateko eta izate-modurentzako arauak.

3. Kontseiluaren Osoko Bilkurak, lan zehatzetarako beharrezko eritzitako Lan-Talde bereziak sortarazi ahal izango ditu.

9garren Atala.—Lehendakaria

1. Kontseiluko Lehendakaria Jaurlaritzako Lehendakariak izendatuko du, Sindikaitza eta Ugazaba-Baterakundeei bere iritzia eskatu ondoren, gaitasuna eta iareitasuna aitortzen zaizkien pertsonen artean, eta bost urte iraungo du bere karguan, berriz hautatu ahal izatearen kaltetan gabe.

2. Honako hauek dira Lehendakariaren egitekoak:

a) Kontseiluaren ohorezko ordezkotza.

b) Osoko Bilkuretarako deiak egitea, hoiengan mahaipuru izatea eta bertango eztabaidaketak erazkotzea.

c) Kontseiluaren bilkuretarako gaizerrenda egitea; bertan, halaberharrez eta arauz ezarri dedin moduan, Kontseilu Osoko ki-deek eska ditzaten saloak egon beharko dute.

d) Kontseiluari bere agintepeko arazo eta auziak aurrera eramatea.

e) Biltzar-agiriari azken-onarpena ematea kontseiluaren erabakiak argitaratzea eta hoiengandik bete daitezenez arduratzea.

f) Lehendakari denez dagozkion beste guztiak.

10garren Atala.—Idazkari Nagusia

1. Idazkari Nagusia Osoko Bilburako Idazkari da, eta Eusko Jaurlaritzako Lehendakariak izendatuko du, Sindikaritza eta Ugazaba-Baterakundeei bere iritzia eskatu ondoren, iareitasuna eta gaitasuna aitortzen zaizkien artean, eta bost urtetan iraungo du bere karguan, berriz aukeratu ahal izatearen kaltetan gabe.

2. Honako hauek ditu bere egiteko Idazkari Nagusiak:

a) Osoko Bilkuran Idazkari gisa egon, eta bertan idazkari denez dagozkionak egitea.

b) Kontseiluko Zerbitzuen arteko teknika eta Arduralaritza-Antolakideketa egin, eta modu eginkorrez ihardun dezatenaren ardura-hartzea.

c) Kontseiluko lan-sail bereziekiko ikerlaritza.

d) Bilkura-agiriaren egiaztapena egin eta, Lehendakariaren oniritziarekin, har daitezen erabakiei dagozkien bideak eginaraztea.

e) Kontseiluaren egintza era erabakiak egiaztatzea.

f) Lehendakariari agizko arazoan eta hark agindutako beste guztien berri ematea.

c) Ser informado periódicamente del funcionamiento de los Servicios del Consejo y hacer sugerencias que considere convenientes para una mayor eficacia en su actuación.

d) Acordar el nombramiento de aquellas personas que por su reconocida competencia e imparcialidad en materia de Relaciones Laborales hayan de ejercer las funciones de mediación y arbitraje.

e) Formalizar cuantos acuerdos sean necesarios para el cumplimiento de sus fines.

2. Las sesiones no serán públicas, salvo en los supuestos en que el Pleno lo acordara expresamente al comenzar su reunión. El Pleno se reunirá al menos una vez al trimestre.

3. El Pleno dispondrá de los servicios técnicos y administrativos necesarios para la realización de sus funciones así como, en su caso, del asesoramiento de los expertos que considere oportuno, pudiendo solicitar las informaciones que consideraran necesarias de los diversos Departamentos del Gobierno.

Artículo octavo.—Las Comisiones de Trabajo

1. Las Comisiones de Trabajo son grupos de estudio para la elaboración de informes o dictámenes en las materias propias de la competencia del Consejo.

2. El Pleno del Consejo establecerá reglamentariamente la forma de actuación, número y composición de las mismas.

3. El Pleno del Consejo podrá crear las Comisiones especiales que considere necesarias para temas concretos.

Artículo noveno.—El Presidente

1. El Presidente del Consejo será designado, previa consulta a las Confederaciones Sindicales y Empresariales, por el Lehendakari del Gobierno Vasco entre personas de reconocida competencia e independencia, y permanecerá en su cargo durante cinco años, sin perjuicio de poder ser reelegido.

2. Son funciones del Presidente:

a) Ostentar la representación honorífica del Consejo.

b) Convocar las sesiones del Pleno, presidirlas y moderar el desarrollo de sus debates.

c) Formular el Orden del Día de las reuniones del Consejo, en el que necesariamente deberán figurar las propuestas que soliciten los miembros del Pleno, del modo que reglamentariamente se establezca.

d) Someter a la consideración del Consejo los asuntos y cuestiones de su competencia.

e) Visar las actas, publicar los acuerdos del Consejo y disponer el cumplimiento de los mismos.

f) Cuantas otras funciones sean propias de su condición de Presidente.

Artículo décimo.—El Secretario General

1. El Secretario General será Secretario del Pleno y será nombrado, previa consulta a las Confederaciones Sindicales y Empresariales, por el Lehendakari del Gobierno Vasco entre personas de reconocida competencia e independencia y permanecerá en su cargo durante cinco años, sin perjuicio de poder ser reelegido.

2. Son funciones del Secretario General:

a) Asistir, como Secretario, al Pleno, ejerciendo las funciones propias de tal cargo.

b) Ejercer la coordinación técnico-administrativa de los distintos Servicios del Consejo y velar por su eficacia y funcionamiento.

c) Inspeccionar el funcionamiento de las distintas dependencias del Consejo.

d) Autorizar el acta y dar el curso correspondiente a los acuerdos que se adopten, con el visto bueno del Presidente.

e) Certificar los actos y acuerdos que se realicen o adopten por el Consejo.

f) Despachar con el Presidente los asuntos ordinarios y aquellos otros que le sean encargados por éste.

g) Kontseiluaren zerbitzurako Lanarigoaren Burugoa.
h) Urtean behin, gutxienez, Kontseiluaren ihardunari eta Autonomia-Elkarteari lan-egoerari buruzko kontu ematezko txosten bat egitea, Lan-Harremanen Kontseilu Osoari aurkeztu eta horrek bere onarpena eman diezaion.

11garren Atala.—Lanarigoaren Legebideak

Kontseiluaren zerbitzurako lanarigoa-Kontseiluak berak akuratu du, eta Autonomia-Elkarteari zerbitzurakoak dituen legebideak berak izango ditu.

12garren Atala.—Dirubideak

Kontseiluarentzako Dirubideak, herrilariaren, Lege honen 7.3 Atalean aipatutako aituen eta sindikaritzakerakundearen eta ugazaba-bazkunaren ordezkariaren sariak barne, Autonomia-Elkarteko Guztizko Diruegitamuetan horretarako egin daitezkeen diruzendapenetatik egingo dira.

ALDIBATERAKO ERABAKIA

Lege hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo berrogei egunetan barruan, eta aurreko 9garren eta 10garren-Atalek agintzen dutenaren arauera, Kontseiluko Lehendakariaren eta Idazkari Nagusiaren izendapenak egingo dira.

ERABAKI GEHIGARRIAK

Lehenengoa

Legez eratu ondoren, Kontseiluaren Osoko Bilkurak bere Barne-Araudia egin eta onartuko du, eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da.

Bigarrena

Lege honen 3garren Atalean oharmandakoetarako, henengo Kontseilua osatzeko, Eusko Jaurlaritzak argitaratutako xehetasunen arauera mila bederatzirehun eta larogeita garren urtean Autonomia-Elkarteari barruan langileen enpresetango ordezkari-tza-sailetarako hauteskundeetan ordezkariaren ehuneko hamar ordezkari-tik gora aterako sindikaritzaz-bazkunek izango dute ordezkari-tz aurkezteko eskubidea.

Horrela jokatuko da geroango berriztapunetan ere.

5garren Atalean agindutakoaren kaltetan gabe, langileen enpresako ordezkari-tzaz-sailetarako hauteskunde berriak izatea gertatuz gero, hurrengo bi hilabeteren barruan Kontseilua hauteskunde hoietan atera dedin heinekoen arauera birrantolatuko da.

Hirugarrena

Lege honen 8garren Atalean oharmandakoetarako, Autonomia-Elkarteko Kondaira-Lurraldeetako ugazababazkunek elkar hartuta izendatuko dira ugazaba-bazkunaren ordezkariak, edo Euskal Enpresen-Baterakundearen saloz, egon baldin badago.

Laugarrena

Lege honen 4garren Atalean oharmandakoetarako, ugazaba eta sindikaritzaz-erakundeek Lege hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta gehienerako berrogei egutegi-eguneko epearen barruan izendatuko dituzte bere ordezkariak.

Epe hori igaro ondoren Lehendakariak, Lege honen 9garren Atalak ematen dizkion agintepideez baliatuz, Kontseiluari Osoko Bilburarako deia egingo dio, bilkura eguna baino zortzi egun lehenago idatzitako adierazpenez.

g) Asumir la Jefatura del Personal al servicio del Consejo.
h) Elaborar una memoria, al menos anual, que informe sobre las actividades del Consejo y la situación laboral en la Comunidad Autónoma para su presentación y consiguiente aprobación por el Pleno del Consejo de Relaciones Laborales.

Artículo once.—Régimen de Personal

El personal al servicio del Consejo será contratado por el mismo y quedará sometido al mismo régimen aplicable al personal que preste sus servicios para la Comunidad Autónoma.

Artículo doce.—Financiación

Los gastos de financiación del Consejo, incluidas las retribuciones de los funcionarios, de los expertos contemplados en el Artículo 7-3 de esta Ley, y de los representantes de las Organizaciones Sindicales y Confederaciones Empresariales, se cubrirán con las dotaciones que a tal efecto se consignarán en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

Disposicion transitoria

Dentro de los cuarenta días siguientes a la publicación de la presente Ley en el Boletín Oficial del País Vasco, y de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 9.º y 10.º anteriores, se procederá a designar al Presidente y Secretario General del Consejo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Una vez constituido legalmente, el Pleno del Consejo elaborará y aprobará su reglamento interno que será publicado en el Boletín Oficial del País Vasco.

Segunda

A los efectos previstos en el Artículo 3.º de esta Ley, y para determinar la composición inicial del Consejo, tendrán derecho a designar representantes las Confederaciones Sindicales que, de acuerdo con los datos publicados por el Gobierno Vasco, hayan obtenido más del diez por ciento de delegados en las elecciones para los órganos de representación de los trabajadores en la empresa celebradas en mil novecientos ochenta, en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

De igual modo se procederá en las renovaciones sucesivas correspondientes.

No obstante lo dispuesto en el Artículo 5.º, en el supuesto de la existencia de un nuevo proceso electoral para los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, dentro de los dos meses siguientes al mismo se reestructurará la composición del Consejo, de acuerdo con la proporcionalidad resultante.

Tercera

A los efectos previstos en el Artículo 3.º de esta Ley, los representantes de las Confederaciones Empresariales serán designados por acuerdo entre las Confederaciones Empresariales de los Territorios Históricos de la Comunidad Autónoma o por la Confederación Empresarial vasca, en el supuesto de su existencia.

Cuarta

A los efectos previstos en el Artículo 4.º de esta Ley, las Organizaciones Sindicales y Empresariales designarán sus representantes en el plazo máximo de cuarenta días naturales a partir de la publicación en el Boletín Oficial del País Vasco de la presente Ley.

Una vez transcurrido dicho plazo, el Presidente, en uso de las facultades que le confiere el Artículo 9.º de la presente Ley, convocará el primer Pleno del Consejo mediante notificación escrita con ocho días de antelación a la fecha de la sesión.



(Viene de la pág. 6)

La intervención del Estado

I Intervención tutelar

La intervención del Estado en el ámbito de las relaciones laborales justificada comúnmente en el Derecho por razones de tutela de los trabajadores ha creado una extensa legislación. Y sin embargo a pesar de reconocer las aportaciones "protectoras" de esta normativa, el concepto mismo se halla en crisis por haber servido de coartada a una oportunista utilización de la ley al servicio básico del interés de mantener y perpetuar un determinado tipo de relaciones laborales contorneando las posibles medidas potencia-

doras de las organizaciones sindicales e ignorándolas.

La concepción tutelar de la legislación laboral trata fundamentalmente de corregir disfuncionalidades a las que conduce el principio de autonomía **individual** en el encuentro de intereses económicos de los firmantes del contrato de trabajo. El Estado inspirado en la concepción legislativa de tutela **individual** trata de corregir las irregularidades escandalosas de intercambio entre prestación laboral y prestación retributiva.

Este modelo, el corriente, se mueve en el esquema de contratación individual, trata de proteger al "contratante" débil, limitándose a introducir rectificaciones accidentales en el esquema que básicamente se afirma en su racionalidad fundamental: autonomía contractual individual.

El trabajador individual (la suma de los trabajadores en cuanto individuos) es considerado la parte débil de un contrato y en consecuencia el beneficiario teórico de la normativa interventora estatal. Esta intervención sustrae al juego de la libre contratación la determinación de su contenido fijando una parte del mismo.

Los límites de esta intervención están en su propio planteamiento justificativo: se centra estrictamente en la relación contractual individual, en la consideración del asalariado como mero sujeto que oferta energía de trabajo; con lo que por principio no entra en el juego del poder jerárquico del empresario, sino que al contrario se le considera como un elemento que también por principio hay que salvaguardar. Todo lo que afecte al esquema organizativo de la empresa queda a salvo de limitaciones y controles.

Este tipo de intervención estatal ha tenido efectos colaterales que el legislador ha tenido que aceptar: la libertad y la dignidad del trabajador en un contexto general de la relación laboral han sido impulsadas, la libre expresión colectiva de los trabajadores se ha abierto caminos más amplios y, de paso, la actividad propiamente sindical también se ha visto accidentalmente impulsada.

La intervención estatal inspirada en la protección de la funcionalidad contractual **individual** del "mercado de trabajo" aunque fiel fundamentalmente a su principio inspirador no ha sido, ni es, unívoca, ni lineal. Eso, sí, marca un cierto tipo de intervención generalizado en Europa, aunque tenga una historia de desarrollo desigual.

II Intervención promocional

Al principio fueron iniciativas más o menos aisladas y hasta forzadas las que poco a poco han puesto en evidencia que el contrato de trabajo individual —la regulación de su contenido— no es el único campo en el que el Estado puede y debe ejercer sus acciones tutelares. Se abrió camino la convicción

de que la autonomía colectiva debía ser promovida e impulsada. No es exacto que la idea se abriera camino. Los trabajadores asociados la impulsaron. El Estado trata con los sindicatos y los impulsa porque no puede prescindir de ellos, porque ellos con su fuerza acumulada durante largos años de lucha se han impuesto e imponen al Estado el campo éste de actuación. Al Estado corresponde la obligación de intervenir para hacer efectivas y reales la libertad e igualdad de los individuos y **grupos sociales** a lo que aquellos pertenecen y los representan.

Se pasa, pues, conceptualmente de la legislación que interviene **básicamente** en los contenidos del contrato individual, a la legislación que interviene creando condiciones de libertad e igualdad sobre todo colectiva para que, entre otras actividades, pueda negociarse con ciertas garantías mínimas y buscar tendencialmente el mínimo de desigualdades, dependencias, etc., que desvirtúan la negociación y tienden a dejarla en mera ficción legal.

Sin salirnos del ámbito **individual** ya este tipo de legislación promocional se basa en la idea de que los derechos de los trabajadores sólo pueden llegar a realizarse cuestionando el poder empresarial que por basarse en una formulación absoluta del principio de propiedad constituye un freno insuperable a la libre expansión de aquellos derechos. La garantía de estos derechos exige que exista una intervención estatal que rebase la realizada sobre la materia de la contratación y alcance el momento organizativo de la empresa, el "feudalismo patronal" y cree la posibilidad de que los derechos individuales de los trabajadores encuentren campo de realización. Esta realización vendrá normalmente por vía de la negociación colectiva. Lo que nos lleva a contemplar el sentido de la legislación promocional en las relaciones laborales **colectivas**.

En este ámbito de las relaciones laborales **colectivas**

(Pasa a la pág. 14)

El texto de la ley del Consejo de Relaciones Laborales aprobado por el Parlamento vasco entre los días 30 de septiembre y 1 de octubre consta de doce artículos, una disposición transitoria y cuatro disposiciones adicionales.

Es pues una ley corta en cuanto a su extensión, no por supuesto en cuanto a su alcance, que refleja en este hecho la voluntad del legislativo vasco de establecer sólo los mínimos que sirvan para garantizar de una parte el carácter de este organismo y de otra su funcionamiento. El reglamento interno cuya elaboración es competencia del pleno del Consejo, tal y como se establece en la disposición adicional primera completará en su momento esta autolimitación normativa que con buen criterio se ha impuesto el Parlamento.

Pues bien, precisamente el hecho de que el articulado de la ley no sea muy amplio, nos va a permitir no sólo incluir en este LANTZEN el texto íntegro sino un comentario de las partes más importantes de su contenido con algún detalle, para lo que el debate parlamentario puede ser un contrapunto muy clarificador. En último término lo que se pretende con ello es que se conozca más en profundidad la letra de la ley, poner más en evidencia los matices de la misma. El método a seguir, el analizar artículo por artículo, con mayor o menor atención según su importancia es desde luego puramente convencional, pero sirve al menos para seguir un orden que nos permite pasar con toda facilidad de texto al comentario, y viceversa.

Comentario al articulado

Una ley de «mínimos» ad

Artículo 1.º

Creación y denominación

Este artículo aparentemente formal y sin mayor transcendencia que la de definir el nombre del organismo creado tiene la importancia que delimita el alcance funcional del mismo al área específicamente laboral.

Precisamente esta cuestión dio pie a la primera discusión de fondo en el Parlamento vasco, al pretender el PSOE, sustituir el Consejo de Relaciones Laborales por un Consejo económico-social.

La diferencia de un planteamiento u otro queda patente al definir sus funciones y su composición como tendremos ocasión de comprobar.

Artículo 2.º

Funciones

Si repasamos el texto del artículo observamos que junto a funciones puramente consultivas hay otras estrictamente laborales en las que el Consejo tiene un carácter resolutorio.

Por su importancia destacan la capacidad para adoptar acuerdos de carácter interprofesional y para promover funciones de mediación y arbitraje. Junto a estos dos puntos tan concretos como esenciales no se puede dejar de mencionar el fomento de la negociación colectiva y la creación de las comisiones paritarias.

En consecuencia, con la posición en el artículo anterior el PSOE pretendió introducir en el debate parlamentario más funciones consultivas, propias de un consejo económico-social y menos funciones decisorias de carácter laboral. En concreto este grupo eliminaba de su texto alternativo todo cuanto hacía referencia a los acuerdos interprofesionales.

Conviene aclarar que la aislada postura del PSOE de hacer compatible dentro de un mismo organismo un consejo laboral y un consejo económico-social, no resiste el mínimo análisis. De un lado porque el consejo económico-social es exclusivamente consultivo y de otro porque en la composición de un consejo económico-social participan además de sindicatos y organizaciones em-

presariales otros grupos tales como los consumidores o los agricultores. El intento de descafeinar el Consejo de Relaciones Laborales por parte de este grupo ha sido pues muy claro. El Consejo de Relaciones Laborales no es excluyente de un consejo económico-social ni mucho menos pero es una cosa distinta.

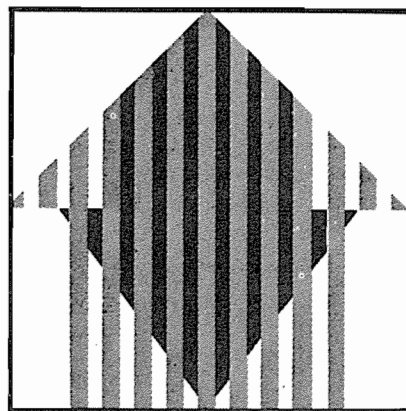
Artículo 3.º

Composición

En este artículo aparece con toda nitidez el carácter paritario del Consejo así como la autonomía de las partes. En efecto, el número de representantes patronales es similar al de los representantes sindicales y solamente ambos tienen derecho a voto.

La controversia parlamentaria se centró en este apartado por una parte entre el PNV y EE que defendían el Número de siete y el PCE y PSOE que defendían la ampliación de este número. Esta discrepancia en el número escondía la pretensión del PCE y del PSOE de quitar a ELA la representatividad obtenida en las elecciones sindicales y alterar sustancialmente está en el Consejo. En concreto en la cifra de 10 que proponía el PCE y en la cifra de 15 que proponía el PSOE los cuatro o seis puestos que respectivamente corresponderían a ELA no rebasaban el 40 %, mientras que según los datos de las elecciones los delegados de ELA alcanzan para la Comunidad Autónoma sobre el conjunto de los tres sindicatos representativos el 41,09 %.

Esta diferencia de punto y pico aparentemente insignificante repre-



aptada a la realidad laboral de Euskadi

senta una diferencia de casi un millar de delegados y, lo que en este caso es más importante, la necesidad de la conformidad de ELA para la válida aplicación general de un acuerdo según la normativa legal vigente. Sobre este particular volveremos en el artículo 6.º.

Artículos 4.º y 5.º

Designación y Duración

Son dos de los artículos técnicos secundarios hasta el punto de que el 5.º no planteó tan siquiera ninguna enmienda y el 4.º únicamente dio pie a una discusión totalmente formal en el fondo sobre si eliminar o no la parte final del mismo «nombrados por el Lehendakari». En cualquiera de las hipótesis la designación corresponde por entero a las respectivas organizaciones.

Artículo 6.º

Funcionamiento

Las partes 6.1 y 6.3 no precisan tampoco mayor comentario ni aclaración, pero no ocurre lo mismo con el apartado 6.2 que establece que para que un acuerdo sea de aplicación general hace falta por lo menos la conformidad del 60 % de los miembros de cada parte limitándose así a aplicar la legislación vigente (artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores).

Sorprendentemente el PSOE, que tan activamente participó en la redacción del Estatuto de los Trabajadores consensuando su contenido con la UCD en base al acuerdo UGT-CEOE, pretendía que el Parlamento vasco modificase esta mayoría cualificada sustituyéndola o bien en unos casos por la mayoría simple o bien en otros casos por la exigencia de unanimidad. De esta gisa el grupo en cuestión caía en una doble contradicción legal y práctica. Es impresentable exigir unanimidad en el Consejo y suscribir pactos sociales donde ésta se ignora olímpicamente.

Artículo 7.º

El Pleno

Este artículo está directamente relacionado con las funciones estableci-

das en el artículo 2.º añadiendo simplemente el carácter no público de las sesiones y la posibilidad de que el pleno para el ejercicio de sus funciones disponga de los necesarios servicios técnicos y administrativos.

El carácter no público de las sesiones, salvo acuerdo contrario expreso es lógico porque el encuentro permanente de empresarios y trabajadores no debe estar condicionado por la presión de alcanzar acuerdos dentro de plazos determinados y conocidos. La creación de expectativas y la posible utilización externa de éstas podría tener efectos contraproducentes en las tareas del Consejo. El carácter no público de las sesiones es una norma general en este tipo de organismos.

Artículo 8.º

Las comisiones de trabajo

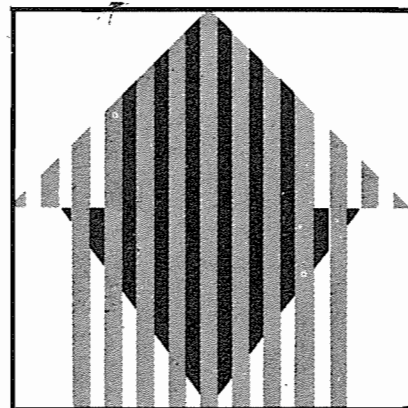
Es otro de los artículos de procedimiento que, por razones de operatividad, lo que hacen es desglosar el trabajo del Consejo en las diferentes comisiones, de manera que se pueda avanzar en paralelo y llevar diferentes ritmos en unos temas que en otros.

Artículos 9.º y 10.º

El presidente y el secretario general

El hecho de que ninguna de las dos figuras tengan derecho de voto limitan notablemente el protagonismo de ambas aunque en el aspecto, digamos técnico, tienen un papel a desarrollar bastante significativo.

De todas formas e independientemente de que se puedan tener distintos puntos de vista sobre quién los nombra, o el lehendakari o el consejo, (hay razones para sustentar una u otra posición) es evidente que tanto el presidente como el secretario general del Consejo tienen que desarrollar sus tareas con la más estricta neutralidad en una actitud constante de buscar los puntos comunes de crear vías de diálogo y de negociación.



Artículo 11.º

Régimen de personal

El personal adscrito a este Consejo con funciones técnicas y administrativas, que en una primera fase al menos no tiene que ser precisamente numeroso, será contratado tal y como establece este artículo por el propio Consejo aunque sometido al régimen aplicable del personal que presta sus servicios para la Comunidad autónoma.

Artículo 12.º

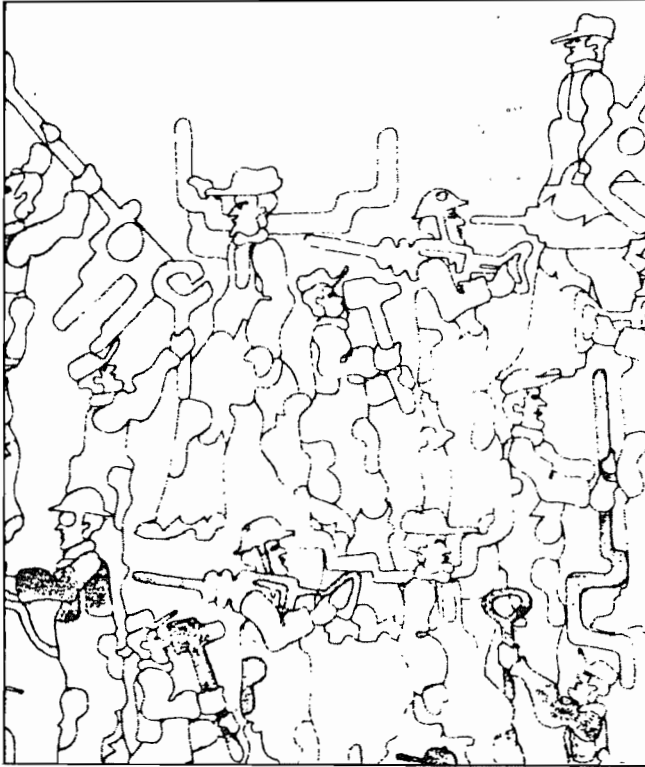
Financiación

En este artículo, último de la ley, se establece únicamente la fuente de financiación que no es otra que la de los presupuestos generales. No obstante se puede entender que al tener el Consejo la competencia de la contratación de personal podrá tener también la necesaria participación en la fijación de los recursos económicos de cada ejercicio aunque al final debe ser el Parlamento quien establezca el montante de los mismos.

Disposición transitoria y Disposiciones adicionales

De la disposición transitoria y las cuatro disposiciones adicionales únicamente cabe destacar, al margen de los plazos que se establecen que tal y como señala el párrafo tercero de la disposición adicional segunda para la composición del Consejo se tendrán en cuanto en su momento el resultado de las futuras elecciones sindicales.

J. ELORRIETA



(Viene de la pág. 11)

la legislación de tipo promocional es donde ha logrado sus efectos más significativos como también es donde tiene antecedentes más destacados. Sencillamente consiste en tres imperativos que deben inspirar la práctica de la actividad gubernamental:

1.—Hay que **reforzar la autonomía colectiva** de los antagonistas laborales —trabajadores (colectivo) y empresarios (colectivo)— en orden a evitar la intervención estatal en los objetos y materias que las partes entre sí, por naturaleza propia de las relaciones laborales, deben convenir. Es pues admitir un principio de alejamiento estatal de ámbito y materias propias a acordar entre las partes a través de sus propias organizaciones representativas.

2.—No basta el mero reconocimiento de la autonomía colectiva para que los trabajadores y empresarios —sindicatos y patronales— encuentren de forma espontánea y automática el equilibrio negociador imprescindible. La asimetría entre ambos antagonistas es consustancial al mismo sistema de relaciones de producción en presencia basado en una peculiar concepción de la pro-

riedad privada de los medios de producción (empleadores). **Debe ser corregida la asimétrica fuerza de los grupos sociales.** La hegemónica posición empresarial se debe a los condicionamientos de toda índole (económicos, políticos, sociales, culturales, etc.), que concurren en las formaciones sociales capitalistas.

3.—La legislación promocional consiste en poner a **disposición de los sindicatos** una serie de posibilidades que tiendan a hacer efectivas y reales —por lo menos en los términos mínimamente exigibles— la libertad e igualdad entre los grupos sociales. La justificación está en que para la clase trabajadora la fuente de poder estriba en su realidad organizativa. La necesidad de crear las condiciones de potenciación del sindicalismo es tanto más obvia cuanto que la hegemonía de partida, como se ha indicado, se ve incrementada por una constelación de vinculaciones y zonas de influencia que refuerzan y legitiman la fuerza y las prerrogativas del empresario y del empresariado.

Supuesto este argumento la línea promocional de la autonomía colectiva sigue los siguientes ejes:

1.—**Fomento de los sujetos colectivos, particularmente de los sindicatos** creando las condiciones de ejercicio de su libertad y de su actuación, estimulando y reconociendo su capacidad representativa y por tanto fomentando su interlocutoriedad y estimulando la acción estrictamente sindical hacia nuevas áreas y formas más amplias que la misma negociación colectiva.

2.—**Promoción de la Negociación Colectiva:** establecer eficazmente la obligación de negociar; ampliar la eficacia del convenio "erga omnes", afiliados o no; declarar la eficacia automática del convenio sobre las relaciones de trabajo. La Negociación Colectiva se extiende cuando los poderes públicos la propician y escasea cuando la obstaculizan. Y la promoción de la Negociación Colectiva va muy vinculada a la promoción del sindicalismo.

3.—**Promoción del derecho de huelga.** Reconociéndoselo a todos los sectores de asalariados, viendo en el derecho de huelga un derecho de eficacia polivalente; estimular el proceso de negociación colectiva, instrumento de presión, de lucha y resistencia de los trabajadores en todos los terrenos de la vida social en que se adopten decisiones que afectan sus intereses.

4.—**Promoción del derecho sindical a obtener información.**

5.—**Promoción de mecanismos de arbitraje voluntario** para la resolución de conflictos, desacuerdos...

Este derecho **promocional** que en definitiva desemboca en la potenciación buscada del sindicalismo, en facilitar a las organizaciones sindicales su actividad específica en los centros de trabajo, en establecer un complejo de instrumentos tendentes a reforzar el espacio institucional del sindicato, está sufriendo un duro frenazo cuando apenas comenzaba a generalizarse a duras penas tanto en los diversos Estados europeos, como en la CEE y sus instituciones: el derecho del trabajo encuentra con la crisis dificultades para superarse en un derecho sindical.

Pasar de la intervención legislativa tutelar a la promocional significa un salto de eje que con la crisis aún ha encontrado más dificultades. En no pocos países se ha intentado forzar una involución (en los países gobernados por gobiernos de signo conservador, sobre todo) en orden a negar al sindicalismo el poder operar como una organización con efectiva capacidad de expresión de la



voluntad de clase. La legislación más bien tiende a fomentar órganos representativos de los trabajadores de cada empresa proporcionándoles medios de participación y colaboración, escasos derechos de información; como tiende también a reducirse a tutelar algunos (pocos también) extremos del trabajador en el contrato de trabajo con inclinación a recortarlos en aras a flexibilizar el mercado de trabajo. Y en

cuanto al sindicalismo la tendencia de la legislación es más bien a fomentar un sindicalismo centralizado, rígido y burocratizado.

En una colectividad moderna no es realista separar como alternativas contrapuestas la autonomía y la heteronomía en las relaciones laborales, es decir, no encerrarse en el dilema: o relaciones laborales normalizadas por los poderes públicos

que orientarse fundamentalmente a mantener un carácter promocional de la autonomía colectiva, porque en la medida en que ésta se produzca podrá exigirse que la intervención pública no sea **sustitutiva** de una actuación de las partes sociales implicadas en las relaciones laborales y se abstenga más y más de intervenir en campos de acción tutelar. Y en todo caso a la clase trabajadora interesa que la intervención pública pierda su carácter simplemente intervencionista para centrarse principalmente y como criterio en una legislación promocional de la autonomía colectiva en el sentido explicado en las páginas anteriores.

La ley constitutiva del Consejo de Relaciones Laborales en la Comunidad Autónoma

Esta ley tanto en su naturaleza como en el contenido tiene un carácter promocional de la autonomía colectiva con un lugar de primicia en el Estado.

La constitución de un Consejo de Relaciones Laborales es en sí mismo una promoción de los sujetos implicados en las Relaciones Laborales y estimula la mutua relación, reconoce y estimula un crecido protagonismo al sindicalismo y promueve la concentración sindical sin violentar su propia realidad.

En la parte expositiva de motivos la ley configura el Consejo como "órgano de encuentro entre los interlocutores sociales, es decir, empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas", "sindicatos y patronales.

Las relaciones laborales son entendidas con una amplitud mayor que la meramente contractual referida a las condiciones de trabajo: "El tema de las 'relaciones laborales' es más amplio que el que se deriva de una concepción instrumental, esto es, su concepción como medio de establecer las condiciones de trabajo o solucionar los conflictos laborales. Por el contrario, las relacio-

nes laborales tienen otros objetivos, además, en conexión con los intereses y aspiraciones de los interlocutores sociales, distribución de poder económico y social y coexistencia de factores divergentes en el proceso de producción. Y todos los citados aspectos requieren formas e instrumentos, además de la negociación colectiva. Por ello integran las relaciones laborales las normas que establecen su régimen jurídico pero también las reglas de conducta, las actividades de las partes y otros factores".

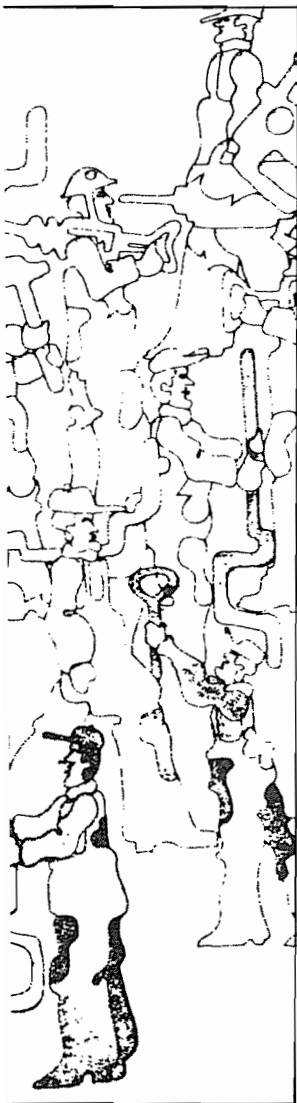
A tal objeto el Consejo de Relaciones Laborales se crea "como órgano de diálogo, consulta y decisorio en los diversos aspectos precisos para estructurar unas relaciones laborales adaptadas a la realidad industrial, social y política de Euskadi a partir de los acuerdos e intereses de los interlocutores sociales, centrales sindicales y asociaciones empresariales".

Se piensa en la ley en un esquema de relaciones laborales "en el que las entidades representativas de los agentes sociales tuvieran presencia y relevancia", ya que son ellos los que "tienen la responsabilidad fundamental de configurar la estructura de las relaciones laborales en Euskadi".

En la parte dispositiva de la ley, el artículo segundo, describe en detalle las funciones del Consejo después de decir en general que tiene como "función primordial posibilitar un diálogo permanente entre las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales que permite la adopción de acuerdos en materia de Relaciones Laborales. Asimismo se constituye como órgano consultivo en las materias relativas a la política laboral y social de la Comunidad Autónoma". En los ocho puntos en los que se particularizan las funciones del Consejo en el mismo artículo segundo (ver el texto de la ley en el apartado documental) se evidencia el carácter claramente promocional de esta ley: reconoce la autonomía colectiva, y sus disposiciones fomentan y promocionan los elementos constitutivos de la misma.

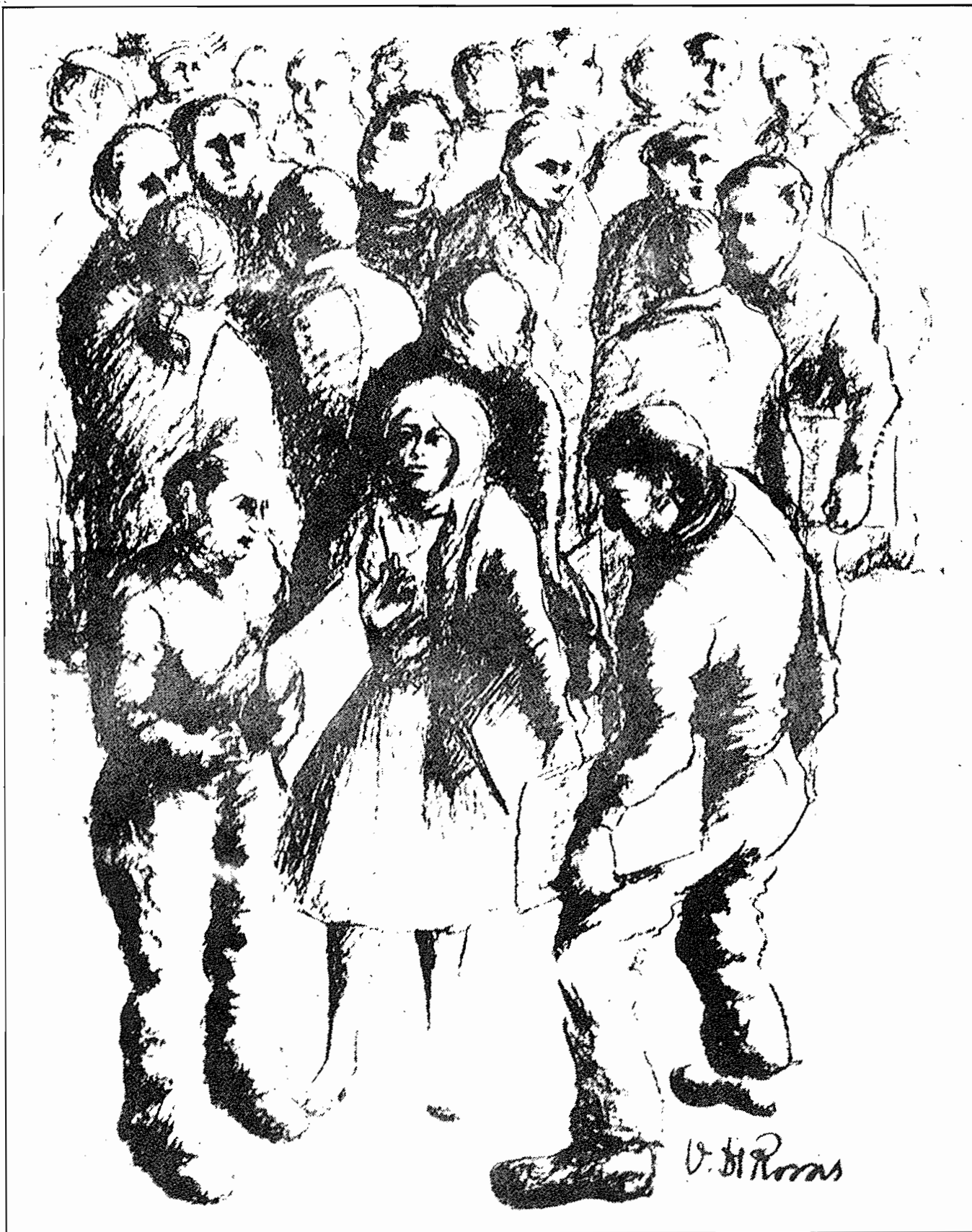
Por eso, como se aseveraba al comienzo del artículo, esta intervención normativa del legislativo vasco en el campo de las Relaciones Laborales, está justificada por la naturaleza que reviste la misma. No nos queda ahora espacio para examinar su oportunidad como también al principio habíamos prometido.

V. ELORZA



o relaciones laborales regidas **únicamente** por concertación entre las partes antagonistas. No es realista ni, evidentemente, responde a una opción a realizar por imposición o exigencia de los intereses de la colectividad asalariada. Es un planteamiento equivocado. Lo correcto es combinar la intervención normativa pública con la concertación entre las partes. La intervención pública heterónoma eso sí tiene





Publicación: LANTZEN. **Edita:** Confederación Sindical ELA-STV. **Director:** José Elorrieta. **Diagramación:** José Larrañaga. **Imprime:** La Editorial Vizcaína, S. A., Ctra. Bilbao a Galdácano, 20, BILBAO. **Depósito Legal:** BI-360/79. **Redacción:** Euskalduna, 11-1.º. **Teléfonos** 444.25.54-04. BILBAO- 8