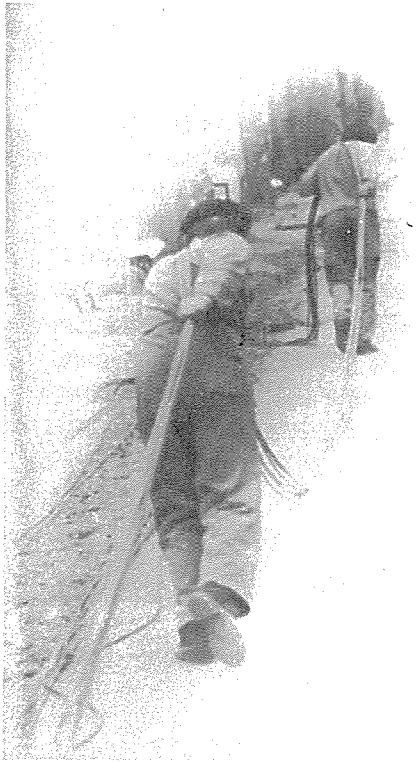


ELANTZEN

ACUERDO SOBRE PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y LA NEGOCIACION COLECTIVA

Como viene siendo habitual también este número de LANTZEN va a tener carácter monográfico. En esta ocasión el tema podríamos decir que es obligado. El acuerdo alcanzado en el Consejo de Relaciones Laborales y ratificado por ELA, CC.OO. y CONFEBASK relativo a la resolución de conflictos colectivos y a la negociación colectiva, tiene una importancia que no sólo justifica sino que exige que le demos un tratamiento relevante. El marco propio de las relaciones laborales tiene cada vez contornos más definidos y más definitivos y no cabe duda que por esta vía, por el acuerdo entre partes se puede ir avanzando sin prisa, pero sin pausa. El Consejo de Relaciones Laborales, tal y como lo había previsto se está constituyendo en un medio muy valioso para propiciar el diálogo permanente de los agentes sociales en la búsqueda de puntos convergentes.





Seguir avanzando

A finales del mes de julio se aprobaba en el Consejo de Relaciones Laborales una propuesta de Acuerdo sobre «Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva». ELA, CC.OO. y CONFEBASK refrendaban este acuerdo doblemente significativo. En primer lugar porque es el primero de relevancia del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) y en segundo lugar, porque su contenido supone un paso firme más en la concreción de un marco de relaciones laborales propio para Euskadi.

Para quienes, como nosotros, hemos discutido y profundizado en los

dos últimos congresos en la necesidad de ir avanzando en el terreno de las relaciones laborales en una dirección acorde con el desarrollo institucional político y sindical que vive nuestro pueblo, es una satisfacción comprobar que el instrumento elegido para tal fin, el CRL, empieza a dar sus frutos.

Atrás quedan maniobras como la del recurso de anticonstitucionalidad que paralizó la actividad del Consejo durante muchos meses y afortunadamente la actitud obstruccionista y negativa de UGT tampoco ha podido convertir desde dentro el CRL en algo estéril, en un intento de buscar razones para avalar la actual propuesta del PSOE en el Parlamento vasco en el sentido de suprimir tal órgano paritario.

Cuando las partes sociales, sindicatos y patronal, tienen la voluntad de dialogar sobre puntos convergentes y cuando se da con el medio idóneo para facilitar tal diálogo, los resultados sólo son cuestión de tiempo. En este caso han sido muchas las reuniones en comisión durante más de un año en el que se han ido aproximando las distintas posiciones hasta llegar a un texto definitivo.

Mientras que a nivel estatal sigue plenamente vigente esa nefasta influencia intervencionista del poder político que anula o vicia la iniciativa de las partes, hasta el punto de que todos los intentos de consolidación de las relaciones laborales terminan en fracasos, a pesar de los ANES, AMIS o AES, aquí en Euskadi hemos apostado por confiar en nuestras propias posibilidades, en las posibilidades de ir haciendo realidad la autonomía de las partes.

El Consejo de Relaciones Laborales tendrá, a partir de ahora, nuevos retos, además de poner a punto el acuerdo alcanzado. La configuración de una nueva estructura de negociación colectiva en Euskadi es uno de estos desafíos todavía pendientes a los que hay que hacer frente para superar definitivamente las herencias de épocas pasadas.

Tenemos que ser conscientes de que a pesar de los pesares, de la crítica situación económica, estamos viviendo una época interesante y a la vez determinante en cuanto al futuro

institucional en general y, en concreto, a lo que atañe a las relaciones laborales, que los avances y cambios que se vayan haciendo van a ir configurando una realidad en buena medida irreversible y que es preciso, por lo tanto, trabajar con constancia, con seriedad y rigor.

Nosotros hemos optado ya por el camino adoquinado por sucesivos acuerdos entre los protagonistas sociales, partiendo de intereses contrapuestos y de una realidad plural. Nosotros no creemos en la obsesión normativista de atar bien atado todo en la cúpula como alternativa.

En cuanto al contenido en sí del acuerdo hay que subrayar de entrada que el mismo no supone ninguna dejación de las partes, al contrario, abre nuevos horizontes a la negociación colectiva homologándonos en buena medida a los países industrializados de acuerdo, eso sí, con las específicas circunstancias de Euskadi.

El establecimiento de unas reglas de juego básicas en la negociación colectiva, el compromiso de todos los firmantes de ir avanzando en la generalización de ésta y los procedimientos de resolución de conflictos contemplados en el acuerdo no solamente llenan lagunas existentes en la legislación y en la práctica laboral, sino que potencian a su vez el papel institucional de los interlocutores sociales, marcando con más nitidez su campo de acción, dotándoles de mayores recursos para ser más efectivos.

La práctica pondrá a prueba la operatividad del acuerdo, habrá que ir haciendo sucesivos ajustes al mismo, habrá que completarlo haciéndolo extensible a situaciones nuevas, a situaciones no contempladas.

Las partes, en suma, tendremos que seguir en un diálogo permanente e institucionalizado en el Consejo de Relaciones Laborales y ojalá que esa voluntad de hacer cosas sea cada vez mayor. Pienso que el buen trabajo, hecho en esta ocasión por ELA, CC.OO. y CONFEBASK, merece la pena que continúe en el futuro, sin más exclusiones que las autoexclusiones de aquellos que no quieren que en Euskadi se pueda dar el más mínimo paso en lo que a relaciones laborales se refiere.

ALFONSO ETXEBERRIA



Desde el momento en que se observa el carácter intrínsecamente conflictivo de las relaciones laborales se pone de manifiesto la necesidad de contar con procedimientos de solución de conflictos in actu, si no se prefiere dirimir las diferencias constantemente por medio del puro ejercicio de la fuerza. Los inconvenientes de este último sistema, que la historia se ha encargado de hacerlos manifiestos, han llevado al convencimiento de que es necesario arbitrar medios racionales y eficaces de dar salida a los enfrentamientos. De ahí que a lo largo de este siglo haya cambiado la actitud de gobiernos, de empresarios y trabajadores, sobre todo en los países industriales desarrollados, frente a la prevención y solución de los conflictos laborales. Si en un principio la preocupación se centraba en dar solución a la situación de conflicto declarado (huelga, lockout), luego se pasó a poner el interés en prevenir esas situaciones fomentando, entre otros medios, el desarrollo del diálogo entre trabajadores y empresarios.

A lo largo de todo un siglo «prevenir los conflictos» significaba en realidad «evitar huelgas y lockouts» y apenas más. Pero al enfrentamiento no se le daba un cauce de salida. Era una actitud estéril que propiciaba el tropezar reiteradamente en la misma piedra. Siendo el enfrentamiento permanente, el recurso arbitrado era ocasional, de tal forma que el proceso conflictivo afloraba, se gestaba y se encontraba sin que los recursos de composición hicieran su aparición hasta el momento en que el conflicto era pura fuerza en explosión.

El diálogo y la negociación colectiva en permanencia, e incluso fuertemente institucionalizados, es el resultado de una maduración de las relaciones laborales, en las que se aborda la conflictividad inherente a las mismas, procurando que la relación de fuerzas se ejercite en diversos envites y se decante, a poder ser, sin que se llegue al pulso definitivo de la huelga. De esta forma la misma negociación colectiva se entiende como un proceso largo, ágil y complejo de dar salida al conflicto siempre presente, aunque no siempre manifiesto, como componente principal o dominante del diálogo.

De esta forma la creación de condiciones que fomenten el desarrollo pleno de la negociación colectiva es considerado como el principal medio de composición del conflicto inherente a las relaciones de trabajo. Y consecuentemente el recorte, el encorsetamiento, la rígida mecanización, el falseamiento de la dinámica negociadora constituye una manera peligrosa de represar los factores de conflicto. Este dato de la historia de las relaciones laborales es preciso tenerlo muy en cuenta en los momentos en que los gobiernos y algunos agentes sociales, por supuestas razones de eficacia económica, tienden a reducir la importancia y el campo de la negociación colectiva y por otra parte las duras condiciones de paro por las que atraviesa la clase trabajadora ponen sordina en las manifestaciones de descontento y disgusto sociales, pudiéndose engañar quienes estiman que no hay conflicto, o que puede desestimarse su importancia, mientras el mismo no se manifieste de forma estridente.

En el centro, la negociación colectiva

Los procedimientos de resolución de conflictos como la mediación, la conciliación, el arbitraje hay que entenderlos en relación con la negociación colectiva de tal forma que los mismos no son una alternativa pacífica de la huelga sino de la negociación colectiva que ha encontrado dificultades para terminar en acuerdo. En ningún momento los instrumentos de resolución de conflictos deben usarse con ánimo de recortar o empobrecer la práctica de la negociación colectiva sino, bien al contrario, con voluntad de completarla y de estimular una vía que, en cualquier caso, puede ofrecer una salida. Tampoco deben suponer ningún recorte del derecho de huelga: afirmación ésta muy de tener en cuenta sobre todo ante la tentación que acosa con frecuencia a los gobernantes por querer imponer arbitrajes obligatorios en detrimento del derecho de huelga en determinados sectores de las relaciones laborales.

Tradición intervencionista

Y con ello tocamos un punto muy digno de ser subrayado: esta concepción de los procedimientos para la resolución de conflictos encuentra serias dificultades para su comprensión en mentalidades con carga intervencionista. Es el caso del Estado español en el que se ha operado desde el poder sobre el campo de las relaciones laborales de forma excesivamente intervencionista en detrimento de la autonomía colectiva de las partes directamente interesadas. Es cierto que el sentido de la autonomía colectiva se ha desarrollado en Europa con fuerza precisamente los

Los procedimientos de resolución de conflictos como la mediación, la conciliación, el arbitraje hay que entenderlos en relación con la negociación colectiva de tal forma que los mismos no son una alternativa pacífica de la huelga sino de la negociación que ha encontrado dificultades para terminar en acuerdo. En ningún caso los instrumentos de resolución de conflictos deben usarse con ánimo de recortar o empobrecer la práctica de la negociación colectiva. Tampoco deben suponer ningún recorte del derecho de huelga.

años en los que sufríamos nosotros un intervencionismo total, dictatorial y corporativo con supresión, por «ley fundamental», de la misma existencia de partes enfrentadas.

Un sistema de solución de conflictos no encaja en un contexto de recorte de los derechos sindicales o de excesivo o equivocado intervencionismo administrativo. Más bien hay que decir que ambos extremos están en relación inversa: a más recorte de derechos, o más intervencionismo, menos posibilidad de instrumentalizar un mecanismo de solución de conflictos ágil y eficaz.

Desfase entre ley y realidad

No defendemos una postura abandonista de los poderes públicos con respecto al campo de las relaciones laborales y, en concreto, al de la resolución de conflictos. Sí que nos oponemos a un excesivo intervencionismo o a un intervencionismo equivocado. Ambos han sido una constante, y en gran parte siguen siéndolo, en nuestras relaciones laborales. Ha existido y sigue existiendo un afán reglamentista. Se llegó a decir, en años ya un poco lejanos, que el Estado español contaba simultáneamente con una de las legislaciones sociales más completas y unas relaciones laborales reales más dislocadas de Europa. El eterno tema del

desfase entre la ley y la realidad ha sido hasta grotesco entre nosotros. Y más en el campo de las relaciones laborales, sin fijarnos ahora precisamente en los largos periodos de las dos dictaduras: la de Primo de Rivera y la de Franco.

Impulsar la autonomía colectiva

En el punto de la conciliación de los conflictos es donde, por razones de realismo, de dinámica social y de eficacia, la intervención administrativa debe ajustarse con más cuidado a un doble criterio: abstenerse de intervenir invadiendo el campo de la autonomía colectiva de las partes interesadas en las relaciones laborales, en primer lugar, y, cuando se interviene, que sea básicamente para promocionar, impulsar, las posibilidades relacionales de las mismas partes por la información, asesoramiento, asistencia, etc. Lo dice la OIT en un informe sobre «Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo»: «La política del Estado frente a los conflictos laborales, que antes se concretizaba casi siempre en instrumentos legislativos y se aplicaba ejerciendo la autoridad del Gobierno o utilizando medios de coacción, se manifiesta hoy, en un número creciente de países, por decisiones administrativas de índole más general. Las relaciones laborales son sumamente dinámicas, y la reglamentación administrativa debe dejarles una apreciable flexibilidad, con el propósito de que las partes se entiendan voluntariamente entre sí. Lo importante hoy en día es la actividad de promoción, información, asesoramiento y asistencia. Es de suponer que la nueva actitud de los poderes públicos se propagara y marcara en el futuro los sistemas nacionales de conciliación y arbitraje» (pág. 90).

Tipología de los procedimientos de resolución de conflictos

Siguiendo a L. E. de la Villa y a C. Palomeque podemos ofrecer este esquema funcional de los procedimientos de conciliación de conflictos, adelantando que en materia tan fluida se da una dificultad de delimitación de procedimientos por su mutua integración, su flexibilidad práctica y el carácter escalonado de todo el conjunto en un proceso dominado por la negociación colectiva, y puesto en marcha con el ánimo de dar solución coyuntural a un problema dado sin prejuicio la dirección y el objetivo último a alcanzar por la dinámica más global de las relaciones de trabajo.

—Existe *autocomposición* de los procedimientos cuando de una forma directa —por representantes designados— o indirecta —a través de órganos creados por las partes— son los

mismos antagonistas laborales los que, sin intervención de terceros, actúan en los procedimientos de composición de conflicto. Sin embargo se habla de *heterocomposición* cuando se da la intervención de terceros como agentes de composición, que pueden hacerlo con imperio propio o sin él según los casos. Pudiendo ser el procedimiento *forzoso* (cuando es impuesto por los poderes públicos) o *voluntario* (cuando su puesta en práctica y su ejercicio es acordado entre las partes). Teniendo como criterio general el de que la autonomía colectiva debe ser fundamentada, toda intervención con signo regresivo, en cuanto alternativa rudimentaria y sustitutoria de la autonomía lógica de las partes.

—Hay quienes opinan que la distinción entre la *mediación* y la *conciliación* es poco operativa y más bien reviste un carácter metodológico. Hay quienes ven en la conciliación un procedimiento más formalista que la mediación a la que a su vez consideran más operativa. En ambos casos, con todo, hay que subrayar que los criterios de equidad prevalecen sobre otra consideración de signo más leguleyo.

El *arbitraje* es un procedimiento de solución de conflictos que en algunos ordenamientos positivos ha alcanzado una importancia fundamental. El arbitraje, en general, puede ser voluntario u obligatorio y, en ambos casos, el laudo emitido por el árbitro puede ser vinculante o no vinculante. Aunque no todos acepten la precisión de esta última concepción. En el arbitraje la aplicación de las reglas jurídicas, junto o frente a las de equidad, es mucho más considerable que en los restantes procedimientos de composición de conflictos.

Funcionalidad intrínseca y extrínseca

Condición fundamental de cualquier sistema de resolución de conflictos colectivos es su viabilidad, su funcionalidad en las circunstancias concretas a las que debe responder.

—Convengamos en denominar *funcionalidad intrínseca a las condiciones* bajo las cuales pueden llegar a tener una real operatividad y eficacia prácticas los procedimientos de solución. Entran aquí condiciones de libertad y autonomía sindicales, la aceptación del mismo por las partes que a su vez dependen de las expectativas de eficacia que ofrece el sistema y del consiguiente prestigio del mecanismo que supere las lógicas tentaciones de rechazo que pueden anidar en las partes interesadas que ven, en casos, aparente o realmente,

Nos oponemos a un excesivo intervencionismo y a un intervencionismo equivocado. Ambos han sido una constante en las relaciones laborales del Estado español del que se ha dicho en un tiempo que contaba simultáneamente con una de las legislaciones sociales más completas y con las relaciones laborales reales más dislocadas de Europa. Ha existido y sigue existiendo un agobiante afán reglamentista.

recortadas parcelas de su autonomía. Entre los factores de eficacia y prestigio pueden tenerse en cuenta:

- El establecimiento de una relación de confianza entre el tercero interviniente y las partes enfrentadas. Al respecto es constatable que, como regla general, la confianza de las partes se obtiene más fácilmente cuando el órgano actuante, especialmente en el caso de arbitraje, tiene carácter permanente.
- La composición de las partes presentes en el conflicto: su unidad o diversidad, la naturaleza de sus organizaciones (patronales y sindicales), el hábito negociador, la disciplina, el grado de información, la capacidad de adquirir responsablemente compromisos que realmente vinculen a sus representados, etc.
- La naturaleza de las cuestiones sometidas al procedimiento de solución: siempre más asequibles las cuestiones referentes a conflictos de intereses que las de principios.
- Bajo la denominación de *funcionalidad extrínseca* se hace referencia a la *articulación funcional* de los procedimientos pacíficos de composición con los restantes mecanismos de solución de problemas colectivos particularmente con la huelga, con la negociación colectiva en los aspectos que la contradistinguen de los procedimientos que nos ocupan, con los sistemas de información, de reclamación, etc. Y todo ello entendido más en el marco de una dinámica vivida que en el de un contexto legal no

muy en coherencia con la práctica relacional, realmente existen. Como ya se ha expuesto, el desarrollo de un sistema de relaciones laborales exige que la solución de los conflictos encuentre su eficacia en la articulación coherente y dinámica con el resto de los mecanismos del sistema desde la empresa hasta las instancias más elevadas de intervención de las partes relacionadas.

OIT: Recomendación número 92

Es una referencia obligada al hablar de mediación, conciliación y arbitraje, la que hay que hacer a la Recomendación número 92 de la OIT. Era comprensible que la OIT se ocupara de este tema y lo ha hecho en muchas ocasiones de forma incidental, pero el año 1951 la OIT dio a la luz la Recomendación número 92 dedicada expresamente a lo que nos está ocupando aquí, con el título de Conciliación y Arbitraje voluntarios. En los siete párrafos de que consta la Recomendación se exponen los siguientes puntos:

- En modo alguno las disposiciones de la Recomendación pueden interpretarse de tal forma que se menoscabe el derecho de huelga.
- Se recomienda el establecimiento de organismos de conciliación que contribuyan a la prevención y solución de los conflictos entre empresarios y trabajadores: se subraya la conveniencia de que estos organismos sean voluntarios, de composición paritaria, con procedimientos que puedan iniciarse a instancia de unas de las partes y cuyo resultado debería plasmarse en un documento de valor equivalente a contratos celebrados normalmente entre las partes.
- Durante el proceso de conciliación o arbitraje, «debería estimularse» a las partes para que se abstengan de recurrir a la huelga o al lockout.
- En el arbitraje, que debe ser voluntario, lo único que cabe es «estimular» a las partes para que acepten el laudo, pero no parece, dice un comentarista, a sensu contrario, que sea conforme al espíritu de la Recomendación, la imposición heterónoma de arbitrajes obligatorios y/o vinculantes.

Interesa, al término de estas líneas, repetir la condición «sine qua non» del éxito de cualquier sistema de composición de conflictos: el mejor sistema quedara reducido a un brillante articulado si no encaja coherentemente y no va arropado en un cuadro de relaciones laborales con un cierto grado de madurez y de rodaje practicado por un tipo adecuado de sindicalismo y una patronal disciplinada y realmente representativa.

E. ELORZA

1.—Negociación Colectiva

Partiendo del borrador inicial, los objetivos a conseguir por ELA en la primera parte del acuerdo, es decir, en la parte correspondiente a la negociación colectiva, han sido tres:

- a) Garantizar la continuidad de los convenios existentes.
- b) Extender la negociación colectiva a trabajadores y sectores sin convenio y
- c) Evitar que las ambigüedades de la normativa legal vigente desnaturalizasen la negociación colectiva.

La garantía de la continuidad de los convenios existentes era cada vez más necesaria a tenor de lo que ha venido sucediendo en los últimos años, en los que por una serie de circunstancias de diversa índole se han venido perdiendo convenios existentes bien por dejarse de negociar los mismos o bien ante la falta de acuerdo al final de esta negociación.

La situación era tanto más preocupante a partir de la eliminación del laudo de obligado cumplimiento porque al no haberse dado una solución alternativa, ésta eliminación ha supuesto dejar en manos de la patronal la posibilidad real de negociación de más de un convenio.

Esta sangría que amenazaba con ir a más era preciso cortarla porque más allá de la diferente concepción sindical acerca de la estructura y niveles de negociación colectiva, el resultado no era otro que el retroceso en la acción sindical y, en consecuencia, una mayor indefensión de colectivos de trabajadores.

En cuanto a la extensión de la negociación colectiva a todos los trabajadores y sectores sin convenio, hay que señalar que este objetivo es enteramente congruente con nuestro propósito de negociar en Euskadi. Nuestros congresos con-

federales han incidido marcadamente sobre este punto, justificado además por razones de índole estratégico y de concepción sindical, por nuestra propia realidad socioeconómica.

El dinamismo de la negociación colectiva en Euskadi, su vitalidad, hacen de este objetivo algo irrenunciable para todo sindicato que quiera aprovechar las oportunidades al máximo sin partir de posiciones contrarias a priori y que quiera mantener, en suma, su pujanza cara al futuro.

Por lo que respecta al tercer objetivo señalado, lo que se trataba de evitar era una serie de vicios de procedimiento que de generalizarse podían desvirtuar, incluso, los convenios que se venían negociando.

Una práctica cada vez más extendida sobre todo a nivel del Estado y de la mano de UGT y de algunas asociaciones patronales, ha sido firmar acuerdos llamados de partes como sucedáneos a lo que es un convenio colectivo tal y como se entiende con la virtualidad entre otras de ser de obligado cumplimiento.

Hay múltiples ejemplos, en Euskadi sólo unos pocos, en los que este sindicato en cuestión, sin tener la representatividad del 60 % ha firmado acuerdos sectoriales con la patronal de turno para después remitirlos al boletín y convertirlos por vía de hecho en un convenio colectivo.

Desde un planteamiento sindical e incluso patronal más serio, había que atajar esta forma de proceder comprometiéndose a cumplir una serie de requisitos en la negociación colectiva, de manera que ésta se hiciese con las máximas garantías posibles, huyendo de cualquier tentación de firmar con el sindicato que más fácil pusiese las cosas haciendo abstracción de su representatividad.

Pues bien, de estos tres objetivos, con el acuerdo se han conseguido dos y medio. Y voy a explicarme lo que quiero decir con ello.

El primero de los objetivos se salva perfectamente con el contenido del artículo 4.º, donde se recoge el compromiso de que siempre a un convenio colectivo existente le tiene que sustituir otro, fijándose, incluso, en situaciones excepcionales y a través del arbitraje obligatorio, una salida provisional para evitar una ruptura definitiva en la continuidad del convenio.

El tercero de los objetivos queda también suficientemente cubierto, porque en el artículo 3.º se van enumerando unos requisitos con los que se van dejando claro la letra y el espíritu de los compromisos que las partes están dispuestas a cumplir en cualquier proceso de negociación colectiva, más allá de las incompletas exigencias de la legislación vigente.

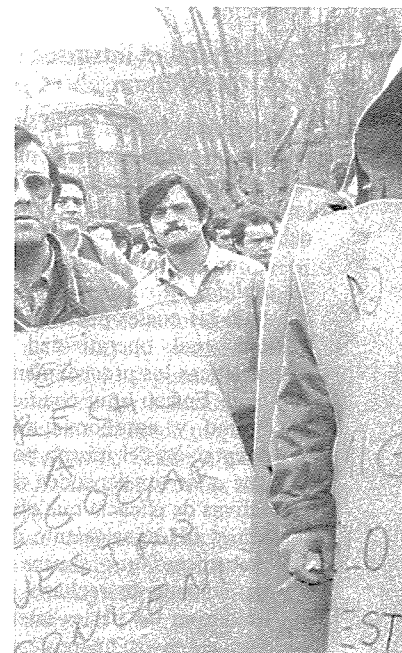
Sólo el segundo de los objetivos ha quedado a medio camino porque no queda garantizada plena y automáticamente la generalización de la negociación colectiva.

En efecto, en el artículo 5.º, con el establecimiento de una comisión de negociación colectiva, se hacen patentes las voluntades de todos los firmantes de tender a una mayor racionalización y generalización de la negociación colectiva, pero los compromisos se han quedado en voluntad.

Puede, incluso, que sea más realista el abordar el objetivo en cuestión desde esta perspectiva de consenso aunque a nosotros nos hubiese gustado, insisto, ir más de prisa.

En resumen, la primera parte del acuerdo ha cubierto más que notablemente las prioridades que nos marcamos y creo que hay motivos suficientes para que los firmantes estemos satisfechos de ello.

Como su propia denominación indica, el acuerdo alcanzado en julio en el Consejo de Relaciones Laborales (CRL) tiene dos partes perfectamente diferenciadas, o mejor dicho, diferenciadas al estar ambas muy interrelacionadas entre sí. La primera de las partes hace referencia a compromisos concretos en materia de negociación colectiva, mientras que la segunda explicita un procedimiento o unos procedimientos para la resolución de conflictos colectivos. Puede parecer un pequeño contrasentido que estando el texto ordenado tal y como hemos expuesto y teniendo en cuenta además, que la Resolución de Conflictos Colectivos es un componente más en la negociación colectiva entendida en su sentido más amplio, se hayan invertido los términos de su denominación, cuando lo normal hubiese sido llamarlo por ejemplo «Acuerdo sobre Negociación Colectiva y Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos». Pero, como lo importante son los contenidos, alcanzando el consenso en éstos, tampoco era oportuno



2.—Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos

eternizarse en una discusión que a la postre, aunque sirva para mayor clarificación, es secundaria.

Entrando ya en materia, y hecha esta aclaración introductoria justificada para evitar un despiste de entrada, se puede decir que cada una de las partes tiene una importancia en sí misma. La primera, porque en los artículos iniciales del acuerdo especifica las reglas del juego que se comprometen a respetar sindicatos y patronal en la negociación colectiva, lo que equivale a decir tanto que ésta pasa de ser un derecho más o menos ambiguo a ser una realidad que tiene como garantía un procedimiento que necesariamente hay que cumplir. La segunda, porque al poner en marcha un procedimiento de resolución de conflictos colectivos, amplía considerablemente las hasta ahora estrechas posibilidades de la negociación colectiva. El que hayamos conseguido en Euskadi llenar este vacío constituye, desde luego, un paso sin precedentes en el Estado.

Refiriéndonos ya a la segunda parte del acuerdo, hay que empezar señalando que un marco de relaciones laborales mínimamente desarrollado precisa de un procedimiento de resolución de conflictos colectivos que amplíe el proceso negociador ostensiblemente estrecho en tanto que haya que pasar directamente del desacuerdo o desacuerdos a una confrontación total sin fase intermedia alguna.

El procedimiento de resolución de conflictos colectivos, lejos de sustituir la negociación colectiva, facilita el salir de sus puntos muertos ampliando el diálogo, posibilitando en muchas ocasiones el entendimiento.

Lamentablemente, y a pesar de que se puede decir que desde 1977 tenemos una práctica sindical libre, ha permanecido este vacío en nuestras relaciones laborales, en buena parte, porque desde el sindicalismo del Estado no se ha tomado en serio la cuestión.

Poner en marcha un procedimiento de resolución de conflictos colectivos no es, por otra parte, algo que pueda hacerse por vía normativa, a golpe de decreto. Los países que han enfocado la solución en esta dirección tienen un buen montaje teórico pero poco efectivo y, por lo tanto, poco utilizado.

Nosotros mismos tenemos ejemplos de lo estériles que son los procedimientos de resolución de conflictos colectivos contemplados en nuestra legalidad vigente, hasta el punto que han derivado en un simple trámite.

Teniendo en cuenta todo esto, el procedimiento de resolución de conflictos colectivos plasmado en la segunda parte del acuerdo, ha sido fruto de muchas discusiones, de muchas reuniones para conseguir

en verdad un instrumento lo más operativo posible, perfeccionable, desde luego, pero orientado a funcionar en la práctica.

Las piezas del procedimiento acordado son básicamente cuatro:

- 1.—Una serie de procedimientos específicos.
- 2.—Las Comisiones Paritarias.
- 3.—Los colegios de conciliadores, mediadores y árbitros, y
- 4.—El propio papel del Consejo de Relaciones Laborales.

Los procedimientos específicos son cinco. Tres voluntarios, a saber, la conciliación, la mediación y el arbitraje que entran en juego cuando los sindicatos y la patronal por mutuo acuerdo así lo estiman y dos obligatorios, la conciliación antes del inicio de la huelga cualquiera que sea el ámbito de ésta y el arbitraje en un doble supuesto, cuando la negociación sectorial ha agotado todas las posibilidades y los trabajadores unilateralmente lo demandan o cuando un sindicato o patronal, entendiendo que se ha dado un incumplimiento del acuerdo solicitan una decisión arbitral al respecto.

Podíamos, incluso, hablar de un sexto procedimiento que es el recurso, en los casos en los que un fallo arbitral, bien sea voluntario u obligatorio, sea impugnado por un sindicato o por la patronal. El recurso no cabe en el arbitraje obligatorio motivado por una disputa en la interpretación del acuerdo.

Las Comisiones Paritarias constituidas de forma permanente o «ad hoc» según entiendan conflictos sectoriales o de empresa, intervienen en toda conciliación, sea ésta voluntaria u obligatoria, elevando la

búsqueda de solución del conflicto un escalón y dando entrada en este nivel a ambas partes, sindical y patronal. La intervención del conciliador correspondiente se hace siempre a través de estas comisiones paritarias.

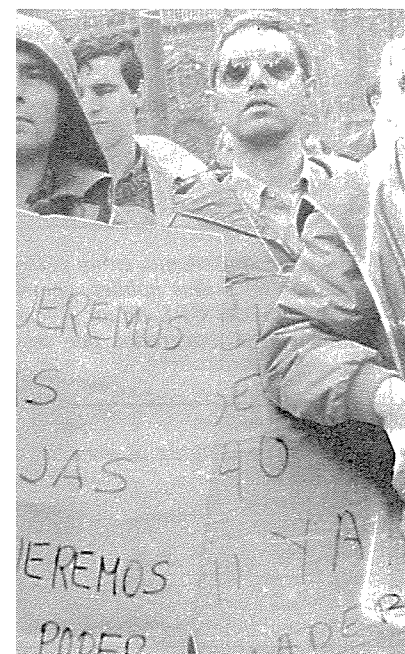
Los colegios de conciliadores-mediadores y árbitros están integrados por personas nombradas por unanimidad, formando una especie de lista o panel al que se recurre para elegir en cada caso la persona que actúe en el procedimiento respectivo.

El nombramiento para cada conflicto, o bien se hace por acuerdo mayoritario de patronal y sindicatos o bien por un procedimiento excepcional que da atribuciones al presidente del Consejo de Relaciones Laborales. En este supuesto, y para los arbitrajes obligatorios, se contempla un derecho de veto.

El propio papel del Consejo de Relaciones Laborales es un componente clave en la marcha del procedimiento, por dos razones. La primera de ellas, porque según el acuerdo, al Consejo compete el papel de velar por el funcionamiento del procedimiento y, la segunda porque el Consejo, y más en concreto sobre todo, su presidente y el secretario general tienen cometidos muy concretos desde la iniciación de los procedimientos respectivos hasta la finalización de los mismos.

A partir de la próxima negociación colectiva, se irán viendo los resultados de este procedimiento de resolución de conflictos colectivos que está totalmente abierto a las modificaciones que aconseje la experiencia y que a medida que se vayan consolidando puede ser susceptible también de ampliaciones importantes.

JOSE ELORRIETA



Cuadro esquemático del Procedimiento

FIGURAS	Cuándo se inicia	Quién lo inicia	Cómo se inicia
CONCILIACION VOLUNTARIA Art. 13 al 15 y Disposición Adicional 1.ª	Siempre que las partes lo estimen conveniente.	Por acuerdo del 60 % de cada una de las dos partes en conflicto.	<ul style="list-style-type: none"> • Por escrito dirigido al presidente del CRL. • El presidente, en el plazo de 2 días hábiles, lo enviará al Conciliador y a la Comisión Paritaria.
MEDIACION Art. 17 al 20 y Disposición Adicional 1.ª	Siempre que las partes lo estimen conveniente.	Por acuerdo del 60 % de cada una de las dos partes en conflicto.	<ul style="list-style-type: none"> • Por escrito dirigido al presidente del CRL. • El presidente en el plazo de 2 días hábiles lo enviará al Mediador.
ARBITRAJE VOLUNTARIO Art. 23 al 28 y Disposición Adicional 1.ª	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre que las partes lo estimen conveniente. • Durante el procedimiento deben suspender las medidas de presión. 	Por acuerdo del 60 % de cada una de las dos partes en Conflicto.	<ul style="list-style-type: none"> • Por escrito dirigido al presidente del CRL adjuntando Acta de Sometimiento. • El presidente, en el plazo de 2 días hábiles, lo enviará al Arbitro.
CONCILIACION OBLIGATORIA Preaviso de Huelga. Art. 8 y 16.	Cuando se convoca una huelga, cualquiera que sea el ámbito de ésta.	Cualquiera de las organizaciones signatarias afectada por el conflicto.	<ul style="list-style-type: none"> • Por escrito dirigido al presidente del CRL, que nombrará un Conciliador. • La primera reunión de Conciliación deberá hacerse dentro de las 24 horas siguientes.
CONCILIACION OBLIGATORIA Incumplimiento del Acuerdo. Art. 40.	Cuando se estima que se incumple alguna de las disposiciones contenidas en el Acuerdo.	Cualquiera de las organizaciones signatarias afectadas por el conflicto.	Por escrito dirigido al presidente del CRL, que en el plazo de 2 días hábiles designará un Conciliador.
ARBITRAJE OBLIGATORIO Convenio Colectivo. Art. 4 y 29 al 33.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando hayan transcurrido 6 meses desde la finalización de un Convenio Sectorial sin acuerdo. (Art. 4). • Durante el procedimiento deben suspenderse las medidas de presión. 	Cualquiera de las organizaciones signatarias afectadas por el conflicto.	Por escrito dirigido al presidente del CRL, que en el plazo de 2 días hábiles convocará a las partes para la designación del Arbitro.
ARBITRAJE OBLIGATORIO Incumplimiento del Acuerdo. Art. 40.	Cuando fracase la conciliación obligatoria planteada para resolver la denuncia sobre el incumplimiento de las disposiciones contenidas en el Acuerdo.	El presidente del CRL.	Por el nombramiento, en un plazo máximo de 3 días hábiles, por el presidente del CRL de un Tribunal Arbitral integrados por tres miembros.
RECURSO CONTRA EL LAUDO ARBITRAL Art. 28 y 33.	Dentro de los 2 días hábiles siguientes a la notificación del laudo por una de estas dos causas: No ajustarse al Acta de Sometimiento o no Ajustarse al Art. 31. El laudo sobre Incumplimiento del Acuerdo no admite Recurso.	Cualquiera de las organizaciones signatarias afectadas por el laudo.	Por escrito dirigido al presidente del CRL.

DOCUMENTACIÓN

AGIRIAK

ESTV
1984 azaroa/LANTZEN
EL LANTZEN

TEXTO INTEGRADO

ACUERDO SOBRE PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y LA NEGOCIACION COLECTIVA

Las partes signatarias de este Acuerdo expresan su convencimiento de que el diálogo y la negociación permanentes entre los interlocutores sociales representativos, así como de un adecuado procedimiento de resolución de conflictos, son los cauces idóneos para resolver sus diferencias, comprometiéndose a potenciar la institucionalización de la negociación colectiva y el Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos previsto en este Acuerdo dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca.

Artículo 2.º

Las partes signatarias se obligan a incluir el presente Acuerdo en los convenios que firmen.

Artículo 3.º

Las partes signatarias se obligan a observar y hacer observar las reglas de: legitimación para negociar; constitución válida de la Comisión Negociadora con más del cincuenta por ciento de cada una de las partes; adopción válida de los acuerdos con el voto favorable del setenta por ciento de cada una de las dos partes de la Comisión; reparto proporcional de los puestos de la Comisión Negociadora en relación a la representatividad que las partes legitimadas tengan reconocida oficialmente; etc., con la expresa renuncia a la presentación a la Autoridad Laboral, para su registro y publicación en el Boletín Oficial de los acuerdos adoptados sin cumplir estas reglas.

Artículo 4.º

Las partes signatarias se obligan a negociar la actualización de los convenios colectivos existentes dentro de la Comunidad Autónoma, sobre la base de que a un convenio le sustituye otro.

A estos efectos, la Comisión Negociadora quedará válidamente constituida como máximo quince días antes de la fecha de finalización de la vigencia del convenio de que se trate y la presentación de las plataformas se realizará entre la fecha de finalización de la vigencia del convenio y los quince días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la finalización de la vigencia del convenio.

En el caso de que hayan transcurrido seis meses desde la fecha de finalización de la vigencia de un convenio sin que se haya logrado un acuerdo en el que lo sustituya, las partes se comprometen a iniciar el procedimiento de arbitraje obligatorio previsto en este Acuerdo. Cuando se hubiere iniciado una huelga indefinida, como mínimo con veintiséis días de antelación al cumplimiento se pospondrá hasta la conclusión de la misma, entendiéndose que se renuncia al arbitraje obligatorio si ésta se iniciara con posterioridad a dicho plazo, o cuando llegado el plazo de los seis meses se mantengan medidas de presión distintas de la huelga indefinida, como huelga intermitente y de horas o parcial.

Artículo 5.º

Las partes signatarias constituirán una comisión Permanente de Negociación Colectiva, cuyos objetivos básicos serán: impulsar la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma Vasca, promocionar la inclusión de nuevos sectores y trabajadores en convenios colectivos negociados en la misma y adecuar la estructura y niveles de negociación, promoviendo a tales efectos los oportunos acuerdos entre las partes interesadas.

Las iniciativas, actuaciones y propuestas de la Comisión Permanente de Negociación Colectiva, requerirán la aprobación del Pleno del Consejo de Relaciones Laborales.

Artículo 6.º

Las organizaciones signatarias se comprometen a seguir los trámites voluntarios de conciliación, mediación y arbitraje previstos en este Acuerdo, cuando acuerde iniciarlos el sesenta por ciento de cada una de las partes.

Artículo 7.º

Las Organizaciones sindicales signatarias se obligan a observar un periodo de preaviso de cinco días naturales, a contar desde la comunicación a la otra parte, previo al inicio de la huelga.

Artículo 8.º

Las Organizaciones signatarias de este Acuerdo quedan obligadas a seguir el trámite de conciliación previo al inicio de la huelga, cualquiera que sea el ámbito de ésta.

Salvo el acuerdo de las partes de ampliarlo, el plazo máximo para intentar la avenencia será de cinco días naturales a contar desde la comunicación a la otra parte, previo al inicio de la huelga.

A los efectos previstos en el presente artículo se considerarán hábiles para la conciliación todos los días de la semana, incluidos los festivos.

Siempre que medie un mes entre dos situaciones de huelga será obligatorio un nuevo trámite de conciliación.

Artículo 9.º

Las partes signatarias se obligan a seguir el Procedimiento para la Resolución de Conflictos Colectivos dimanantes de la negociación colectiva previsto en este Acuerdo, con preferencia a cualquier otro.

PROCEDIMIENTO

Artículo 10

Los trámites previstos en este Acuerdo para la Resolución de Conflictos Colectivos, serán gratuitos para las partes afectadas. Los costes derivados de los mismos, serán soportados por el Presupuesto del Consejo de Relaciones Laborales, que velará por su correcto funcionamiento.

CONCILIACION

Artículo 11

Al objeto de posibilitar la práctica de la conciliación prevista en este Acuerdo, en los conflictos de ámbito superior al de empresa se crean las siguientes Comisiones Paritarias:

- a) Una Comisión Paritaria de Comunidad Autónoma, competente en los conflictos de ámbito superior al de un Territorio Histórico.
- b) Tres Comisiones Paritarias: una por cada Territorio Histórico competente en los conflictos superiores al de Empresa, dentro de su ámbito respectivo.

Estas Comisiones tendrán carácter permanente, y estarán integradas por un miembro de cada una de las organizaciones sindicales signatarias, y un número igual de miembros de la representación patronal signataria.

A tal fin, las organizaciones citadas designarán sus representantes (titulares y suplentes), en cada una de las Comisiones Paritarias señaladas en este artículo, mediante comunicación escrita al Presidente del Consejo de Relaciones Laborales.

Cada Comisión aprobará sus normas de funcionamiento interno.

Artículo 12

Para la conciliación en los conflictos de empresa o ámbito inferior, se constituirán Comisiones Paritarias Sectoriales «ad hoc», integradas por un representante de cada organización sindical afectada signataria del presente Acuerdo y un número igual por parte patronal.

A tal fin las organizaciones signatarias, comunicarán al Presidente del Consejo de Relaciones Laborales los nombres de los miembros titulares y suplentes para las diferentes Comisiones Paritarias, con indicación de los ámbitos territoriales y funcionales en los que deberá intervenir cada uno de los designados.

CONCILIACION VOLUNTARIA

Artículo 13

El trámite de conciliación se iniciará por acuerdo escrito en tal sentido, adoptado por el sesenta por ciento de cada una de las dos partes en conflicto, en el que se incluirá la designación del Conciliador, elegido de entre los previstos en el artículo 37 de este Acuerdo.

El escrito será remitido al Presidente del Consejo de Relaciones Laborales, quien, en el plazo máximo de dos días hábiles a contar desde la recepción del escrito, dará traslado del mismo al Conciliador designado y a la Comisión Paritaria correspondiente.

Si en el escrito no constara el acuerdo de la designación del Conciliador, salvo que tal facultad hubiera sido delegada en el Presidente del Consejo de Relaciones Laborales, por acuerdo del sesenta por ciento de cada una de las partes afectadas, el inicio del trámite de conciliación quedará en suspenso hasta que tal efecto quede subsanado.

Artículo 14

Las reuniones de Conciliación serán convocadas y presididas por el Conciliador designado, a las que asistirán los miembros integrantes de la Comisión Paritaria correspondiente, y un portavoz de cada una de las Organizaciones signatarias afectadas por el conflicto y un número igual por parte patronal.

La primera reunión de conciliación habrá de celebrarse dentro de los dos días hábiles siguientes al de la notificación del Presidente del Consejo de Relaciones Laborales al Conciliador.

Artículo 15

El trámite de conciliación finalizará:

- a) Por acuerdo de las partes afectadas.
- b) Por el transcurso del plazo de cinco días naturales a contar desde la primera reunión de conciliación, salvo que las partes afectadas amplíen dicho plazo mediante acuerdo del sesenta por ciento de cada una de ellas.

CONCILIACION OBLIGATORIA

Artículo 16

La conciliación obligatoria prevista en el artículo 8.º de este Acuerdo, se iniciará a petición de cualquiera de las Organizaciones signatarias afectadas por el conflicto.

Recibido por el Presidente del Consejo de Relaciones Laborales el escrito de petición de inicio del trámite de conciliación, designará inmediatamente un Conciliador de los previstos en el artículo 37, salvo que las partes afectadas lo hubieran designado en el referido escrito, por acuerdo del sesenta por ciento de cada una de ellas.

Las reuniones de conciliación serán convocadas y presididas por el Conciliador correspondiente y asistirán a las mismas los miembros de la Comisión Paritaria competente en el ámbito del conflicto y un portavoz por cada una de las Organizaciones signatarias afectadas.

Si el conflicto fuera de ámbito de empresa o inferior, también podrá asistir un portavoz en representación del órgano colegiado representante de los trabajadores.

La primera reunión de conciliación deberá convocarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción del escrito de iniciación.

Artículo 17

Las partes afectadas por un conflicto colectivo que tenga su origen en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, podrán recurrir al trámite de mediación regulado en este Acuerdo.

Artículo 18

El trámite de mediación se iniciará por acuerdo escrito en tal sentido, adoptado por el sesenta por ciento de cada una de las dos partes en conflicto, en el que se incluirá la designación del Mediador, elegido de entre los previstos en el artículo 37 de este Acuerdo.

El escrito será remitido al Presidente del Consejo de Relaciones Laborales, quien, en el plazo máximo de dos días hábiles a contar desde la recepción del escrito, dará traslado del mismo al Mediador designado.

Si en el escrito no constara el acuerdo en la designación del Mediador, salvo que tal facultad hubiera sido delegada en el Presidente del Consejo de Relaciones Laborales, por acuerdo del sesenta por ciento de cada una de las dos partes afectadas, el inicio del trámite de mediación quedará en suspenso hasta que tal efecto quede subsanado.

Artículo 19

El trámite de mediación no estará sujeto a ningún procedimiento preestablecido. El Mediador podrá fijar el que en cada caso estime conveniente.

Artículo 20

El trámite de mediación finalizará por:

- a) La aceptación por ambas partes de la propuesta del Mediador.
- b) El transcurso del plazo de diez días hábiles a contar desde la notificación del Presidente al Mediador, salvo que las partes afectadas amplíen dicho plazo mediante acuerdo del sesenta por ciento de cada una de ellas.

EL ARBITRAJE

Artículo 21

Durante la sustanciación del arbitraje las partes se obligan a suspender cualquier medida de presión.

Artículo 22

El laudo arbitral, tanto si se trata de arbitraje voluntario como obligatorio, tendrá la misma fuerza y carácter que lo pactado en convenio colectivo.

El Presidente del Consejo de Relaciones Laborales remitirá los laudos a la Autoridad Laboral a efectos de su registro y, en su caso, publicación en el correspondiente Boletín Oficial, sin perjuicio de su registro en el Consejo de Relaciones Laborales.

ARBITRAJE VOLUNTARIO

Artículo 23

Las partes afectadas por un conflicto colectivo, que tengan su origen en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, podrán recurrir al arbitraje regulado en este Acuerdo.

Artículo 24

El trámite de arbitraje se iniciará por acuerdo escrito en tal sentido, adoptado por el sesenta por ciento de cada de las dos partes en conflicto, al que se adjuntará el Acta de Sometimiento firmada al menos por el sesenta por ciento de cada una de aquéllas.

La solicitud de arbitraje, junto con el Acta de Sometimiento, será dirigida al Presidente del Consejo de Relaciones Laborales quien dará traslado de los mismos al árbitro designado en el plazo máximo de dos días hábiles a contar desde su recepción.

Artículo 25

En el Acta de Sometimiento se hará constar, al menos, los siguientes extremos:

- a) Nombre del árbitro designado de entre los previstos en el artículo 37, o autorización expresa al Presidente del Consejo de Relaciones Laborales para su designación.
- b) Puntos concretos que se someten al arbitraje.
- c) Aceptación expresa del acatamiento del laudo arbitral.
- d) Aceptación expresa de que el laudo tiene el mismo carácter e igual fuerza de obligar que lo acordado en convenio colectivo.
- e) Aceptación expresa de lo dispuesto en los artículos 28 y 33 a efectos del recurso del laudo.
- f) Domicilio, teléfono, etc., de las partes afectadas, a los efectos de avisos y notificaciones.
- g) Fecha y firma de las partes.

En el caso de que el Acta de Sometimiento no reúna todos los requisitos exigidos, el Presidente del Consejo de Relaciones Laborales requerirá de las partes la subsanación correspondiente, con suspensión del trámite en tanto ésta se produzca.

Artículo 26

Una vez recibida por el Arbitro el Acta de Sometimiento, y dentro de los cinco días hábiles siguientes, las partes afectadas realizarán las alegaciones que estimen convenientes.

En los cinco días hábiles siguientes el Arbitro deberá dar traslado de las respectivas alegaciones a la otra parte. Asimismo deberá oír a continuación a las partes afectadas.

Artículo 27

Salvo el acuerdo de las partes en el sentido de ampliarlo, el plazo del que dispondrá el Arbitro para dictar el laudo será de quince días hábiles a contar desde la recepción por éste del Acta de Sometimiento, o desde la subsanación de los defectos en su caso.

Artículo 28

El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo. Deberá ser razonado y ajustarse a las cuestiones concretas señaladas en el Acta de Sometimiento.

Si cualquiera de las Organizaciones signatarias afectadas estimara que el laudo no se ha ajustado a lo pedido en el Acta de Sometimiento, podrá formular recurso sobre tal extremo al Presidente del Consejo de Relaciones Laborales, en los dos días hábiles siguientes a su notificación, quedando en suspenso en este caso la ejecutividad del laudo.

El presidente resolverá en el plazo de otros dos días hábiles, pronunciándose exclusivamente sobre si el laudo se ha ajustado o no

al Acta de Sometimiento. En caso afirmativo, el laudo será firme y ejecutivo.

Si el Presidente resolviera que el laudo no se ha ajustado a lo pedido en el Acta de Sometimiento, éste será nulo y, en el plazo de dos días hábiles, se procederá a la designación de un nuevo Arbitro en la forma prevista en el artículo 30 de este Acuerdo.

El Arbitro designado dictará el laudo en el plazo máximo de diez días naturales a partir de su nombramiento, previa audiencia, en todo caso, de las partes.

ARBITRAJE OBLIGATORIO

Artículo 29

El trámite de arbitraje será obligatorio en los casos en los que se den las condiciones previstas en los artículos 4.º, apartado tercero, y 40 de este Acuerdo.

Artículo 30

El trámite de arbitraje obligatorio se iniciará a petición de cualquiera de las Organizaciones signatarias afectadas.

El escrito de iniciación será dirigido al Presidente del Consejo de Relaciones Laborales, quien convocará a las partes en conflicto a una reunión que habrá de celebrarse en el plazo de dos días hábiles para que acuerden la designación de un Arbitro, de los previstos en el artículo 37.

De no lograrse acuerdo, y en la misma sesión, el Presidente propondrá un Arbitro. Si no fuese aceptado por el sesenta por ciento de cada una de las dos partes, propondrá otro. Si también éste fuese rechazado por alguna de las partes, designará uno con carácter vinculante.

Artículo 31

El laudo arbitral dictado como consecuencia de lo previsto en el artículo 4.º, párrafo tercero, de este Acuerdo, versará exclusivamente sobre la actualización o revisión de los devengos económicos, manteniéndose la estructura salarial y las cláusulas del convenio anterior.

No obstante lo anterior, al objeto de evitar que se propicie la fórmula del arbitraje obligatorio como un medio de eludir la negociación sobre la jornada laboral, y evitar así mismo el que se produzcan desfases en materia de jornada laboral dentro de un mismo sector en la Comunidad Autónoma como consecuencia de los arbitrajes obligatorios, en el laudo arbitral obligatorio podrá también pronunciarse en materia de jornada laboral, además de la actualización salarial, cuando el convenio de que se trate contemple una jornada laboral superior a la media del resto de los convenios provinciales de su sector dentro de la Comunidad Autónoma Vasca, y tomando en todo caso como punto de referencia la media de reducción de jornada realizada en los convenios provinciales negociados en el mismo sector en la Comunidad Autónoma.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando la diferencia entre la jornada del convenio y la media de los convenios provinciales antes mencionados no superen el porcentaje del 0,5 por ciento.

En ningún caso quedará el árbitro facultado para modificar la estructura de la jornada laboral.

El laudo arbitral tendrá una validez de un año a contar desde la fecha de finalización del convenio de que se trate.

Artículo 32

El trámite para llevar a cabo el arbitraje obligatorio será el mismo que el previsto en los artículos 26 y 27 de este Acuerdo, si bien en este caso, el plazo máximo de los quince días hábiles para dictar laudo, se computará a partir de la fecha de la reunión prevista en el artículo 30.

Artículo 33

El laudo arbitral será vinculante y de ejecutividad inmediata. Deberá ser razonado y ajustado a la cuestión objeto de arbitraje, conforme a lo establecido en el artículo 31. El recurso contra el

laudo arbitral, sus consecuencias, y las de su resolución, se registrarán por lo dispuesto en el artículo 28 de este Acuerdo.

DOCUMENTACION; ACTAS; ACTUACIONES

Artículo 34

Los Conciliadores, Mediadores y Arbitros, podrán pedir el concurso de expertos, así como aquella información que estimen conveniente, debiendo guardar secreto sobre la misma.

Artículo 35

De cada sesión de conciliación y arbitraje, tanto voluntarios como obligatorios, se levantará la correspondiente Acta.

Artículo 36

Finalizadas las correspondientes actuaciones, el Conciliador, Mediador o Arbitro quedará obligado a remitir al Presidente del Consejo de Relaciones Laborales, además del acuerdo, si lo hubiere, un informe sobre las mismas, las actas correspondientes y el laudo arbitral en su caso.

Artículo 37

El Pleno del Consejo de Relaciones Laborales creará dos Colegios, uno de Conciliadores y Mediadores y otro de Arbitros, para cumplir con las funciones previstas en este Acuerdo.

Los integrantes de estos dos Colegios serán nombrados por el Pleno del Consejo de Relaciones Laborales, a propuesta unánime de las partes signatarias del Acuerdo.

El Pleno determinará en cada momento el número de integrantes de cada Colegio.

Artículo 38

Cada dos años, cada Organización signataria de este Acuerdo podrá recusar el número de conciliadores-mediadores y de arbitros que a tal efecto fije el Pleno del Consejo de Relaciones Laborales. Por criterio de paridad, la representación patronal podrá recusar igual número que el correspondiente a las representaciones sindicales.

En cualquier momento el Pleno del Consejo de Relaciones Laborales podrá nombrar en la forma prevista en el artículo anterior y revocar el nombramiento de los Conciliadores, Mediadores y Arbitros que estime conveniente.

Artículo 39

El Presidente del Consejo de Relaciones Laborales podrá delegar en los técnicos de este Organismo las funciones que se le asignan en este Acuerdo, con excepción de las recogidas en los artículos 16 y 40, que únicamente podrá delegar en el Secretario General.

Las funciones previstas en los artículos 28, 30 y 33 tendrán carácter de indeclinable, salvo su delegación en el Secretario General en los supuestos de ausencia o enfermedad.

Artículo 40

Las denuncias que una de las Organizaciones signatarias pudiera plantear sobre el incumplimiento de las reglas o disposiciones contenidas en el presente Acuerdo, serán dirigidas al Presidente del Consejo de Relaciones Laborales, quien en el plazo de dos días hábiles designará un Conciliador de los previstos en el artículo 37, quién convocará a la Comisión Paritaria correspondiente para intentar la avenencia según el trámite previsto en este Acuerdo para la conciliación obligatoria.

Si no se lograra la solución amistosa del problema planteado, las partes afectadas someterán sus discrepancias al arbitraje previsto en este Acuerdo, a cuyo efecto se designará, en el plazo máximo de tres días hábiles, un tribunal arbitral de tres árbitros según la forma prevista en el artículo 30, el cual en el plazo de cinco días hábiles dictará laudo.

Excepcionalmente, y ante la complejidad del asunto que se someta al arbitraje, el tribunal podrá ampliar el plazo en otros cinco días hábiles.

Contra el laudo, que sera razonado, no cabe recurso alguno, siendo de ejecutividad inmediata.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Sin perjuicio de la conciliación obligatoria, las Organizaciones signatarias afectadas por un conflicto colectivo de ámbito de empresa o inferior, podrán utilizar para resolverlo los restantes trámites previstos en este Acuerdo.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Es incompatible la cualidad de miembro del Consejo de Relaciones Laborales con el desarrollo de las funciones inherentes al conciliador-mediador y al árbitro.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

La entrega de los escritos de iniciación de los trámites, recurso de los laudos y demás documentación prevista en este Acuerdo, podrá hacerse, bien en la sede del Consejo de Relaciones Laborales, o en la sede territorial correspondiente.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

El Pleno de Relaciones Laborales podrá proponer a las partes, según lo previsto en su ley y reglamento interno, la revisión o modificación de cualquiera de los términos de este Acuerdo. En todo caso, las revisiones o modificaciones que pudieran acordarse exigirán una mayoría del 60 % de la representatividad acreditada por cada una de las partes en el Consejo de Relaciones Laborales.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

El presente Acuerdo entrará en vigor, una vez aprobado por el Consejo de Relaciones Laborales, en la fecha de su suscripción por las partes.

Transcurridos tres años, y antes del 31 de Diciembre de 1987, el Pleno deberá proponer a las partes la ratificación de este Acuerdo, para darle carácter definitivo, bien en sus propios términos, bien con las modificaciones que pudiera acordar.

En el caso de no aprobarse la propuesta de ratificación en el plazo señalado, el Acuerdo quedará extinguido el 31 de Diciembre de 1987.

ACTA ANEXO AL ARTICULO 31

1. El porcentaje de incremento que fije el árbitro será igual para todos y cada uno de los conceptos económicos, tanto individuales como colectivos del convenio o decisión arbitral precedente.
2. a) Cuando en el convenio anterior se hubiesen fijado los incrementos económicos sobre las cuantías o bases vigentes a la finalización del precedente, la decisión arbitral denerá respetar tal criterio.
b) Cuando en el convenio anterior se hubiesen fijado los incrementos económicos sobre medias anuales de cada concepto, traducidos o repartidos en aumentos en distintas fechas durante el período de vigencia, la decisión arbitral deberá seguir tal criterio.
- c) Otras características específicas del convenio precedente deberán ser igualmente respetadas en la decisión arbitral.
- d) La periodicidad de incrementos inferior al año que hubiera establecido en el convenio precedente, deberá respetarse en toda caso en el laudo arbitral.
3. Cuando en el convenio precedente el incremento pactado para las tablas salariales y salarios garantizados (o reales) hubiera sido diferente, podrá serlo también el que para tales conceptos fije la decisión arbitral.
4. Durante el procedimiento de arbitraje obligatorio las partes podrán elevar al árbitro los acuerdos que se hubieran obtenido sobre puntos concretos o criterio referidos al objeto de arbitraje, debiendo ser obligatoriamente respetados en la decisión arbitral.

e Resolución de Conflictos Colectivos

Designación de Conciliadores, Mediadores y Arbitros	Procedimiento	Duración del procedimiento	Finalización
El escrito de iniciación debe contener la designación del Conciliador o delegar en el presidente del CRL tal competencia.	Reuniones de la Comisión Paritaria convocada y presidida por el Conciliador, con asistencia de portavoces de las Organizaciones Signatarias afectadas.	5 días naturales desde la primera reunión de Conciliación.	<ul style="list-style-type: none"> • Por acuerdo de las partes afectadas. • Por transcurso del plazo establecido.
El escrito de iniciación debe contener la designación del Mediador o delegar en el presidente del CRL tal competencia.	El Mediador no está sujeto a ningún procedimiento concreto.	10 días hábiles desde la notificación del presidente del CRL al Mediador.	<ul style="list-style-type: none"> • Por aceptación de ambas partes de la propuesta del Mediador. • Por transcurso del plazo establecido.
El acta de Sometimiento debe contener la designación del Arbitro o delegar en el presidente del CRL tal competencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Las partes hacen alegaciones. • El Arbitro traslada éstas a la otra parte. • El Arbitro oye a continuación a las partes. 	15 días hábiles desde la recepción por el Arbitro del Acta de Sometimiento.	Por laudo arbitral.
Directamente por el presidente del CRL, salvo acuerdo del 60 % de cada una de las dos partes.	Reuniones de la Comisión Paritaria convocada y presidida por el Conciliador, con asistencia de portavoces de las Organizaciones Signatarias afectadas.	5 días naturales desde la convocatoria de huelga.	<ul style="list-style-type: none"> • Por acuerdo de las partes afectadas. • Por transcurso del plazo establecido.
Directamente por el presidente del CRL, salvo acuerdo del 60 % de cada una de las dos partes.	Reuniones de la Comisión Paritaria convocada y presididas por el Conciliador.	5 días naturales desde la fecha del escrito dirigido al presidente del CRL.	<ul style="list-style-type: none"> • Por acuerdo de las partes afectadas. • Por transcurso del plazo establecido.
Directamente por el presidente del CRL, salvo acuerdo del 60 % de cada una de las dos partes. Las primeras propuestas del presidente pueden ser vetadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Las partes hacen alegaciones. • El Arbitro traslada éstas a la otra parte. • El Arbitro oye a continuación a las partes. 	15 días hábiles desde la reunión convocada por el presidente del CRL para nombrar Arbitro.	Por laudo Arbitral.
Directamente por el presidente del CRL, salvo acuerdo del 60 % de cada una de las dos partes. Las primeras propuestas del presidente pueden ser vetadas.	El Tribunal Arbitral no está sujeto a ningún procedimiento concreto.	5 días hábiles desde el nombramiento del Tribunal Arbitral. Excepcionalmente, éste podrá ampliarlo otros 5 días hábiles más.	Por laudo Arbitral.
El presidente del CRL estima o rechaza el recurso. En el primer caso nombra un Arbitro salvo acuerdo del 60 % de cada una de las dos partes.	El nuevo Arbitro deberá oír a las partes.	10 días naturales desde el nombramiento del Arbitro.	<ul style="list-style-type: none"> • Por desestimación del recurso. • Por nuevo laudo Arbitral.

Contenido y alcance

Una parte importante de los compromisos contraídos por las organizaciones suscriptoras del Acuerdo objeto de este LANTZEN monográfico se refiere al Procedimiento (Procedimientos para ser más exactos) de Resolución de Conflictos Colectivos.

El Acuerdo, tras una declaración en la que se reconoce la importancia de «un adecuado procedimiento de resolución de conflictos» (artículo 1.º) establece unas estructuras de medios humanos y materiales que posibiliten la práctica por los interlocutores sociales de los procedimientos de composición de conflictos que se regulan. Paralelamente, reviste a las organizaciones signatarias del derecho a promover la incoación de tales procedimientos y les impone la obligación de someterse a los mismos en los supuestos previstos en el Acuerdo.

Una primera precisión sobre los conflictos que pueden ser objeto de estos procedimientos nos lleva a excluir los conflictos individuales. El Acuerdo, como su propio título indica, versa sobre la resolución de conflictos colectivos.

En cuanto a la distinción clásica entre conflictos económicos y jurídicos (1), tanto unos como otros tienen en principio cabida en estos procedimientos, aunque en algún caso (arbitraje de los artículos 29 y siguientes para los supuestos de fracaso de la negociación colectiva) sólo procederán en conflictos económicos.

Los procedimientos previstos en el Acuerdo son tres, los de **Conciliación, Mediación y Arbitraje**. Dentro de la Conciliación y el Arbitraje cabe distinguir, a su vez, dos subtipos que se ha dado en llamar **voluntarios** u **obligatorios**, según exigen para su iniciación acuerdo mayoritario de ambas partes en conflicto o pueda incoar el procedimiento una sola de las organizaciones firmantes, obligando a las demás a seguirlo y a atenerse a los eventuales resultados que produzca.

(1) *Se denomina conflicto económico aquel conflicto puro de intereses en el que ninguno de los intereses encontrados disfruta de una protección especial del ordenamiento jurídico. Por ejemplo, el desacuerdo entre empresa y trabajadores sobre las condiciones a pactar en la negociación de un convenio.*

En el conflicto jurídico, los intereses encontrados pretenden tener una tutela preferente del ordenamiento jurídico, cada una de las partes pretende tener «razón legal». Por ejemplo, un conflicto surgido por la aplicación de la Ley de las 40 horas en unos términos que, a juicio de los trabajadores, no respetan unas condiciones más beneficiosas legalmente protegibles.

La Conciliación

La Conciliación es un procedimiento en el que se persigue propiciar la comunicación entre las partes en conflicto para que sean ellas quienes, en su caso, tomen la iniciativa de eventuales acuerdos.

No obstante, la Conciliación prevista en el Acuerdo reviste caracteres especiales fundamentalmente por la complejidad de las reuniones conciliatorias. Concurren a estas reuniones:

- a) Un *Conciliador*, que deberá ser uno de los miembros del colegio o colectivo de conciliadores-mediadores designados por consenso unánime de las organizaciones firmantes del Acuerdo. La elección concreta de la persona interviniente como conciliador se hará normalmente de común acuerdo entre las organizaciones en conflicto aunque, en determinados casos de falta de acuerdo, pueda ser designado por el presidente del Consejo de Relaciones Laborales.
- b) Una *comisión paritaria* compuesta por representantes sindicales y patronales. En cada conflicto corresponderá intervenir a la comisión competente por razón del ámbito a que afecte el conflicto.
- c) *Portavoces* de las organizaciones signatarias afectadas por el conflicto y, en su caso (conflicto de empresa), del órgano de representación colegiada de los trabajadores.



- a) Cuando, convocada una huelga, cualquiera de las organizaciones signatarias acuerde la incoación de este trámite.
- b) Cuando cualquiera de las organizaciones signatarias formule denuncia por incumplimiento de alguna de las restantes de los compromisos contenidos en el Acuerdo.

La Mediación

En el procedimiento de mediación el protagonismo que adquiere el mediador es muy superior al que se concede al conciliador en el procedimiento anteriormente descrito. El mediador no agota su función con poner a las partes en contacto, con servirles de cauce de relación. El mediador adopta una actitud activa y positiva. Elabora propuestas, plantea soluciones, sugiere alternativas. Su capacidad, su habilidad, su prestigio, pueden ser determinantes a la hora de solucionar el conflicto encomendado.

Ello exige una gran libertad de movimientos, el no constreñir el procedimiento a unas reglas fijas. Es por ello que en el Acuerdo se establece que la mediación no estará sujeta a ningún procedimiento preestablecido, pudiendo fijar el mediador el que en cada caso estime conveniente.

A diferencia de los otros procedimientos regulados en el Acuerdo, la mediación solo podrá iniciarse por decisión mayoritaria de las partes en conflicto.

Es fundamental en este procedimiento de conciliación la concurrencia de las comisiones paritarias que, sin ser en absoluto ajenas al conflicto, están llamadas a «enfriar» o racionalizar la discusión y contribuir a la elaboración de propuestas que puedan ser aceptadas por los directamente afectados por el conflicto. La conciliación adquiere, en consecuencia, caracteres muy próximos a la mediación.

Dentro del procedimiento de conciliación se distinguen en el Acuerdo dos ti-

pos distintos: la conciliación *voluntaria* y la conciliación *obligatoria*.

La primera exigirá un acuerdo previo de la mayoría de cada una de las partes en conflicto. El procedimiento de conciliación denominada «obligatoria», en cambio, puede ser suscitado por cualquiera de las organizaciones firmantes y obliga a concurrir al mismo al resto de los implicados. Solo en dos supuestos puede incoarse esta conciliación «obligatoria»:

El Arbitraje

Mediante el procedimiento de arbitraje se concede a un tercero, el árbitro, una intervención decisiva y dirimente en el conflicto. Mientras en el procedimiento de mediación el mediador propone soluciones con una amplia libertad, en el arbitraje, el árbitro decide aunque dentro de unos límites normalmente muy estrechos.

El arbitraje denominado *voluntario* deberá ser instado por acuerdo del sesenta por ciento de cada una de las partes en conflicto.

La pieza básica de este procedimiento es el *Acta de Sometimiento* en el que las partes acotan los puntos concretos que debe ser objeto de la decisión arbitral, pueden señalar criterios que deberán ser respetados por el árbitro y se compromete a acatar el laudo que se dicte y su carácter vinculante.

El árbitro que deba intervenir en cada caso será el designado por las partes de común acuerdo. Las partes podrán, en su caso, delegar en el presidente del CRL el nombramiento de árbitro.

El único *recurso* que se prevé contra el laudo arbitral es el fundado en no haber atendido el árbitro al acta de sometimiento, bien por haber resuelto más o menos de lo pedido, bien por no haber respetado y aplicado los criterios y directrices marcados por las partes. Tal recurso será decidido por el presidente del CRL y, en caso de considerar éste que el laudo no se ha ajustado al Acta de Sometimiento, se produce la nulidad del laudo y se procede a un nuevo nombramiento de árbitro.

El arbitraje denominado «*obligatorio*» nada tiene que ver, nombre aparte, con los arbitrajes o decisiones arbitrales obligatorias del R. D. L. 4-3-77, objeto de declaración de inconstitucionalidad en la Sentencia de 8 de abril de 1981.

El arbitraje regulado en el Acuerdo consiste en que las partes, voluntaria y libremente, en uso de su autonomía convencional, se obligan a someterse, en muy determinados supuestos de fracaso de otros procedimientos de composición, a la decisión de un árbitro de entre los previamente consensuados.

a) Cuando hayan transcurrido seis meses desde la finalización de la vigencia de un convenio, sin que se haya obtenido acuerdo en el que lo sustituya. El laudo, en este caso, es muy limitado en su contenido (mera actualización salarial y, muy excepcionalmente, de jornada) y en su vigencia (un año

Los procedimientos descansan de forma absoluta en la voluntad de los interlocutores sociales.

Las organizaciones firmantes tienen el derecho de promover los procedimientos y la obligación de respetarlos.

desde la caducidad del convenio precedente). La posibilidad de recurso contra el laudo garantiza contra hipotéticos excesos del árbitro.

b) Cuando alguna de las organizaciones signatarias denuncie que por parte de cualquiera de las restantes se han incumplido los compromisos adquiridos en el Acuerdo. El laudo arbitral solo se producirá en el caso de fracasar la conciliación que, con carácter previo, establece el Acuerdo.

GRATUIDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS

Los procedimientos regulados en el Acuerdo serán gratuitos para las partes afectadas. El costo de los medios materiales y humanos puestos al servicio de los procedimientos será financiado por el presupuesto del CRL, según compromiso que este órgano asumió al elaborar el propio texto del Acuerdo. Asume, además, el Consejo una función de tutela del correcto funcionamiento de los procedimientos.

LA VOLUNTAD DE LAS PARTES, EJE DE LOS PROCEDIMIENTOS

Frente a las críticas infundadas de intervencionismo administrativo que desde algún sector se han hecho a estos procedimientos, hay que afirmar que los mismos descansan de forma absoluta sobre la voluntad de los interlocutores sociales. La propia intervención del presidente del consejo de Relaciones Laborales, cuya discrecionalidad está en todo caso constreñida dentro de estrechísimos límites, no trae su origen en ninguna potestad administrativa sino en la concesión por las organizaciones firmantes de determinadas competencias, concesión inspirada en razones de funcionalidad.

No cabe duda de que en la estricta ligazón a la libre voluntad de las partes consiste la potencialidad, al tiempo que fragilidad, de este Acuerdo.

Si las organizaciones comprometidas no se desdican de sus compromisos, los boicotean o simplemente racanean en su aplicación, la sombra del fracaso se cernerá sobre el Acuerdo. La efectividad de los procedimientos en estas condiciones no es posible ni deseable.

Si, por el contrario, las organizaciones firmantes mantienen la disposición que ha inspirado el compromiso, no cabe duda de que redundará en una racionalización de la conflictividad al tiempo que en el desarrollo de las propias organizaciones comprometidas.

GERMAN KORTABARRIA

Un reto para el sector público

En la medida en que la negociación colectiva va consolidándose en el ámbito de las Administraciones vascas a pesar de los problemas planteados por los poderes ejecutivo y legislativo, puede entenderse que está próximo el momento de tratar la necesidad del establecimiento de procedimientos para la resolución de conflictos colectivos.

Efectivamente, el reciente firmado acuerdo sobre incrementos salariales en el ámbito de la Administración autonómica supone la culminación de un largo camino que nos ha llevado a una situación en la que todos los empleados públicos de las Administraciones vascas tienen un convenio colectivo negociado y acordado en Euskadi desde el principio de autonomía e independencia de las partes. Esta situación es, a nuestro entender, irreversible.

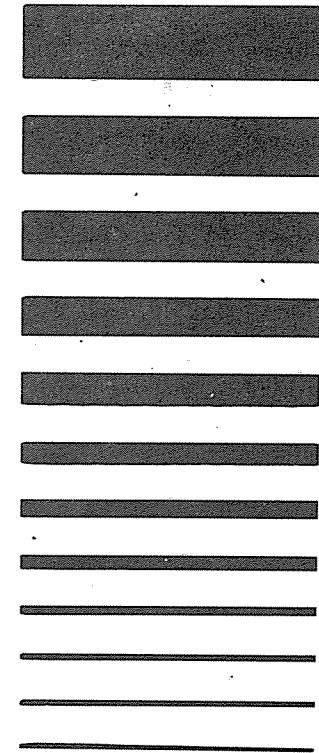
Partiendo de este estado de los hechos no deberíamos, en un principio, hacer planteamientos diferentes de aquellos que poseen en el sector privado, que cuenta indiscutiblemente con mayor experiencia en la negociación colectiva, sin embargo hay dos diferencias que son necesarias resaltar.

La primera de ellas es que, a diferencia de lo que ocurre normalmente en el sector privado, en el sector público cuando se llega a un conflicto

colectivo las repercusiones que el mismo tiene en terceras partes pueden traer consecuencias desproporcionadas, y en algunos casos irreparables (Hablamos de áreas como la sanitaria, docente, seguridad, etc.). Quiere esto decir que una huelga, de forma general, no afecta solamente a las partes implicadas (administración-trabajadores), sino que inevitablemente las consecuencias las sufren ciudadanos ajenos al conflicto.

El problema planteado ha llevado a los legisladores de numerosos países a poner grandes limitaciones al ejercicio del derecho a la huelga. En Euskadi la publicación de decretos de servicios mínimos están restringiendo en la práctica este derecho de una forma ilegal e injustificada. Tanto una posición como la otra consiguen, habitualmente, objetivos contrarios a los previstos. Aumenta la conflictividad.

Esta situación tendría que haber provocado que los legisladores hubieran promovido los mecanismos necesarios para evitar, siempre que fuera posible, que los conflictos colectivos acabaran en huelga. No solo es así, sino que por el contrario, la falta de garantías sindicales han sido mayores que el sector privado. No olvidemos que el incumplimiento de un acuerdo por parte del gobierno no puede ser recurrido a ninguna Magistratura. Todo ello propicia una alta conflictividad laboral.



«La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados».

Un análisis del contenido de este artículo nos lleva a la conclusión de que propicia un sistema de relaciones laborales donde los mecanismos de diálogo y negociación están muy desarrollados. Con ello se pretende el encauzamiento de la conflictividad laboral propiciando su disminución, a cambio de ello la Administración renuncia a ser juez y parte para pasar a admitir el arbitraje independiente.

Lo anteriormente dicho es un segundo aspecto que diferencia al sector privado del público, ya que en este caso una de las partes, al ostentar no sólo el poder ejecutivo sino también el legislativo, tiende no solamente a no negociar, sino además a impedir que se le puedan imponer o recomendar ninguna materia que no acepte previamente, como es el hecho del arbitraje.

Es objetivo de ELA el hacer comprender a través de la dinámica diaria de relaciones laborales que no es suficiente una práctica negociadora tradicional, sino que, por las consecuencias que trae, debe tenderse a una regulación de las relaciones laborales que propiciando la negociación contemple mecanismos de arbitraje y conciliación.

Todo ello exige de la Administración la cesión de parte de su poder aceptando la práctica mediadora de terceros. Este paso es un objetivo sindical que a nuestro entender tanto el poder legislativo como el ejecutivo deberían hacer suyo en el camino del desarrollo del marco autónomo de relaciones laborales en Euskadi.

ANDONI CENDOYA

Los mecanismos impuestos que pretenden disminuir la conflictividad tienen el efecto contrario: la multiplican.

Las repercusiones que los conflictos del sector público llevan al conjunto de la sociedad, exige a la Administración la cesión de parte de su poder y aceptar la mediación y el arbitraje.

Como resultado de esta problemática el Convenio 151 de la OIT (Ratificado por el Estado español) sobre «Protección del derecho de sindicación y lo procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública» plantea en su Artículo 8.º.

Aplicación y dinamización del acuerdo

La naturaleza del acuerdo es la de acuerdo o compromiso entre las partes firmantes, de forma que ni tiene carácter de aplicación general ni de obligatoriedad jurídica, en tanto no sea incluido su contenido en los convenios colectivos. Tal naturaleza es obvia, por cuanto que difícilmente sería de aplicación el acuerdo a convenios en los que una o ninguna de las partes firmantes del mismo tuviera representatividad suficiente. Igualmente se ha de hacer constar que el acuerdo afecta a las negociaciones de ámbito superior a la empresa, ya que las organizaciones firmantes carecen de capacidad negociadora legal en el ámbito de la empresa. El compromiso adquirido alcanza al nivel de la empresa únicamente en lo que respecta al procedimiento de conciliación obligatoria previa a la huelga, aunque también sea factible utilizar el resto de los procedimientos y mecanismos bien a través de su ejecutividad, por inclusión en los convenios de ámbito superior, por su inclusión expresa en los convenios de empresa o por solicitud de las partes de que sean aplicados los procedimientos voluntarios.



Se puede decir en consecuencia que con el acuerdo se adquiere por las partes firmantes un compromiso de aplicarlo y se establecen los mecanismos institucionales que lo hagan factible, quedando su aplicación real a expensas de la voluntad que demuestre cada una de las organizaciones firmantes.

Dada la importancia de este acuerdo reviste para el sindicalismo en general, y para el sindicalismo vasco en particular, y sin perjuicio de considerar que el resto de las organizaciones firmantes tengan la misma posición,

estimamos que ELA y a sus hombres nos corresponde la doble tarea de actuar con pleno respeto a lo acordado y de impulsar su aplicación y su desarrollo.

De ello se derivan una serie de actuaciones en relación con la aplicación y dinamización del acuerdo, actuaciones que deberán tener por escenario inmediatamente tanto la Comisión de Negociación Colectiva, contemplada en el art. 5, como la negociación de 1985. De esta forma el acuerdo se irá dotando de real contenido práctico.

Aplicación del acuerdo

De lo expuesto anteriormente se deduce una conclusión clara: Hay que incluir el acuerdo en los convenios colectivos para dotarle de fuerza normativa. No obstante, el hecho de inclusión en los convenios, que deberá hacerse siempre con la vigencia del acuerdo, es decir hasta el 31-XII-87, —aún cuando tal vigencia será casi siempre diferente a la del resto del convenio—, le concede fuerza normativa para los convenios posteriores y no para las negociaciones de 1985. La voluntad de las partes está en que la aplicación del acuerdo comience el 1-I-85, lo cual exige el cumplimiento de una serie de requisitos:

1.—Respetar los plazos establecidos para el inicio de la negociación, lo cual implica, en concreto, el que las mesas negociadoras se constituyan con 15 días de antelación, como mínimo, a la finalización del convenio: es decir para los convenios que expiran el 31 de diciembre, el 15 de diciembre como más tarde.

2.—Establecer en el acta de constitución de la mesa negociadora el compromiso de aplicar el acuerdo a la negociación del presente año con objeto de que adquiera fuerza normativa desde los inicios de la negociación de los próximos convenios.

3.—Incluir en los convenios de 1985 cláusulas que garanticen la aplicabilidad futura del acuerdo, cláusulas cuya vigencia, a tenor de lo dicho, debe ser indicada anteriormente: 31-XII-87.

En relación con lo indicado en los puntos 2.º y 3.º, es preciso decir que en el momento de redactar estas líneas se están estudiando en profundidad distintas fórmulas jurídicas, que una vez consensuadas entre las organizaciones firmantes sirvan de modelo para su inclusión en todos los convenios posibles.

Aunque todo parezca sencillo hemos de ser conscientes de que tal inclusión en los convenios, pese a comenzar en 1985, será difícil en muchos de ellos y que su aplicación generalizada costará mucho tiempo y trabajo.

La previsible oposición de las patronales no incluidas en Confebask y de los sindicatos no firmantes del acuerdo, exigirán tenacidad y acierto por parte de los firmantes para ir incluyendo el acuerdo en convenios en los que los firmantes no seamos mayoritarios. En este sentido, es de esperar que, alguna patronal ajena a Confebask, desee incluir en los convenios la segunda parte del acuerdo y no la primera, pretensión que no debe ser aceptada dado el carácter único y global del acuerdo.

Dinamización del acuerdo

Hay que indicar, en relación con este apartado, que la dinamización depende en gran medida de la actitud que adoptemos ante los mecanismos planteados en el acuerdo, toda vez que la seriedad, utilización y credibilidad de los mismos, se extraerá el juicio valorativo sobre su validez.

La comisión de negociación colectiva establecida en el art. 5 tiene como objetivo racionalizar la negociación (cambiar ámbitos, agrupar convenios, etc.) y conseguir la extensión de la práctica de la negociación colectiva en Euskadi a todos los sectores. Es esta una función y un cometido vital cuyos logros serán expresión de la voluntad de cada uno de los interlocutores, que exigirá iniciativa y trabajo de cada organización, en nuestro caso concreto de ELA y de los militantes de cada sector, so pena de relegar una comisión con cometidos tan esenciales a funciones de segundo orden.

El procedimiento de conciliación previa al inicio de la huelga corre el riesgo, caso de no ser asumido en su verdadero papel de intentar seriamente un acuerdo, de acabar siendo un

trámite más previo al inicio de la huelga perdiendo su contenido y credibilidad.

Los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje voluntarios pueden jugar un papel vital en la racionalización de las formas negociadoras haciéndolas progresar notablemente; su utilización real, al depender de la voluntad de ambas partes, estará condicionada por el desarrollo de cada negociación y de la iniciativa de cada parte en función de los intereses concretos de cada momento. Son, por tanto, procedimientos que desarrollan la práctica de la negociación colectiva y que ayudan a su materialización en los momentos conflictivos y de estancamiento.

El arbitraje obligatorio está concebido como instrumento que evite la desaparición de convenios colectivos y por lo tanto para su utilización en casos especiales. El recurrir al mismo de forma indiscriminada y continua, por comodidad u otras causas similares, tiene serios riesgos para la dinámica sindical del sector, razón por la que no sería aconsejable.

Aún no estando dentro del contenido expreso del acuerdo, consideramos positiva la utilización del colegio de árbitros para la interpretación de convenios. Esto exigirá la inclusión en convenios de una cláusula en la que se les conceda este carácter arbitral, aun salvando, en algunos casos la primera instancia de las comisiones paritarias del convenio.

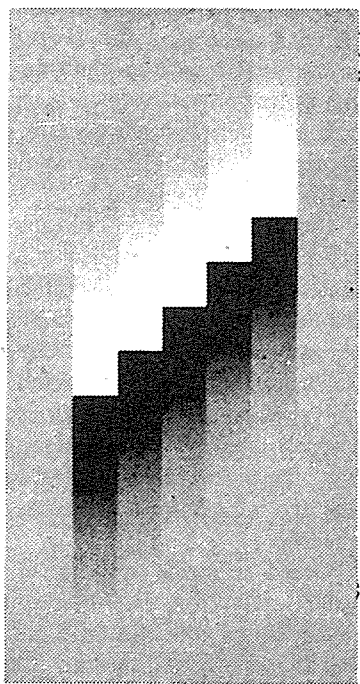
Otra posibilidad de utilización del acuerdo se ofrece en las empresas tanto en orden a la interpretación de sus convenios o acuerdos, como para la resolución de todas las reclamaciones que puedan surgir. Lo cual exigirá, por una parte, articular en cada empresa aquello que se desea; pero, por otra parte, podrá contar con todos los mecanismos creados en el acuerdo.

Como se puede apreciar, el desarrollo, aplicación, extensión e importancia de los acuerdos en el futuro de las relaciones laborales en Euskadi, está en manos de todos y cada uno de los interlocutores firmantes. En consecuencia, no podemos menos de efectuar el esfuerzo que nos corresponde a este respecto.

JUAN MIGUEL MENDOZA



BIBLIO- GRAFIA BASICA



ELUSKAL HERRIKO AUTONOMIA
COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO



LAN HARREMANEN KONTSEILUA
CONSEJO DE RELACIONES LABORALES

SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES Y SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS EN OCCIDENTE

•REPUBLICA FEDERAL ALEMANA•BELGICA•SUECIA•ITALIA•ESTADOS UNIDOS
•FRANCIA•CANADA•REINO UNIDO

Adam, G. y Reynaud, J. D.: *Conflictos de Trabajo y Cambio Social*. Ibérico Europea de Ediciones. Madrid, 1979.

Alonso Olea, M.: *Derecho del Trabajo*. Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. Madrid, 1978.

Camps, R. L.; Ramírez, M. J. M. y Sala, F. T.: *Fundamentos de Derechos Sindical*. Edic. de la Torre. Madrid, 1978.

Consejo de Relaciones Laborales (CAV): *Sistema de Relaciones Laborales y Solución de Conflictos Colectivos en Occidente*. 1984.

Duran: *Derecho de Huelga y Legalización del Conflicto de Clases*. Sevilla, 1976.

OIT:

- *La Libertad Sindical*. 1976.
- *La Negociación Colectiva en Países Industriales con Economía de Mercado*. 1983.
- *Fomento de la Negociación Colectiva*. 1980.
- *La Conciliación en los Conflictos de Trabajo*. Guía práctica. 1974.
- *Arbitraje de las Reclamaciones de los Trabajadores*. Guía práctica. 1978.
- *Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo*. Estudio comparativo. 1981.

Ojeda Avilés, A.: *Derecho Sindical*. Tecnos. Madrid, 1980.

Valdés: *Los Instrumentos de Solución de los Conflictos Colectivos*. Madrid, 1983.

Varios: *Sindicatos y Relaciones Colectivas de Trabajo*. Murcia, 1978.

Villa, L. E. de La y Palomeque, C.: *Introducción a la Economía del Trabajo*. Vol. II. Edit. Debate. Madrid, 1982.

Villa, L. E. de La y García Becedas, G.: *Leyes Sindicales*. 1982.

Villa, L. E. de La: *Procedimientos Pacíficos para la Composición de Controversias Colectivas*. «Quince Lecciones sobre Conflictos Colectivos de Trabajo». Madrid. Facultad de Derecho. Universidad Complutense. 1968.