

STV

ELANTZEN



MONOGRAFICO

LA NEGOCIACION COLECTIVA

JORNADAS SOBRE NE

✓ **PRESENTACION**

Martín Aurrekoetxea, secretario nacional de Formación

Pág. 4

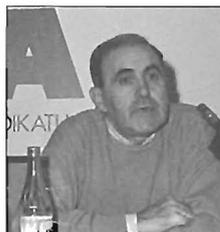
✓ **«EL FUTURO DEL SINDICALISMO ESTA UNIDO A LA NEGOCIACION COLECTIVA»**

Artículo de José Elorrieta, secretario general de ELA

Pág. 5

✓ **«LAS NUEVAS DISPONIBILIDADES DE MATERIAS PARA LA NEGOCIACION DERIVADAS DE LA REFORMA LABORAL. CONSECUENCIAS PARA EL SINDICALISMO»**

Luis Enrique de la Villa, Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad Autónoma de Madrid



Pág. 8

✓ **COLOQUIO**

Pág. 13



MODELO DE NEGOCIACION VIGENTE DESDE 1980. LA CENTRALIZACION

✓ **«LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EUSKADI. EL PAPEL DE LAS INSTITUCIONES AUTONOMICAS»**



Pág. 16

Martin Auzmendi, ex-consejero de Trabajo

✓ **«UNA VISION DESDE EL SECTOR EMPRESARIAL»**



Pág. 20

Arturo García, secretario general de Adegi

✓ **«UN ANALISIS JURIDICO»**



Pág. 22

Javier Alonso, experto en Derecho del Trabajo

✓ **«UNA APROXIMACION DESDE EL SINDICALISMO DE ELA»**



Pág. 29

Josemi Unanue, secretario nacional de negociación colectiva de ELA

✓ **COLOQUIO**

Pág. 32

NEGOCIACION COLECTIVA



APROXIMACION A OTROS MODELOS DE NEGOCIACION

✓ «EL MODELO DE ALEMANIA»

Pág. 45



Michael Wolters, del Departamento Internacional de IG-Papel, Química y Cerámica

✓ «EL MODELO DE BELGICA»

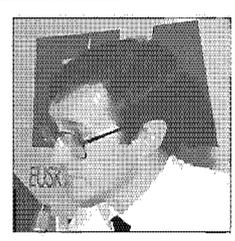
Pág. 47



Michael Andre, secretario general de la Federación de Energía y Química de la CSC

✓ «EL PAPEL DEL SINDICATO COMO AGENTE NEGOCIADOR E INTERLOCUTOR EN LA EMPRESA»

Pág. 34



Angel Toña, profesor de la Universidad de Deusto y empresario

✓ «LA PATRONAL VASCA ANTE LOS SONTENIDOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA»

Pág. 37



Jon Bilbao, asesor laboral de Confebask

✓ «ALGUNOS RASGOS DEL PAPEL DEL SINDICATO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA EN FASE DE CRISIS»

Pág. 39



Juan Miguel Mendoza, secretario nacional de Acción Económica e Industrial de ELA

✓ COLOQUIO

Pág. 42

Presentación

Recogemos en este número monográfico especial, un resumen de las ponencias e intervenciones que han tenido lugar en las "Jornadas sobre Negociación Colectiva" celebradas en Donostia los días 24 y 25 de febrero.

Estas jornadas han sido promovidas por el área de Formación de ELA. Organizadas con la colaboración de la Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua, han contado con el apoyo de la Dirección General V, responsable del Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales de la Comisión Europea.

Su planteamiento ha respondido al objetivo de resituar la negociación colectiva en el contexto de una actualidad dinámica que le concede un relieve especial en las claves que supone lo que ha dado en llamarse la Reforma del Mercado de Trabajo. Es notoria la relación sindicalismo y negociación colectiva así como la repercusión social que conlleva su dialéctica que, en definitiva, va gradualmente configurando un modelo de sociedad.

El diseño temático ha pretendido ser amplio; abierto a distintas lecturas; a interpretaciones desde diversos intereses y posiciones, de modo que pudiera permitir visualizar la negociación colectiva desde varios planos y niveles.

Se ha intentado poner al alcance de los cuadros sindicales unos elementos de contraste para profundizar en el análisis y la reflexión de modo que aporten madurez a la práctica sindical. Una práctica que exige respuestas eficaces adaptadas a una realidad siempre compleja y en constante cambio.

El desarrollo de las jornadas, dada la alta cualificación de los ponentes unido al interés de los puntos tratados, logró una positiva sintonía entre los participantes que se tradujo en un coloquio muy enriquecedor con un excelente nivel.

En este número recogemos un análisis de lo que supone la Reforma Laboral en sus distintas facetas y su efecto sobre la negociación colectiva derivada de la disponibilidad de materias en función de la desregulación prevista.

Reflejamos el modelo legal vigente en el tema de los ámbitos y su repercusión en la centralización desde la atalaya sindical, jurídica y empresarial, junto a una visión del papel que corresponde a las instituciones autonómicas.

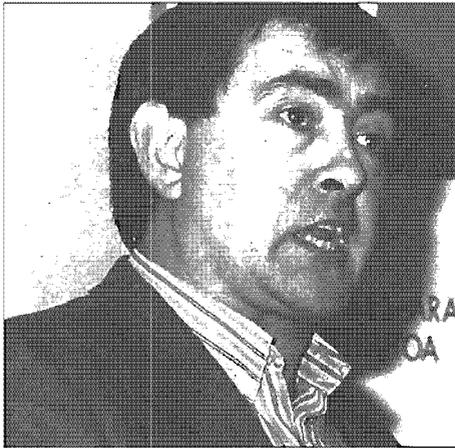
También se recoge la opinión empresarial sobre el lugar que debe ocupar el sindicato en la interlocutoriedad en la empresa como agente negociador; el punto de vista de la patronal vasca sobre los contenidos y algunos rasgos a tener en cuenta en la negociación en unas circunstancias de crisis económica desde una perspectiva sindical.

Como una referencia interesante en un horizonte de realidades de experiencia diversa en países de gran tradición sindical, nos asomamos a los modelos de Bélgica y Alemania.

Un artículo del secretario general de ELA abre este LANTZEN que confiamos sea un instrumento válido para el debate y la reflexión.

MARTIN AURREKOETXEA
Secretario Nacional de Formación





JOSE ELORRIETA
Secretario general de ELA

Etorkizunari lotuta

Herririk garatuenetako mugimendu sindikalaren ekintzan negoziaketa kolektiboak oso garrantzi handiko papera izan du. "Demokrazia industrial" izenez lan harreman eredu jakin bat adierazi izan da: eredu horrek erakunde sindikalaren gaitasun kontraktuala zuen ardatza gisa. Gaitasun kontraktual horrek esparru jakin batetan askatasunez alderdien autonomiaz itxitako hitzarmena bete beharreko egiten du.

Negoziaketa kolektibo erak anitzak dira; esparru, iraupen, eduki eta parte hartzen duen sindikatu kopuruaren arabera klasifikapen desberdinak egin daitezke. Noski, negoziaketa kolektiboak ez ditu nonnahi arrakasta eta emaitza berdinak izan: besteak beste, dagokion sindikatuen afiliazio mailaren arabera izan da. Negoziaketa kolektiboak afiliazio tasa haundiekin hartzen du garrantzia, eta behar bezala erabiliz gero, ordezkartza hedatzeko aukera ematen du.

Dena dela, sindikalgintza eta negoziaketa kolektiboa ia sinonimo bihurtu direla azpimarra daiteke; horrek ez du esan nahi, noski, sindikalgintzaren eginkizun bakarra negoziaketa denik. Ondorioz, liberalismo politiko eta ekonomikoa mugimendu sindikalaren aurka burutzen ari den erasoak gero eta gehiago dauka negoziaketa kolektiboa helburutzat.

Merkatuak zabaldu direlarik eta langabezia horrenbeste hazi, lehiakortasuna aitzakitzat hartzen dute lan merkatuaren desregulazio gero eta sakonagoa aldarrikatzeko: malgutasuna badaezpadako enpleguarekin parekatzen dute, eta kontratuak banakako izatea da helbururik behinena. Horretarako, Europan, baina askoz ere areago Espainia bezalako estatutan, lan zuzenbidea ari dira erreformatzen, eta langile guztien guttieneko eskubideak gero eta murriztuzko uzten.

Zinikoa da gobernari eta enpresariak berme horien deuseztapenak negoziaketa kolektiboaren mugak zabaltzen dituela esaten ausartzea. Denok dakigu egungo ekonomi krisiarekin eta dagoen langabezi mailarekin indar korrelazioa ez dela hoberena arautu gabe geratzen den hamaika gaiari ekiteko. Gainera, ekoizpen sarea teknika eta antolaketa aldetik egundoko aldaketa ari da jasaten, eta horrek ere negoziatu beharreko gai asko dakar berarekin.

Negoziaketa kolektiborik gabe ez dago noski afiliazioan oinarritutako sindikalgintza batentzako tokirik, enpresan suposatzen duen hortatik bere proposamen, negoziaketa eta borroka gaitasuna gizarte guztiko sektoreetara ezin baitu zabaldu. Negoziaketa kolektiboaren gainean dauden arriskuak ezin dira nostalgiaz ez eta kexuaz urrundu. Orain artean burutu izan dugun negoziaketa kolektiboa soilik esijentzia oso ttikia jarrita onar dezakegu, eta berdin jarraitzekotan ez goaz inora.

Negoziaketa kolektiboaz ari garenean, sakonduz gero esparruen gaiari heldu behar diogu, eta euskal errealitatearen berezitasuna amore eman gabe defendatu beharra dago; edukiei ere heldu behar diegu, ez soilik zabalatzeko, beren hierarkia ezarri eta beste era batetan erabiltzeko.

Baina zalantzarik gabe, gauzarik zailena negoziaketa kolektiboa iraunkorra bihurtzea da, eta ahalik eta langile gehienek parte hartu ahal izateko tresna izatea. Parte hartzea esanahirik zabalenean: plataformak lantzea, negoziaketa bera, erabakiak hartzea... Etorkizuneko sindikalgintza baten aldeko apustua egin dugu, eta horrekin erreibindikazioa bat doa.

JOSE ELORRIETA, SECRETARIO GENERAL DE ELA

«El futuro del sindicalismo está unido a la negociación colectiva»

Dentro de la acción sindical la negociación colectiva ha ocupado, sobre todo a partir de la II Guerra Mundial, un papel central particularmente relevante en el conjunto del movimiento sindical de los países más desarrollados.

La llamada democracia industrial, término usualmente utilizado para definir el modelo de relaciones laborales que con unas u otras variantes ha estado vigente, ha pivotado en esa capacidad contractual de las organizaciones sindicales, capacidad contractual a la que se le reconoce carácter obligacional en el ámbito correspondiente libremente decidido por la autonomía de las partes.

Las variantes de la negociación colectiva son múltiples pudiendo hacerse distintas clasificaciones según los ámbitos predominantes, períodos de vigencia, contenido, sindicato o sindicatos intervinientes, etc.



Por supuesto que la negociación colectiva no ha obtenido en todos los países el mismo éxito, los mismos resultados, dependiendo, entre otros factores, de la tasa de afiliación efectiva del sindicato o sindicatos correspondientes. Casi como la pescadilla que se muerde la cola, la negociación colectiva cobra relevancia con tasas elevadas de afiliación y una eficaz utilización de este instrumento, creando las condiciones más idóneas para ganar mayores cotas de representatividad.

De todas formas, lo que interesa destacar es que, sin una excesiva simplificación, sindicalismo y negociación colectiva han llegado a ser casi conceptos sinónimos, sin que ello quiera decir, por supuesto, que el sindicalismo se agota en este cometido.

No nos debe extrañar, en consecuencia, que el ataque del liberalismo económico y político actualmente imperante contra el movimiento sindical, se

centre cada vez más y más en el ataque a la negociación colectiva.

DESREGULACION

Aprovechándose de la apertura de mercados, de las altas tasas de paro utilizando como coartada la competitividad, se propugna una progresiva cada vez más radical desregulación del mercado laboral, equiparando flexibilidad a precariedad y haciendo de la individualización de los contratos de trabajo uno de los objetivos a generalizar.

Para ello y previamente, lo que se ha hecho, lo que se está haciendo prácticamente en toda Europa, pero de forma mucho más “decidida” en países como el Estado español, no es otra cosa que reformar todo el derecho del trabajo dejando reducidas cada vez a menor las garantías mínimas de todos y cada uno de los trabajadores.

No deja de ser hasta cínico que gobernantes y empresarios se atrevan a decir en esta nueva situación que la eli-

No nos debe extrañar que el ataque del liberalismo económico y político actualmente imperante contra el movimiento sindical, se centre cada vez más y más en el ataque a la negociación colectiva”

“En la negociación colectiva, no nos quepa la menor duda que haciendo lo mismo, de la misma manera, no vamos a ninguna parte. Tenemos que abordar los contenidos para ampliarlos, para jerarquizarlos y tratarlos de forma distinta”

“Tenemos que defender la especificidad del ámbito vasco”

tenemos que abordar también los contenidos, no solamente para ampliarlos, sino también para jerarquizarlos y tratarlos de forma distinta.

Pero el reto más difícil, sin duda el más difícil, es y va a ser el de la dedicación militante para convertir la negociación colectiva en un instrumento permanente en el que realmente participen el máximo número de trabajadores, en el más amplio sentido del término participar: elaboración de plataformas, negociación propiamente dicha, toma de decisiones. Todo ello de forma activa en la que el componente reivindicativo sea algo consustancial a ese sindicalismo de futuro por el que nosotros seguimos apostando.

JOSÉ ELORRIETA

ción de esas garantías
ilita un margen de ma-
ra mayor para la propia
ciación colectiva.

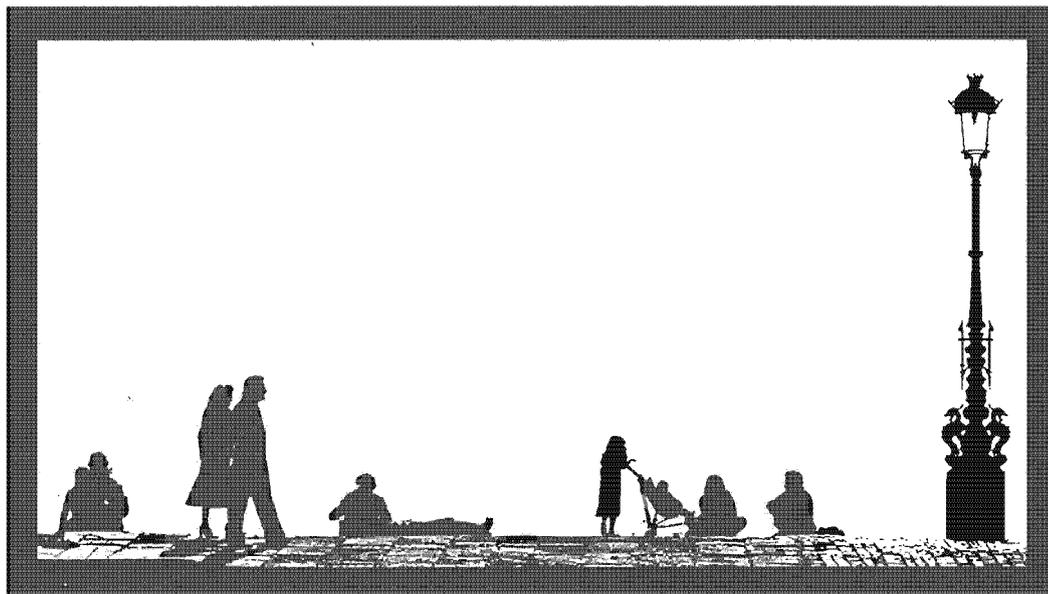
odos sabemos que, con
ctual crisis económica,
las actuales tasas de
la correlación de fuer-
no es precisamente la
adecuada para abordar
nas de nuevas materias
eguladas, junto con to-
aquellas sujetas a su vez
mbios acelerados como
ecuencia de la rápida
ción que está sufriendo
ca y organizativamente
njunto del aparato pro-
vivo.

o les falta razón a quie-
dicen que el sindicalis-
no tiene futuro si a esta
tencia tan lapidaria se
de el tipo de sociedad
se quiere configurar. Sin
ociación colectiva no
desde luego, sitio para
indicalismo de afilia-
que irradie desde lo
representa en la empre-
capacidad de propues-
de negociación y de lu-
a cada uno de los secto-
al conjunto de la socie-

RETOS FUTUROS

desde la nostalgia ni des-
lamento vamos a poder
ontar los peligros, los
mes peligros que en el
exto señalado se ciernen
e el presente y futuro de
negociación colectiva.
desde una muy indul-
e perspectiva se puede
rar como satisfactoria la
ociación colectiva que
os venido haciendo, y
os quepa la menor duda
haciendo lo mismo de la
na manera no vamos a
una parte.

uando nosotros habla-
de negociación colecti-
y profundizamos un
tenemos que abordar
estión de ámbitos y de-
er sin concesiones la es-
idad del ámbito vasco,





LUIS ENRIQUE DE LA VILLA
Catedrático de Derecho del Trabajo

Orekaren amaiera

Lan legedia une eta herri bakoitzean oreka baten emaitza dugu: Botere bakoitzak abantaila haundiak lortzen ditu, baina zenbait puntutan amore eman behar du baita. Ugazabek enpresa erabat menderatzeko nahia baztertzen dute, langileei botere batzuk eman behar dizkiete nolabaiteko segurtasun baldintzak lortzearren.

ERREFORMA INPOSAKETA MODUAN

Lan legediaren erreforma hau 1939az gero Espainian egin den sakonena da, eta horregatik aurreko oreka hautsi da, botere batek inposaketa bat burutu baitu enpresarien onespenez. Erreformaren hiru ezaugarriak: lan harremanen judizializazioa; enpresariaren boterea zeharo areagotzea, eta hitzarmen kolektiboaren esanahiaren aldaketa.

DESREGULAZIOA ETA HITZARMENEN EDUKIEN ALDAKETA

Gure lan harreman ereduaren legearen posizioa lehentasunezkoa da eta hitzarmena, bigarren mailakoa. Erreformaren arabera, legeak guttienezko puntuak ez ditu ezarriko, negoziaketaren esku utzi baizik. Baina edukiak ez dira automatikoki batetik bestera igarotzen, negoziatzen dutenen esku geratzen dira eta. Hau ordenantzen eta lan araudiaren derogazioarekin bateratu behar da.

Hasieran sindikatuak horien aurka zeuden, interbentzioa zelakoan, baina ordenantzak desagertzea langileen kalterako litzatekeela ikusi da gero. Hori negoziaketak osatu beharko du, baina aurrerantzean guttienezko zorurik ez da izango.

HITZARMENAREN DESKONFIGURAZIOA

Eragin orokorreko hitzarmen estatutarioa aldatzeko joera da nagusi: Lehenik hitzarmen estatutarioaren balio orokorra erlatibizatzen da ('cláusula de descuelgue' delakoarekin). Bigarrenik, ultraaktibitate deuseztatzen da. Hitzarmen berri bakoitzean hutsetik hasi beharra dago.

HITZARMEN EXTRAESTATUTARIOAREN INDARTZEA

Egungo Langile Estatutuan hitzarmen hauei buruzko aipamenak oso urriak dira. Dena dela, proiektuan "enpresari eta langileen ordezkarien arteko akordioak" garrantzi haundiko bihurtzen dira, eta zenbait gaitan hitzarmen estatutarioen parean jartzen. Enpresaren batetan Langile Estatutuko 41 artikulua bidez hitzarmeneko lan baldintzak aldatzeko saiorik izan da, baina Epaitegi Konstituzionalak saio horiek askatasun sindikalaren aurkakotzat epaitu ditu.

Hala ere, proiektu honekin hori egin daiteke baldintzak hitzarmen extraestatutarioan finkatu badira. Baina erreformarekin baimen administratiborik eskatzen ez denez, enplegu emaleak hitzarmenaren edukia berekasa alda dezake bertan jaso gabe dauden erregulazio kolektiboak dagokienean.

UIS ENRIQUE DE LA VILLA, CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO

«Las nuevas disponibilidades de materias para la negociación derivadas de la desregulación laboral: consecuencias para el sindicalismo»

El origen de la intervención del estado en las relaciones de trabajo está en que el poder público llega a comprender que hay que algo de quienes tienen a otros que no tienen, para que haya estabilidad política. Esto, con el tiempo se perfecciona, hasta llegar al modelo de nuestros días.

Y otras explicaciones como es entender que la legislación laboral es el resultado de un acto de solidaridad o de la comprensión de que todo el mundo debe vivir en unas condiciones dignas de trabajo. Yo creo que eso en algunas circunstancias puede ser un fundamento, pero desde luego no es el fundamento, ni es el origen de la legislación laboral.

La legislación laboral representa un equilibrio entre tres grandes poderes que, prescindiendo del nombre, diríamos que son: el poder político, las autoridades constituidas y los poderes públicos.

Este pacto tácito que es la legislación laboral, cada poder sigue grandes ventajas, pero también realiza abdicaciones, renunciaciones. Las clases empresariales renuncian a dominar por completo el mundo de la empresa, el centro de trabajo. Tienen que conceder otros poderes a los trabajadores o a sus representantes a cambio de una paz social, de una tranquilidad que en otro caso no tendrían y que les permite programar y producir en las mejores condiciones de seguridad, por lo menos, relativa.



Las clases trabajadoras han renunciado a todos los procedimientos de acción directa, a toda vía revolucionaria, a implantar el estado proletario y han aceptado el sistema democrático capitalista. A cambio han tenido la ventaja de ver materializados en la ley una serie de derechos básicos por los que se luchó históricamente sin necesidad de acometer acciones heroicas cada vez que se quiere defender un derecho. Hay una jornada limitada, un salario mínimo, unas prestaciones sociales sustitutivas de la renta de trabajo, etc.

LA REFORMA: RUPTURA DEL EQUILIBRIO

La reforma de la legislación laboral que ahora se quiere hacer es la más profunda que se ha hecho en España desde el año 1.939.

Sobre la reforma actual se puede decir que rompe el equilibrio porque ha sido una reforma impuesta. No ha sido una reforma pactada, no ha habido un pacto entre los tres poderes mencionados, sino que ha habido la imposición de un poder sobre otro con el beneplácito del poder empresarial, que se ha encontrado con un regalo- y yo lo digo aunque se irritan mucho- absolutamente inmerecido.

Lo que ocurre es que esta reforma se establece a cambio de nada, impuesta desde arriba. Ha habido un simulacro de negociación, pero ésta ha estado arruinada desde el primer momento. Se ha visto que se podían conseguir modificaciones de detalle, pero que nada sustancial iba a cambiar en la propuesta del gobierno. Es más, en muchos puntos ha habido un endurecimiento y en muchas materias ha

LA DESCONFIGURACION DEL
CONVENIO COLECTIVO
ESTATUTARIO.

Hay manifiestamente una línea abierta para que el convenio colectivo estatutario de eficacia general pase a ser otra cosa.

En primer lugar hay una relativización de la eficacia general del convenio estatutario en cuanto que la cláusula de descuelgue va a pasar a no a ser una excepción sino a ser una regulación natural obligatoria en todos los convenios colectivos.

En segundo lugar, la tendencia a la supresión de la ultraactividad.

En el proyecto lo que se contempla en el artículo 86.3 es lo siguiente:

“Denunciado un convenio colectivo y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales; la vigencia del contenido normativo del convenio, -(que son las condiciones de trabajo)-, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieran establecido en el propio convenio.”

Por tanto, también en este punto se antepone el convenio a la ley. En este proyecto ya hay un recorte, un ataque moderado a la ultraactividad. Ahora ya no se dice que el contenido normativo se prorrogará necesariamente por ley, sino que se prorrogará en la medida en que así lo establezca el convenio colectivo.

Ahora bien, dice: “Si no se estableciera nada en convenio colectivo, se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.”

El artículo queda más o menos de una manera aceptable pero ya hay enmiendas, y he de decirles que la más dura es la del PNV. La verdad es que es bastante parecida a la de CIU y también bastante parecida a la del PP, que son los tres grupos que han hecho enmienda a este artículo, y que quieren modificarlo para conseguir una reducción de la ultraactividad.

La enmienda del PNV acorta a seis meses el tiempo de prórroga para el contenido normativo, pero reduce lo que los otros refieren a las tablas salariales, y en principio habría que entender lo que son tablas. Aquí dice que sólo salarios base, complementos personales y de vencimiento periódico superior al mes. Todas las demás regulaciones salariales tampoco se prorrogan.

De estas tres enmiendas se deduce que ha habido un acuerdo para la formulación, porque son prácticamente iguales y que, por tanto, en este momento hay un riesgo real de que se pueda retocar ese artículo tal y como lo ha presentado el gobierno, y retocar para peor, o no retocarlo y dejarlo como está.

Por lo demás, el nuevo proyecto tiene dos nuevos preceptos que no están en la legislación actual:

- El artículo 82.4: “El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto, se aplicará íntegramente lo regulado en el nuevo convenio.”

- El artículo 86.4: “El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último salvo los aspectos que expresamente prorroga.”

Pero debe ser también una prórroga explícitamente establecida en el convenio.

CONVENIO
EXTRAESTATUTARIO

En esta legislación y de una manera velada, no de una manera clara, se potencia mucho el convenio colectivo extraestatutario. En las regulaciones colectivas no contenidas en convenio estatutario, el empleador tiene poder unilateral de modificación del contenido del convenio.

Son los trabajadores o los sindicatos los que tienen que posicionarse como demandantes y acudir al juez.

CLAUSULA DE DESCUELQUE

En el contenido mínimo del convenio ha de figurar lo que llaman “las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establece el mismo.”

Todos los convenios, por regla general, tienen que tener una regulación de los supuestos en los que el régimen salarial que fija el convenio no se va a aplicar.

Esta reforma inicia una transformación que consiste en que la ley deje de establecer el mínimo en una serie de materias que pasan a la negociación colectiva, que así adquiere el significado de techo y de suelo”



Si no se lleva el contenido de las ordenanzas a los convenios colectivos, ésto determinará un crecimiento importantísimo del poder unilateral del empresario”

“Hay una relativización de la eficacia general en cuanto que la cláusula de descuelgue va a pasar a no ser una excepción sino a ser una regulación natural obligatoria en todos los convenios colectivos”

naneri
poten
xtraes
ectivai
ario, e
le mo
nio.
licato
mo de

UE

La cláusula de descuelgue en sí misma condiciona el artículo 82.3. Con respecto a su aplicación hay una enmienda del PNV favorable a las posiciones sindicales y de los trabajadores, es decir, positiva. Esta cláusula establece tres vías:

- Vía de pacto estatutario
- Vía de pacto extraestatutario
- Vía de laudo

La primera vía dice que los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y proce-

dimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si no hay ese acuerdo en el convenio colectivo supraempresarial, entonces la inaplicación puede producirse cuando lo acuerde el empresario con los representantes de los trabajadores, que lo mismo pueden ser los sindicatos como la representación unitaria de los comités o de los delegados.

Si tampoco hay en el ámbito de la empresa acuerdos de descuelgue de este tipo, entonces entra en juego la comisión paritaria del convenio.

Esta comisión puede solventar la discrepancia, puede establecer la procedencia del descuelgue; lo que no puede hacer es fijar las nuevas condiciones salariales que deberán aplicarse a aquellas empresas descolgadas. Estas condiciones deberán producirse por acuerdo de la empresa y los representantes de los trabajadores. Esta es otra manifestación de la importancia creciente del convenio colectivo extraestatutario.

COLOQUIO

Pregunta:

La patronal alude y se apoya frecuentemente en el argumento de que la reforma laboral es un paso para igualarnos a lo establecido en los países europeos. A pesar de la diversidad de situaciones, ¿podría darnos su valoración sobre este tema?

Respuesta:

Sobre este planteamiento lo primero que se puede decir es que es rigurosamente superficial, porque no es verdad que haya ningún derecho europeo, o de la Comunidad. Esta es una simplificación inadmisibles. Dentro de lo que es la Unión Europea y sus doce países, las diferencias entre ellos son enormes. Cada país tiene un ordenamiento distinto.

Para hacer una valoración comparativa hay que valorar los ordenamientos en su conjunto. Verlos uno a uno, analizar cada institución y al final, hacer una valoración global.

Pregunta:

Cuando en la reforma se está hablando de que se podrá disponer de determi-

rias
así
»

yo 199

nadas materias bien por convenio colectivo o bien por acuerdo entre empresa y trabajadores, se está estableciendo una disponibilidad alternativa. Existiendo la regulación en convenio, ¿podría ser el acuerdo entre empresa y representantes un acuerdo contra el convenio?

Respuesta:

Esa es una cuestión irresuelta, de las más complejas. No hay manera de darle una solución determinante. En primer lugar se duda si cuando el artículo 84 del Estatuto se refiere a la prohibición de concurrencia se está refiriendo sólo a convenios estatutarios o también a extraestatutarios. Normalmente, -no es opinión absoluta, sino predominante-, se entiende que la prohibición de concurrencia sólo se aplica a convenios estatutarios. Si hay un convenio de sector, durante el tiempo de vigencia no puede haber un convenio de empresa.

Cuando lo que se plantea es lo que usted dice, y se quiere firmar un convenio extraestatutario, ¿se puede o no se puede? Hay diversas opiniones. La predominante es decir que como no hay prohibición de concurrencia porque el artículo 84 no afecta a esa materia, en principio, aunque haya un convenio estatutario se puede negociar uno extraestatutario. A partir de aquí, las valoraciones de la licitud de ese supuesto son muy diversificadas.

Pregunta:

¿Hasta qué punto se amplía la facultad empresarial en el tema de la jornada de trabajo?

Respuesta:

Sólo queda un límite y es el de descanso interjornada, que tiene que ser de 12 horas. Partiendo de ahí, se puede decir prácticamente que todo lo demás es flexible y negociable. Este es uno de los puntos donde la flexibilidad es más grande.

Hoy en día los sindicatos son las únicas organizaciones capaces de contrarrestar el crecimiento desmesurado del capitalismo”



✓ El papel de los sindicatos hoy

Creo que el sindicato no solamente no está en crisis sino que la propia caída del muro y desmantelamiento del marxismo lo que ha hecho ha sido potenciarlo.

Creo que hoy en día los sindicatos son las únicas organizaciones capaces de contrarrestar el crecimiento desmesurado del capitalismo, que ha pasado a ser, no ya el sistema más extendido, sino el único sistema.

En los países desarrollados en crisis, en los que el desmantelamiento de la industria es un hecho, el sindicato tiene la función de distribuir el coste de la crisis y de resistir como única ciudadela.

Los que están hoy dentro de un sindicato tienen que tener una moral alta y comprender que tienen, hoy por hoy, una responsabilidad social más importante que la que han tenido nunca.”

Pregunta:

La existencia de un acuerdo marco puede llegar a articular la negociación y limitar las materias objeto de negociación en ámbitos inferiores. Si existiese en un ámbito inferior un convenio cuya vigencia no finalice, porque ha establecido una vigencia indefinida, la aparición posterior de un acuerdo marco ¿también le daría capacidad de incidir sobre ése de ámbito inferior, o quedaría bloqueada esta posibilidad de incidir?

Respuesta:

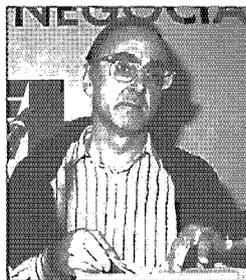
Mi opinión es que si el convenio de ámbito inferior es anterior y ha negociado unos determinados contenidos, la prohibición de un convenio posterior de que en los ámbitos inferiores se negocien ciertas materias no podría tener carácter retroactivo; ésto, aplicando los principios jurídicos generales.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

MARTIN AUZMENDI
Abogado



JAVIER ALONSO
Abogado



ARTURO GARCIA
Representante de Adegí



JOSEMI UNANUE
Secretario de Neg.
Colectiva de ELA



Negoziaketa ereduaren azterketa

Arturo Garcíarentzat "negoziaketa eredu zurrun, formalista eta zentralizataile hau zaharkituta dago". Legedi espainiarrak erakundeen eskusartzea posible egiten du eta demokraziaren aurrerako aro bati dagokio, askatasun sindikal ezean estatuak alderdien autonomiaren ordezkari gisa zurrunak ezartzen zituen aroari. Lan erreformak negoziaketa kolektibora itzuli nahi ditu legez araututako eduki batzuk. Garcíaren ustez, mugimendu sindikal askoz ere askeagoa berregin behar da, negoziaketa kolektiboa hedatu legearen papera murrizteko.

Baina ELAko negoziaketa kolektiborako arduradun den Josemi Unanuek erreforma negoziaketa kolektiboa bultzatzeko izango dela esaten dutenei erantzun zien. 1993ko zenbait hitzarmen kolektibo ugazabak direla medio ixteke dago; LHKaren bitartekaritzari uko egiten diote; enpresari elkarrekin batzuk disolbatu egiten dira ez negoziatzearen...

Unanueren arabera, patronalaren jarrera batzuk negoziaketa kolektiboa bultzatzearekin ez daukate zerikusirik. Unanuek lan erreformaren alde txarrak ordea ikusten ditu: "descuelgue" a, ordenantzen derogazioa eta ultraaktibitatea desagertarazteko aukerak, hain zuzen, enpresari boterea areagotzen dute, eta akordioak bilatzeko gogoia kendu diezaiekete. Tentazioa zera izan daiteke: banakako negoziaketari heltzea eta lan baldintzak ezartzeko inposizio unilaterala erabiltzea.

Bestalde, Javier Alonso abokatuak negoziaketa eredu juridikoki aztertu zuen. Lehenik, hitzarmenen eraginkortasun orokorra demokrazia ahuletan eta oso herri interbenituetan ezartzen dela esan zuen. Ordezkaritza sindikalaren bikoiztasuna (komitea-atala) arazotzat jutzatu zuen, solaskidea enpresariak hauta baitezake, eta hitzarmenen arteko lehiaren debekua hankasartze bat dela adierazi zuen, negoziaketa unitateak bere horretan uzten dituelako. Alonsoren ustez, arau horrek enpresari eta langileei negoziaketa kolektibo eskubidearen zati bat osten die, besterekiko errespetuaren aitzakiaz, eta hori ez omen dago bat ere argi.

Martin Auzmendiren esanetan, botere publikoen jarrera negoziaketa kolektiboarekiko ez da neutrala, legegintzan eredu bat edo bestea hobetsi baitezakete: Langile Estatutua eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoa hor ditugu, estatu mailako sindikatuen alde onartuak. Auzmendirentzat, lege markoa beraz ez datorrela gizarte errealitatearekin bat. Erakundeek legea betearazi behar dute, baina gizarte baita arloan ere autogobernua gauzatzeko ahalegina egin.

MARTIN AUZMENDI, ABOGADO

«Las instituciones autonómicas ante la negociación colectiva en Euskadi»

La negociación colectiva tiene que desarrollarse en el marco de la Ley. Y las leyes no sólo delimitan el contenido de lo que cabe negociar sino que dictan normas que condicionan la articulación de la negociación. De ahí que la posición del poder político no resulta neutral en la práctica. En este sentido, el marco jurídico derivado de la producción legislativa no es necesariamente neutral, porque viene precedido siempre de la toma de posición entre las diferentes opciones posibles.

En concreto, la regulación de esta materia en el Estatuto de los Trabajadores no lo fue desde luego al disponer, en lo que a las unidades de negociación respecta, la posibilidad de establecer mediante acuerdos interprofesionales la estructura de la negociación colectiva y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, "fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores". Esta disposición abría claramente una vía para la centralización de la negociación colectiva en una perspectiva estatal, opción que favorecería el desarrollo del sindicalismo de ámbito estatal en detrimento de las formaciones sindicales de nacionalidad.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical vino a otorgar también un plus de representatividad a los sindicatos de ámbito estatal expandiendo su "representatividad" incluso a los ámbitos en que no existen.

El retraso en el traspaso de funciones y servicios de la competencia de la Comunidad Autónoma en materias de importante contenido social ha hecho también que el diálogo social sobre algunas materias que interesan a los trabajadores vascos se haya trasladado fuera del ámbito del País Vasco.

En todo caso, en cuanto a la negociación colectiva y el diálogo social es preciso tener en cuenta, al menos, dos planos: el de la voluntad de las organizaciones sindicales y empresariales por una parte y el papel que corresponde a los poderes públicos a la luz de dicha voluntad y del ordenamiento jurídico vigente.

REALIDAD SOCIO-LABORAL

La realidad del asociacionismo sindical y empresarial existente en Euskadi expresa una voluntad de los protagonistas de la negociación colectiva que no se debería obviar ni violentar. La decisión de la mayoría de los trabajadores de Euskadi de incorporarse o de apoyar a organizaciones sindicales de ámbito vasco tiene que ser tomada en consideración a la hora de fijar las unidades de negociación y cuando se trata de pactar las condiciones de trabajo en cuanto afecten a los trabajadores vascos.

Los responsables políticos no pueden hacer abstracción ni inhibirse ante esta situación.

LAS COMPETENCIAS EN MATERIA DE CONVENIOS COLECTIVOS

Conforme a la distribución competencial consagrada en



Constitución y el Estatuto de Autonomía la legislación laboral es competencia exclusiva del Estado, mientras su ejecución corresponde a la Comunidad Autónoma Vasca y Navarra.

De otro lado, conforme al artículo 150 de la Constitución, la competencia sobre legislación laboral podría ser susceptible de transferencia o delegación.

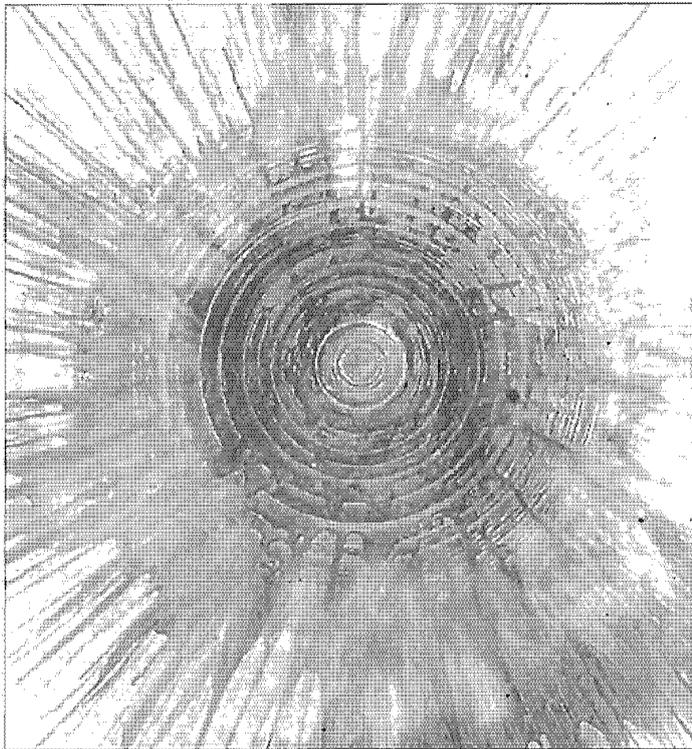
De momento, los únicos traspasos que se han producido en materia laboral se materializaron en la Preautonomía, es decir, en los tiempos del Consejo General Vasco.

Las competencias de los poderes públicos vascos en materia de convenios colectivos se limitan a su registro y publicación en el Boletín Oficial que corresponda. Además, si la autoridad laboral estima que el convenio conculca la legalidad vigente o abaja los derechos de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente.

Ultimamente se han producido algunas actuaciones de la Administración Vasca en sentido que, si bien, pueden estar ajustadas a la letra de la Ley y en esta medida sería cumpliendo su función, llama la atención por la crítica como por parte de las autoridades vascas se imponen estas actuaciones de acuerdos alcanzados libremente por trabajadores y empresarios de este país en materia de negociación colectiva.

PAPEL DE LOS PODERES PUBLICOS

Si bien formalmente, de acuerdo con el ámbito competencial vigente, la intervención de los poderes públicos vascos se ha de limitar al ejercicio de las funciones inherentes en el marco del ordenamiento jurídico vigente, la política de las instituciones vascas tiene que estar orientada a propiciar las condiciones de creación del contexto en que el autogobierno vasco tanto responda a la voluntad de los interlocutores sociales, tenga también su re-



La Ley Orgánica de Libertad Sindical vino a otorgar un plus de representatividad a los sindicatos de ámbito estatal, expandiendo su "representatividad" incluso a los ámbitos en que no existen"

flejo en el ámbito de la negociación colectiva.

El Estatuto de Autonomía impone a los poderes públicos vascos la obligación de desplegar una política activa, de impulso y promoción de las relaciones laborales en Euskadi y de la negociación colectiva como parte de las mismas.

LOS CONVENIOS, FUENTE DE DERECHO LABORAL

Los Convenios Colectivos constituyen una de las fuentes de la relación laboral. De modo que los derechos y obligaciones pactados en los convenios colectivos de ámbito vasco constituyen fuente de Derecho Laboral Vasco.

Conforme al artículo 85 del E.T.: "Dentro del respeto a las Leyes, los convenios colectivos podrán regular mate-

rias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo..."

De ahí que, en principio, por la vía de la negociación colectiva se podría disponer en Euskadi de un Derecho del Trabajo propio y en materia de Seguridad Social.

No cabe duda, que en orden a lograr una mejora del contexto para una negociación colectiva en Euskadi, resultaría muy importante la transferencia de los servicios y funciones en materia de Trabajo y Seguridad Social.

Estos traspasos pendientes son los siguientes:

a) Las funciones y servicios dedicados a la gestión de las prestaciones por desempleo.

b) Las funciones y servicios dedicados a la promoción y gestión de empleo que la Administración del Estado presta en el País Vasco.

c) La ejecución de los programas de formación profesional que en la actualidad gestiona el Instituto Nacional de Empleo (INEM) en Euskadi.

d) La ampliación de la transferencia efectuada en su día en relación con la actividad administrativa en la regulación de empleo.

e) Las funciones y servicios del Instituto Nacional de la Seguridad Social en el País Vasco.

f) Las funciones y servicios desempeñados por el Instituto Social de la Marina en el País Vasco en lo que se refiere a la gestión de régimen especial de los trabajadores del mar.

g) Conforme a los artículos 18.2 b) y 18.4 y Disposición Transitoria Quinta del Estatuto, la transferencia del Régimen Económico de la Seguridad Social.

Llama la atención que dentro del paquete de materias que quedan por transferir están precisamente las que destacan por su contenido social.

El hecho de que materias como el INEM y la gestión del Régimen Económico de la Seguridad Social hayan quedado para el final no se justifica sólo por la conocida resistencia de la administración central a su traspaso, sino porque quizás tampoco han figurado realmente entre las prioridades políticas de las instituciones vascas.

CUESTION DE DEMOCRACIA

Lógicamente estamos ante una cuestión en que la perspectiva de las organizaciones de ámbito vasco y estatal son diferentes. Pero, desde el respeto a la libertad sindical y la aceptación de la legitimidad de todas las opciones, se debe llegar a conciliar posiciones sin que ello represente en ningún caso la quiebra de los principios democráticos. Se

trata, en definitiva, de respetar la voluntad de la mayoría sindical y empresarial de este país para que la negociación colectiva se desarrolle conforme a las decisiones que respecto a las unidades de negociación adopten la representación sindical y empresarial.

Al propugnar la necesidad de que se respete la voluntad de las partes expresada en Euskadi, lo que se está sosteniendo es, ni más ni menos, la tesis en virtud de la cual "las unidades de contratación han de ser razonables y apropiadas, no artificiales y sí acordes con la naturaleza de las cosas" en expresión de la doctrina del Tribunal Supremo en la materia.

Lo deseable sería alcanzar un acuerdo para respetar las unidades de negociación pactadas entre los sindicatos y empresarios en Euskadi. La salida pasaría por aplicar un principio que opera en la relación entre el derecho de la Comunidad Autónoma y el estatal, en virtud del cual, en competencias exclusivas de Euskal Herria, el derecho propio tiene aplicación preferente y el estatal es de aplicación supletoria.

En el ámbito de la negociación colectiva se podría acordar que los Convenios Colectivos acordados en Euskadi entre las partes sean de aplicación preferente y sólo en su ausencia fueran de aplicación los convenios estatales si hubiere.

Como complemento, las instituciones vascas habrían de comprometerse a defender dichos acuerdos. La actitud planteada es la única congruente con la democracia. Lo que no tiene ninguna lógica es que, contra de la voluntad de las partes legitimadas para negociar y pactar en un ámbito determinado, se imponga la aplicación de un Convenio Colectivo acordado, probablemente, por agentes que carecen de representación en dicho ámbito.

Esto, se mire por donde se mire, es un disparate y una le-

gislación que conduce a este tipo de resultados debe ser modificada.

En concreto, la tramitación parlamentaria de la modificación del Estatuto de los Trabajadores actualmente en curso brinda una buena oportunidad para establecer que los convenios colectivos suscritos por la representación sindical y empresarial legitimadas en una unidad de negociación determinada distinta de la estatal serán de aplicación a todos los efectos.

Desde el respeto escrupuloso a la autonomía de las partes, las instituciones vascas han de impulsar y promover el diálogo social y la negociación colectiva adaptada a las condiciones de Euskadi.

Este es un requisito necesario para unas relaciones laborales normalizadas y un con-

texto adecuado para una economía vasca competitiva.

La actuación de las instituciones vascas debería tener la siguiente orientación:

EL DESARROLLO DEL AUTOGOBIERNO EN SU DIMENSION SOCIAL

El desarrollo social del autogobierno debería comprender:

✓ *El principio general que debería orientar la actuación de los poderes públicos vascos.*

En orden a dar cumplimiento al mandato estatutario de impulsar particularmente una política tendente a la mejora de las condiciones de vida y trabajo, fomentar el incremento del empleo y la estabilidad económica, facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política,

económica, cultural y social del País Vasco y promover la cualificación profesional de los trabajadores y su formación integral, las instituciones vascas deberían:

a) Procurar el ejercicio decidido de todas las competencias de ejecución de la legislación laboral procurando una gestión eficiente de las competencias, servicios y funciones asumidas.

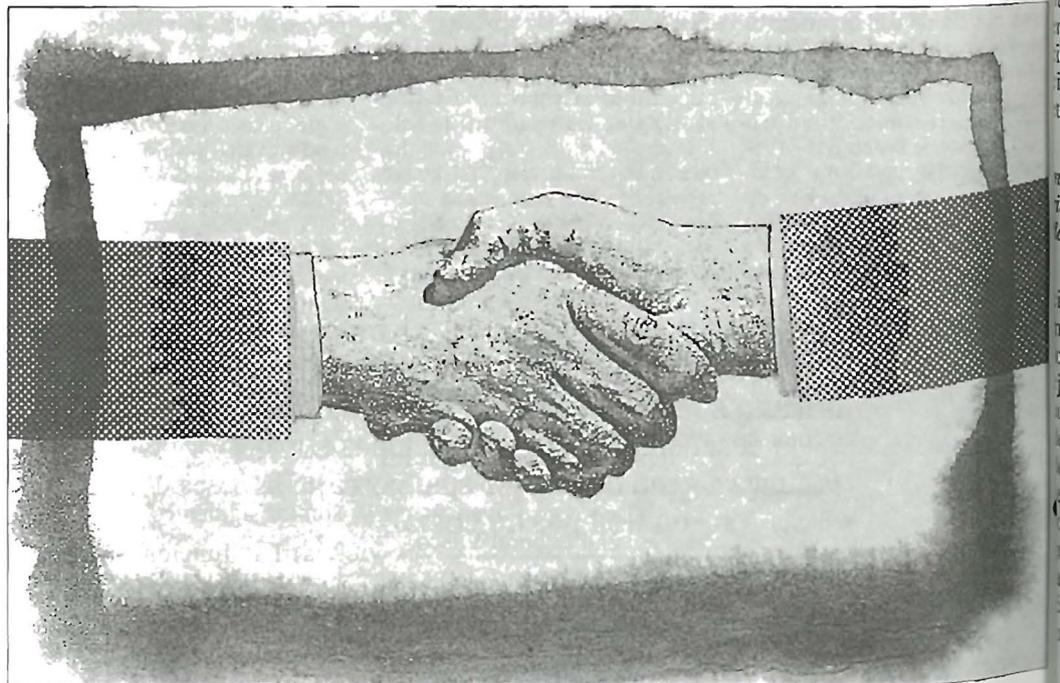
b) Exigir el traspaso de todos los servicios y funciones adscritos a competencias de la titularidad de Euskadi en materia de Trabajo y Seguridad Social.

c) En el ejercicio de la capacidad de autoorganización, crear las instituciones y órganos que resulten necesarios.

d) Impulsar el desarrollo legislativo en materia de Seguridad Social.

El Estatuto de Autonomía impone a los poderes públicos vascos la obligación de desplegar una política activa de impulso y promoción de las relaciones laborales en Euskadi

“Es preciso seguir avanzando, intentando incorporar otras materias a la negociación como la reforma en las Administraciones vascas”



e) Defender la aplicación correcta en Euskadi de las normas emanadas de la Unión Europea y la gestión de los fondos sociales comunitarios.

✓ **La iniciativa del Consejo de Relaciones Laborales como referencia.**

La aprobación de la Ley de Consejo de Relaciones Laborales en Septiembre de 1981, supone el ejercicio de una iniciativa positiva para dotar a los agentes sociales y económicos de un instrumento de encuentro, diálogo permanente y la proposición de las condiciones de unas relaciones laborales adaptadas a las condiciones del País. Entre sus funciones, y en lo que a negociación colectiva respecta, dispone en su artículo 2.4: *Fomentar la negociación colectiva e impulsar una adecuada estructura de los contenidos de la Comunidad Autónoma*.

El Consejo de Relaciones Laborales no ha dado todos los frutos que cabría esperar y mi juicio existe una corresponsabilidad entre la representación sindical y empresarial en ello.

✓ **Instituciones de autogobierno en otras materias.**

Iniciativas similares se podrían adoptar en materias como el establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga, servicios públicos de empleo y formación, formación continua, Seguridad Social, Elecciones Sindicales,

✓ **La gestión de todas las materias de Trabajo y Seguridad Social por la Comunidad Autónoma.**

Desde una perspectiva decididamente autonomista, lo más congruente resultaría que todas las competencias de ejecución residieran en las autoridades laborales vascas, de modo que transferidos todos los servicios y funciones relativos a trabajo, empleo, formación ocupacional y Seguridad Social, la vasca fuera Administración Única en Euskadi en materia de Trabajo y Seguridad Social.

La gestión de las materias de Trabajo y Seguridad Social debe realizarse en un sentido progresista, tratando de superar las desigualdades y promoviendo la realización del ejercicio del derecho al trabajo, unas condiciones de vida y trabajo dignas y la solidaridad social a través del desarrollo de sistemas de protección social que lo posibilitem.

En esta gestión, los agentes sociales deben tener una participación permanente.

✓ **Las competencias en materia de legislación laboral.**

Aparte de las competencias de ejecución, habría que re-

clamar aquellas competencias que garantizarán el ejercicio de la autonomía colectiva en Euskadi, frente a actuaciones que al amparo de la legislación estatal, condicionen o impidan la negociación colectiva en Euskadi.

Para conseguir la competencia en materia de legislación laboral, no es preciso la modificación de la Constitución, dado que se puede realizar mediante la delegación de la competencia.

✓ **La defensa de los acuerdos alcanzados entre las partes en Euskadi.**

Lo que está en juego es el ejercicio de un derecho democrático: la participación de

los trabajadores en la determinación de las condiciones de vida y de trabajo en el ámbito que libremente decidan. Negar esta posibilidad es como negar la propia democracia

EL IMPULSO DEL DIALOGO Y LA PARTICIPACION SOCIAL

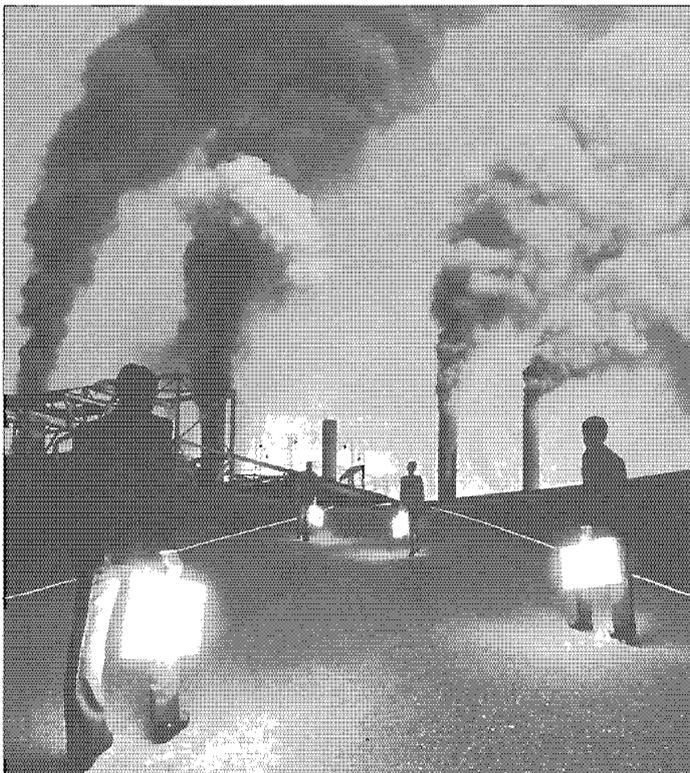
Favorecer e impulsar el diálogo y la negociación permanente entre las partes es un imperativo de la democracia. El diálogo, la negociación y el acuerdo con los agentes sociales tiene que constituir uno de los pilares del autogobierno vasco.

Facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social constituye un mandato del Estatuto.

Las organizaciones sindicales y empresariales constituyen uno de los instrumentos fundamentales a través de los cuales se articula la participación de los trabajadores y el empresariado en la vida socio-económica, de modo que promover su participación y remover los obstáculos que eventualmente puedan obstaculizarla es una condición para el desarrollo del autogobierno y la necesaria profundización en la democracia.

LA NEGOCIACION EN EL AMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS VASCAS

A pesar de las dificultades planteadas para la negociación en el presente ejercicio, es preciso seguir avanzando, intentando incorporar otras materias a la negociación como puede ser la reforma en las administraciones vascas y la extensión de los procedimientos de mediación y conciliación a las administraciones públicas, con las especificidades que habría de tener presente.



Llama la atención que dentro del paquete de materias que quedan por transferir están precisamente las que destacan por su contenido social"

"En el ámbito de la negociación colectiva se podría acordar que los convenios colectivos acordados en Euskadi entre las partes sean de aplicación preferente"

MARTIN AUZMENDI



Nosotros queremos cambiar el modelo de negociación. No nos basta una adaptación a la peculiaridad nuestra, a la necesidad de articular un marco que permita el juego del sindicalismo vasco dentro de este modelo. Nosotros entendemos que este modelo está caduco, y es rígido, formalista y centralizador. A nuestro juicio, tenemos este modelo por dos temas fundamentales: las características del modelo jurídico español, y el desarrollo del modelo sindical que ha habido en España desde la transición.

ARTURO GARCIA, REPRESENTANTE DE ADEGI

«Una visión desde el sector empresarial»

El ordenamiento jurídico español es rígido, intervencionista, obedece a un origen histórico muy distinto al de la democracia. Con este tipo de legislaciones y con el peso de la ley se ha producido la autorre-nuncia de los interlocutores sociales. Muy pocos convenios han negociado nada distinto a lo que la ley decía. Lo que se ha hecho ha sido hablar de salarios y de jornada e intentar superar los mínimos legalmente establecidos.

La reforma trata de modificar este peso de la ley y de devolver a la negociación colectiva lo que hasta ahora la ley establecía con carácter de derecho necesario.

MODELO SINDICAL INADECUADO

El segundo de los temas que ha incidido en el actual modelo de negociación colectiva ha sido el desarrollo de nuestro modelo sindical.

Un modelo institucionalizado, sin afiliación, con fuertes subvenciones presupuestarias para su funcionamiento, es el que ha configurado un modelo de sindicalismo centralizado que ahora está emergiendo.

El tipo de sindicalismo institucionalizado, de sabor corporativo, tiende a centralizarse, a actuar más "políticamente" que sindicalmente. No se ve acuciado por la necesidad de la afiliación, porque el modelo que se ha desarrollado es un modelo de escasa afiliación.

Frente a este modelo, que nosotros entendemos está caduco, pensamos que la negociación colectiva tiene que caminar, en primer lugar, por limitar el peso de la ley para devolver a las partes la autonomía.

Esto es lo que a nuestro juicio pretende hacer la reforma laboral que en este momento se está discutiendo en el Título I del Estatuto de los Trabajadores.



Queremos cambiar el modelo de negociación, no nos basta una adaptación a la peculiaridad nuestra. Entendemos que este modelo está caduco, y es rígido, formalista y centralizador"

"Pensamos que la negociación colectiva tiene que caminar, en primer lugar, por limitar el peso de la ley para devolver a las partes la autonomía. Esto es lo que a nuestro juicio pretende hacer la reforma laboral"

Para nosotros, la ley tiene que tener reducido su ámbito de actuación a materias muy indispensables para los trabajadores. La ley no puede seguir actuando en materias que son objeto de negociación, como pluses, salarios, etc; esto debe devolverse a la autonomía colectiva de las partes. En este sentido la reforma va a jugar un papel muy importante.

NEGOCIACION EN LA EMPRESA

Hay que hacer un modelo más descentralizado, más atento a las peculiaridades de cada ámbito natural. Los convenios centrales son convenios que no tienen ninguna eficacia práctica en la vida de las empresas.

El valor nuevo de la negociación se ha de dirigir a la empresa. La empresa es el ámbito en el que hay que jugar la negociación.

Entendemos además que tiene que desaparecer la dualidad de secciones sindicales y comités de empresa.

Para nosotros es necesario abrir un debate claro sobre la vuelta al principio de

ecua-
simo
ido,
s ca-
aña

encia limitada de los con-
venios. Este principio de efi-
cacia limitada favorecerá cla-
ramente al movimiento sindi-
cal y será un elemento impor-
tante a la hora de fijar las
condiciones de trabajo.

ULTRAACTIVIDAD

Hay otro tema fundamen-
tal que es limitar el principio
de la ultraactividad. Nosotros
creemos que la prórroga auto-
mática del contenido normati-
vo de los convenios, una vez
finalizada su vigencia, es un
factor que debilita la negocia-
ción colectiva y que la perju-
icia.

**DESCENTRALIZACION
TOTAL**

Por otro lado, la descentra-
ción que propiciamos no-
tros no acaba en la empre-
sa entendemos que lo colec-
tivo está primando excesiva-
mente sobre lo individual y
se puede haber materias dis-
tintas por el contrato de
trabajo. Nosotros apostamos
por una descentralización to-
tal de la negociación colecti-
va que vaya hasta la posibili-
dad de disponer por contrato
individual determinadas ma-
terias.

tener
nate-
baja-
ando
ocia-
esto
ctiva
orma

Estamos también apostan-
do por un fortalecimiento de
los sistemas que ayudan a la
negociación colectiva, como
son los mecanismos de solu-
ción voluntaria de los conflic-
tos colectivos. Esto hay que
fomentar, sobre todo en la
última fase de negociación co-
lectiva que se nos avecina.

**SINDICALISMO EN
EUSKADI**

scen-
lades
enios
enen
la de

En Euskadi se da un caso
muy específico de sindicalis-
mo diferente, el de
A-STV, que consideramos
que es necesario contemplar.
Cualquier acuerdo que no
contemple la realidad de un
sindicato vasco que es mayo-
ritario, es un acuerdo conde-
nado al fracaso.

se ha
es el
nego-
e de-
sindi-
n de-
io de

Qué dificultades encuen-
tra este modelo que nosotros
proponemos para que se desa-
rrolle? UGT y CCOO tienen

*Cualquier acuerdo que no
contemple la realidad de
un sindicato vasco que es
mayoritario, es un acuerdo
condenado al fracaso”*

*“Muchos empresarios
prefieren que se negocie desde
fuera de la propia empresa,
desde fuera de su propio
ámbito, a fin de no tener que
afrontar la negociación”*

*“Hay que empezar a discutir
más a nivel de empresa, y entre
todos, acercar la negociación,
desdramatizarla, y convertirla
en un factor absolutamente
necesario para la vida de las
empresas”*

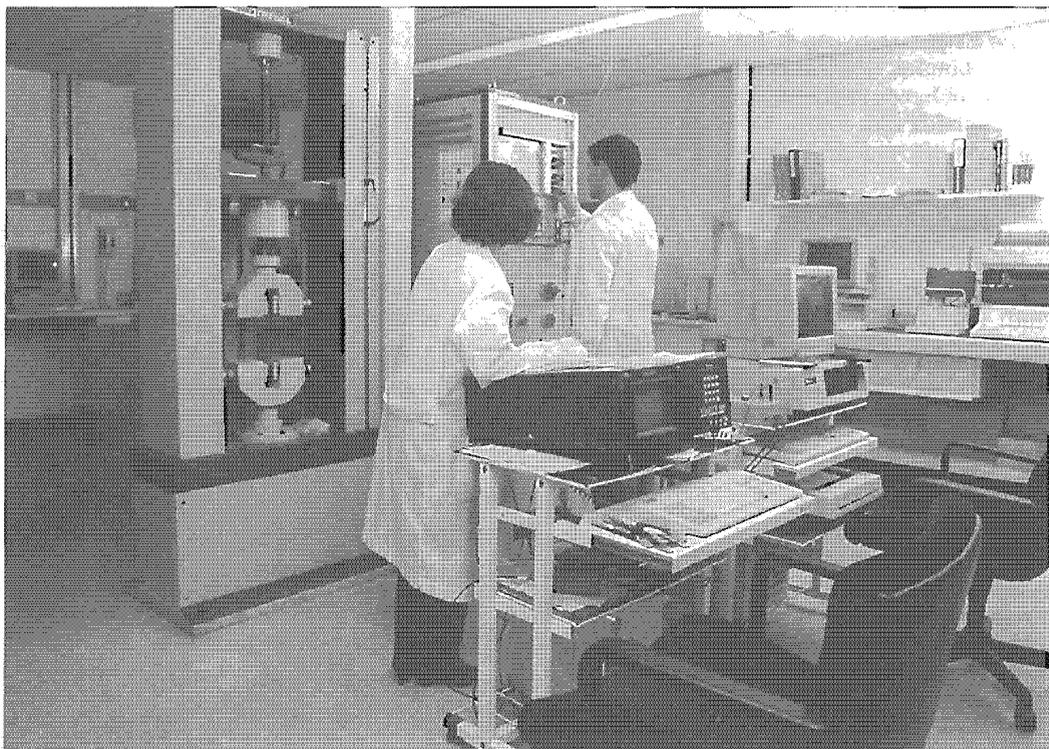
una escasa afiliación y por
tanto será difícil articular
cualquier otra estructura de
negociación con ellos, ya que
la centralización actual les
beneficia en gran medida.

Existen además unas aso-
ciaciones empresariales que
también apostarían por una
estructura centralizada al ob-
jeto de ganar cotas de poder y
dinero.

**POCA CULTURA DE
NEGOCIACION**

En nuestro caso, los pro-
blemas que tenemos para ins-
taurar este sistema que enten-
demos como necesario, son la
existencia de una cultura de
negociación muy escasa, que
hace que muchos empresarios
prefieran que se negocie des-
de fuera de la propia empresa,
desde fuera de su propio ám-
bito, a fin de no tener que
afrontar la negociación. Hay
que empezar a discutir más a
nivel de empresa, y entre to-
dos, acercar la negociación,
desdramatizarla, y convertirla
en un factor absolutamente
necesario para la vida de las
empresas.

ARTURO GARCIA



JAVIER ALONSO, ABOGADO

«Un análisis jurídico»

LA NEGOCIACION ESTATUTARIA

Para exponer las claves de esta forma de negociación nos basta la redacción actual del Estatuto de los Trabajadores ("ET"). La reforma en ciernes provocará un cambio profundo en la práctica de la negociación, al desaparecer definitivamente las ordenanzas laborales.

En la propia regulación de la negociación aparecen también novedades importantes: unas, sobre la propia negociación y otras, sobre el contenido y efectos del convenio. Pero la esencia del modelo previsto en la ley se mantiene intacta.

En su conjunto, este modelo produce una sensación de rigidez, de estar muy reglamentado y resultar bastante complejo.

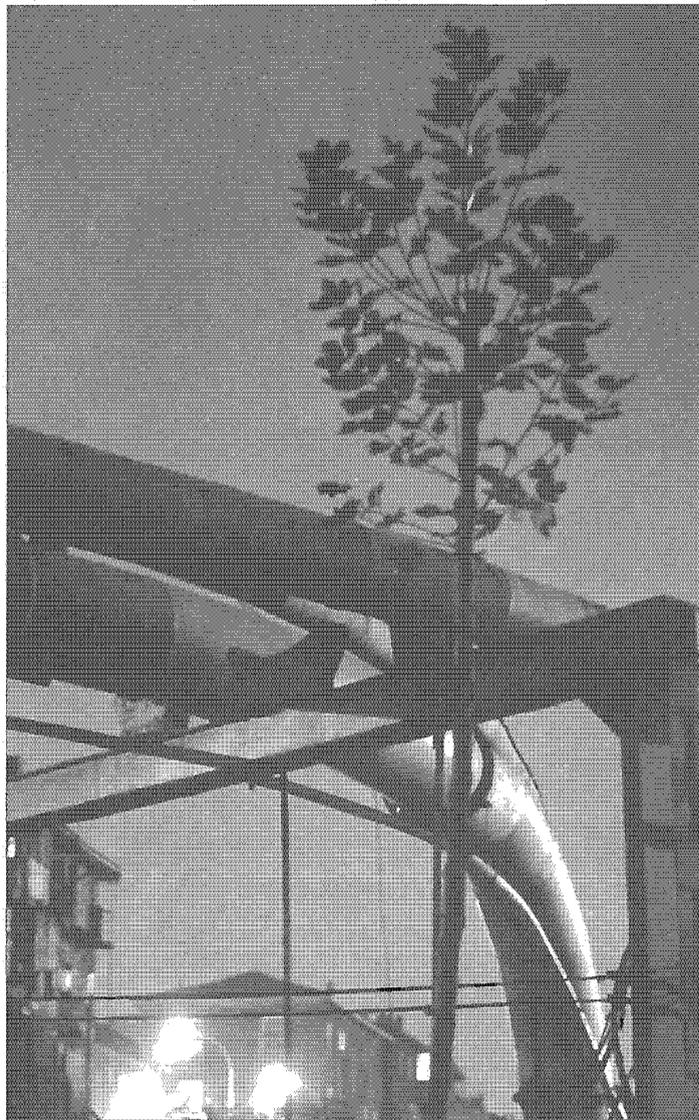
Su complejidad resulta de que el Estatuto acumuló y mezcló elementos de muy diverso origen: "herencias" de la legislación anterior; "préstamos" de la legislación de otros países, e "inventos" del propio Estatuto en vista de las circunstancias de la transición, de obligada revisión una vez concluida ésta.

Entre estos elementos destacan tres, que nos sirven de ejes para sintetizar la negociación "estatutaria":

- La eficacia general "a priori" de los convenios.
- La prohibición de la concurrencia entre convenios.
- La incidencia de posibles instrumentos de articulación.

LA EFICACIA GENERAL

La mayor singularidad de nuestros convenios colectivos es que, cumplidos los requisitos exigidos por el Estatuto, afectan a todos los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito de aplicación (art. 82.3 ET).



Cómo concibe nuestro Ordenamiento jurídico la negociación colectiva? Lo primero que se ve, cuando se observa nuestro sistema y el de cualquier otro país, es su diversidad, su multimorfismo. Un fenómeno tan especial y tan rico como la negociación colectiva laboral no cabe en el estrecho corsé de las leyes. Existe una clase de negociación que se amolda a las exigencias del Estatuto de los Trabajadores, la negociación que por eso llamamos "estatutaria"; y otra, legal y legítima, pero efectuada al margen, que no "en contra", de las normas del Estatuto, que llamamos "extraestatutaria".

Todo contrato -y, todo convenio colectivo en esencia es un contrato- vincula solamente a quienes lo suscriben o, a lo más, a los representados por éstos. Pero en España la ley extiende automáticamente los efectos del convenio colectivo a sujetos no representados por los negociadores: en los convenios de sector, a los no afiliados a las organizaciones sindicales o empresariales firmantes; en los de empresa -cuando se negocian por las secciones sindicales- a los no afiliados a los sindicatos respectivos.

NUESTRO CONTEXTO

Esto resulta chocante en nuestra época y en nuestro contexto; pero no en democracias débiles o en países de alto intervencionismo del Estado. En ellos los convenios colectivos no son fruto de la autonomía colectiva de empresarios y trabajadores, sino concesión del Estado, que les "presta" su poder normativo. Pasan a tener el mismo carácter que las normas del Estado, cuyos efectos son generales por definición.

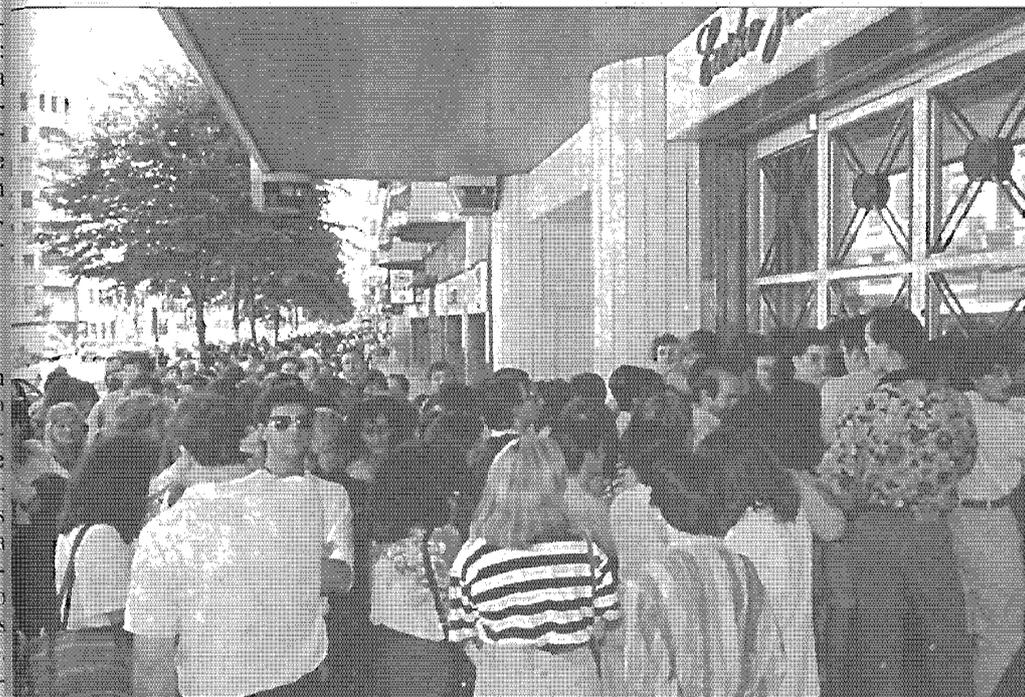
En las democracias avanzadas se llega a ello en ciertas ocasiones, y como resultado final y no inicial.

Lo ordinario es que exista un procedimiento administrativo, que suele llamarse "de extensión", aunque en otro sentido que el previsto en nuestra legislación. Nuestra "extensión" es para que un convenio se aplique en un ámbito diferente del establecido por sus negociadores (art. 92.2 ET).

La "extensión" de otros sistemas es para que un convenio afecte a todas las empresas de su ámbito, aunque el empresario no esté asociado a la organización empresarial que lo haya negociado. Para ello se comprueba el

La reforma en ciernes provocará un cambio profundo en la práctica de la negociación, al desaparecer definitivamente las ordenanzas laborales. En la propia regulación de la negociación parecen también novedades importantes

“En su conjunto, este modelo produce una sensación de rigidez, de estar muy reglamentado y resultar bastante complejo”



ado de aplicación que haya querido el convenio por sí mismo, o la representatividad quienes lo suscribieron. Existen, así, dos tipos de convenios, todos ellos reconocidos por las leyes: los de eficacia particular, que son ordinarios, y los de eficacia general por otorgársela el Gobierno.

ORIGEN DE LA SINGULARIDAD

El Estatuto estableció la eficacia general “a priori” de todo convenio por dos motivos: uno de tradición y otro coyuntura. El motivo de tradición se relaciona con lo que sobre las democracias liberales y los sistemas autoritarios, y es una explicación histórica. Nuestra negociación es bastante joven.

La España de la Restauración, con su epílogo, la Dictadura de Primo de Rivera, no fue un marco fácil para la acción sindical. El primer reconocimiento legal de la negociación colectiva tuvo lugar en la II República, con la Ley Azaña de 1931.

El Franquismo eliminó a la vez las organizaciones profesionales y la negociación.

En tal marco, la eficacia general de los convenios provenía de tres datos:

✓ Las estructuras que negociaban representaban forzadamente a todos.

✓ Los convenios no se legitimaban por ninguna libertad sindical, rotundamente negada, sino por el poder del Estado para dictar normas jurídicas: una vez firmados los convenios, eran aceptados o

no por el Estado mediante la “homologación administrativa”.

✓ Se sacralizó el “principio de unidad de empresa”, enunciado inicialmente para las ordenanzas laborales: un solo convenio en la empresa. Un principio que para Palomeque es de dudoso acomodo a la libertad sindical.

Acabado el Franquismo, la libertad sindical fue reconocida en 1977 y consagrada en la Constitución de 1978. Pero el Estatuto mantuvo la eficacia general por el “arrastré” inercial de lo heredado.

Por otro lado la razón coyuntural: las incertidumbres de la Transición, la duda sobre la capacidad de implantación de las organizaciones sindicales recién legalizadas.

CONSECUENCIAS PRACTICAS

Esta atribución de eficacia general a los convenios introduce en el sistema un montón de requisitos. La ley impone reglas de cuatro clases:

- * De capacidad y legitimación
- * De procedimiento
- * De supervisión de legalidad
- * De publicidad

Reglas que se parecen bastante a las que se piden en Francia para negociar convenios cuya extensión se pretenda solicitar de su Gobierno.

■ Capacidad y legitimación en el sector

Para estos convenios se atribuye capacidad general a las organizaciones sindicales y empresariales legalmente constituidas. Pero la legitimación para participar en una negociación concreta queda limitada. Para los sindicatos, el 10% de los vocales de comités de empresa y delegados de personal de ese ámbito. Para las organizaciones empresariales, el 10% de los empresarios y trabajadores.

A partir de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se dulcificó la exigencia respecto de los sindicatos federados en las organizaciones “más representativas” en el nivel estatal o en el de la Comunidad Autónoma donde se desarrolle la negociación. A todos éstos se presume representativos por “irradiación”.

En cierta reciprocidad, se legitima también para los convenios de ámbito estatal a las organizaciones federadas en las empresariales o sindicales de Comunidad Autónoma, aunque exigiéndoles un 15% en ese ámbito funcional dentro de su Comunidad Autónoma.

Ha de acumularse otro requisito de legitimación, éste de la comisión negociadora en su conjunto (art.88.1 E.T.). Para quedar constituida válidamente, las organizaciones que accedan a ella deben re-

presentar entre todas a más del 50% de las empresa y de los miembros de comité de empresa y delegados de personal del sector.

■ **Capacidad y legitimación en la empresa**

Nuestra singularidad en cuanto a éstos es mayor (art. 87.1 ET). De una parte, se reconoce aquí, -como en Europa-, capacidad de negociación a los propios sindicatos; en expresión del Estatuto, a las "representaciones sindicales" en la empresa: las secciones sindicales, a través de sus delegados sindicales cuando los tengan establecidos.

Ya en esta vía sindical surge lo singular: si el convenio va a afectar a la generalidad del personal, las secciones deben representar a la mayoría de los miembros del comité; cosa no exigida en la normativa francesa, aunque allí deba aplicarse a todo el personal cuando el convenio obliga al empresario.

Lo verdaderamente anómalo es que, en concurrencia con las representaciones sindicales, nuestra legislación sigue reconociendo, como antes, la capacidad de los comités de empresa o delegados de personal, a buen seguro por el temor a la escasa presencia sindical en las empresas, insinuado en la expresión del Estatuto "las representaciones sindicales, si las hubiere".

Esto suscita primero un problema técnico: no cabe aunar ambas representaciones en una negociación, porque cada una posee legitimación plena para aprobar el convenio -las secciones, si representan a la mayoría del comité-.

✓ **¿Sección sindical o comité?**

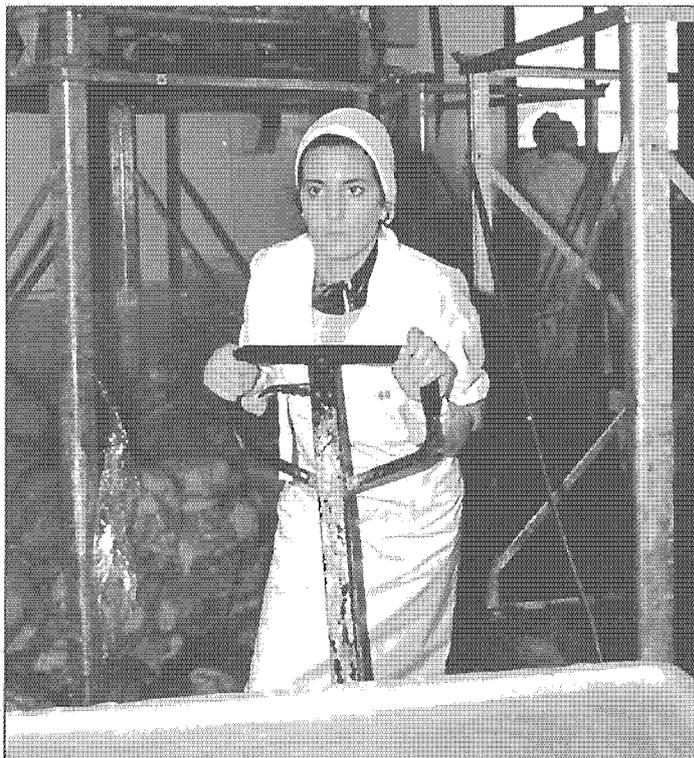
Son sujetos alternativos, entre los cuales se ha de optar. ¿Quién lo hace? Sin mayores matices, el Estatuto supedita la negociación "en todos los casos" a que ambas partes se reconozcan como interlocutores, lo que parece dejar en manos del empresaria-

rio la selección del sujeto con el que prefiera negociar. Esto ha dividido a la doctrina, pues podría dar lugar a situaciones inaceptables.

En segundo lugar surge una cuestión de política laboral: aquel temor de la Transición a la debilidad sindical ¿justifica esta anomalía? En toda Europa los convenios de empresa son negociados por los sindicatos.

Los comités asumen solamente una función de control de su cumplimiento, y de la normativa laboral, y de participación en la organización de la empresa. La coestión alemana posibilita además una cierta negociación de decisiones empresariales y de la organización de la empresa, pero no del convenio propiamente dicho.

La singularidad de nuestros convenios colectivos es que, cumplidos los requisitos exigidos por el Estatuto, afectan a todos los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito de aplicación.



Los Convenios 135 y 154 de la OIT nos revelan el temor general de que la presencia de los comités debilite la implantación y la acción sindicales, cuando a propósito de la negociación colectiva exigen garantías de que "la existencia de estos representantes (los comités) no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas" (art. 3 Convenio 154); para que no se estorbe al ejercicio de la libertad sindical.

Es válido, y necesario, preguntarse, culminada la Transición, si su protagonismo fáctico en la negociación no estará dificultando esa presencia directa de los sindicatos en la empresa, que no es sólo un derecho constitucional, sino que es un elemento inseparable de todo sistema

de relaciones laborales basado en la negociación colectiva.

Si la hipótesis fuera cierta podría ser éste el momento de privarles de capacidad negociadora, sino de supeditarla a la de las secciones sindicales, de modo que sólo puedan ejercerla donde éstas no estén suficientemente implantadas; por ejemplo, donde no representen a la mayoría del comité.

✓ **Reglas de negociación**

La afectación automática a terceros no impone sólo reglas exigentes sobre la representatividad de los negociadores. También alcanzan al propio proceso negociador, que debe asumir por ello unos requisitos.

Entre estas reglas de negociación cabe recordar:

✓ La formalización y publicidad de la denuncia del convenio anterior (arts. 85.2 ET y 2.a R. Decreto 1.040/1981), indispensables para que operen las reglas sobre concurrencia entre convenios.

✓ Las iguales formalización y publicidad de la iniciativa de la negociación (art. 89.1 ET), clave para que los demás sujetos legitimados puedan ejercitar su derecho a concurrir a ella, ya que se trata de una negociación para los representados por todos y hasta por nadie.

✓ La institucionalización de la comisión negociadora, cuyo número de miembros se tasa, y de la que se regulan pocos aspectos. Todo ello propio de un procedimiento cuyo peculiar resultado extra-negocial reviste de un cierto carácter parapúblico.

✓ Sobre todo, la necesidad de un quórum asertivo del 60% de cada parte de la comisión para que el convenio quede aprobado. La reforma pretende reducirla a la mayoría ordinaria. Según su exposición de motivos, para "facilitar la adopción de acuerdos", propósito más que dudoso para ciertas voces sindicales.

En toda Europa los convenios de empresa son negociados por los sindicatos. Los comités asumen solamente una función de control de su cumplimiento"

"Es válido y necesario preguntarse si el protagonismo fáctico de los Comités de empresa en la negociación no estará dificultando la presencia directa de los sindicatos en la empresa, que es un elemento inseparable de todo sistema de relaciones laborales basado en la negociación colectiva"

que impedirían igualmente su validez bajo esta otra figura.

La reforma en curso reducirá mucho, si prospera, ese marco de legalidad que constituye hoy un límite del convenio.

La "deslegalización" masiva, o reducción drástica de las garantías mínimas del Estatuto, restringe el amparo que la ley deparaba no sólo frente a la negociación insatisfactoria por insuficiente, sino sobre todo frente a la negociación incorrecta por antijurídica.

Ahora habrá que deducir su antijuridicidad de la traslación de principios generales del Derecho, de apreciación más dudosa por los jueces cuando se trata de contradecir con ellos la validez de cláusulas de convenios colectivos, amparadas de hecho, que no de Derecho, en ese valor social que es la "paz laboral" inseparable de todo convenio.

Esta disminución fáctica de la protección frente al convenio incorrecto se puede agudizar con la inestabilización de las condiciones consolidadas por convenios anteriores.

Inestabilización que resulta de dos aspectos de la reforma: la posibilidad de disponer de los derechos reconocidos por el convenio anterior -cosa ya admitida doctrinalmente, pero ahora oficializada con un propósito evidente de que se utilice de modo habitual- y la atemperación de la "ultraactividad" de los convenios.

LA PROHIBICION DE CONCURRENCIA

Es el principio contenido en su art. 84 del E.T.: Un convenio no puede ser afectado, durante su vigencia, por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, es decir, de ámbito superior o inferior, que se superpongan total o parcialmente al primero.

Es decir: la imposibilidad de que dos convenios estatutarios puedan resultar aplicables a la vez para un colectivo. Imposibilidad que nuestra jurisprudencia viene sancionando con dureza, declarando la nulidad del convenio "invasor".

Este principio produce, a mi juicio, un neto efecto perturbador.

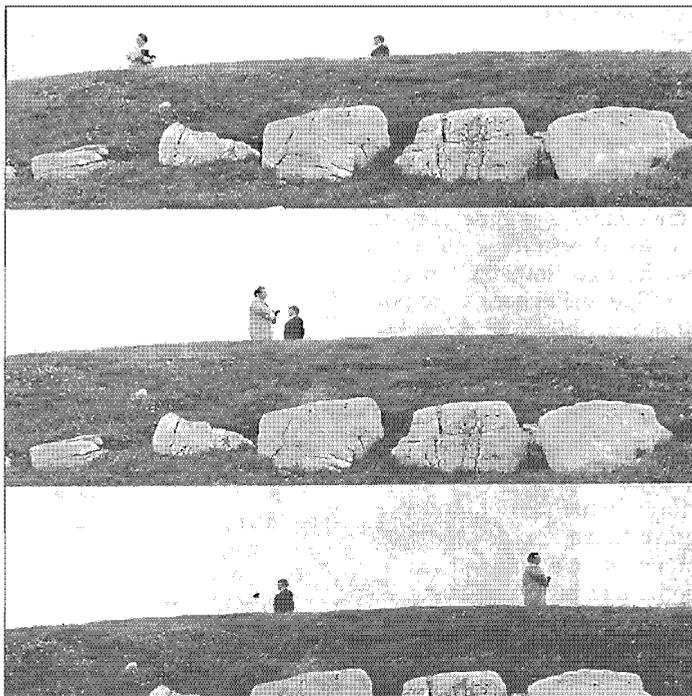
- En lo técnico, es oscuro y ha acarreado no poca inseguridad jurídica: tanto en la doctrina como en la jurisprudencia se han sostenido criterios aplicativos del todo contradictorios.

- En cuanto a la política laboral, el principio ni estimula la negociación colectiva, ni evita la petrificación de las unidades de negociación, pues los negociadores del convenio precedente tienen ventaja práctica si se mantiene el criterio de prelación en el anuncio de negociaciones.

Remontándonos a otro plano, cabe dudar de su constitucionalidad.

Es innegable que impone un sacrificio del derecho de negociación colectiva y, a su través, de la libertad sindical. No entraña ese sacrificio el "deber de paz" que se considera indisoluble de todo convenio; éste trata de que no se fuerce una negociación de sustitución del convenio antes de su vencimiento, salvo en ciertas circunstancias que la doctrina ha ido enunciando.

La Seguridad jurídica, claridad en las obligaciones laborales, ya queda preservada por la regla del art. 3.3 ET, selección entre normas concurrentes, sean estatales o convencionales, optando por



■ Reglas de publicidad
 Puesto que va a afectar a
 ceros no representados, y
 que el juego de la prohibi-
 ción de concurrencia exige
 oficializar la existencia del
 convenio, su fecha de cele-
 bración y la de su expiración,
 es lógico que el Estatuto (art.
 85.2) requiera que el conve-
 nio aprobado se presente para
 su registro y publicación en Bo-
 letín Oficial a la Autoridad
 laboral.
 Sin registro y publicación
 no hay convenio colectivo
 "estatutario", sino a lo más
 "extraestatutario" que
 afectará a los representa-
 dos por los firmantes.
 Es lógico, pero a la vez es
 peculiar: en otras legislacio-
 nes europeas se demanda de
 los negociadores una publi-
 cidad privada del convenio, en
 forma de anuncios de las
 empresas.... La publicación
 oficial sólo tiene lugar en
 caso de que el convenio lle-
 gue a ser extendido por la au-
 toridad correspondiente.
 ■ Reglas de supervisión
 Con ocasión de esa necesari-
 dad de presentación del convenio
 colectivo para registro, la Au-
 toridad laboral efectúa algo
 todo insólito en otros sis-
 temas jurídicos europeos: una
 especie de supervisión del
 contenido del convenio colec-
 tivo, para comprobar su acor-
 do a la legalidad.
 Es verdad que hoy la Auto-
 ridad laboral se limita a la re-
 visión del convenio a un Juz-
 gado de lo Social para que el
 anuncio, -no la propia Adminis-
 tración-, elimine lo que resul-
 ta ilegal o lesivo; y que no
 extraña de ser congruente con la
 repercusión expandida de
 estos convenios.
 Pero significa una atribu-
 ción administrativa extraordi-
 naria, ya que de ordinario lle-
 van aparejada la suspensión de
 forma publicación oficial. Sus-
 tancia que impide indirecta-
 mente que se aplique como
 convenio extraestatutario
 cuando se produce el pro-
 cedimiento judicial, pues
 entraña una intensa sospecha
 de ilegalidad o lesividad

lo más favorable globalmente.

OTROS PAISES

Lo más llamativo es que la concurrencia de convenios no genera problema alguno en los demás sistemas jurídicos europeos.

Si mi información no es incorrecta, no existe norma similar al art. 84 ET en ningún país europeo. No consideran necesario imponer prohibición alguna en caso de concurrencia de convenios de distinto ámbito, o admiten abiertamente la posibilidad de que se produzca.

¿Cómo resuelven la concurrencia? En Francia, su Código del Trabajo admite que, vigente un convenio de sector, se celebre otro del mismo sector y ámbito territorial más reducido, o de empresa afectada por uno u otro; y permite a los inferiores "adaptar, completar y mejorar" las condiciones del convenio más amplio.

De producirse incompatibilidad entre ellas, se escoge lo más favorable para el trabajador; pero englobando no cada convenio entero, como pretende la lectura más restrictiva del art. 3.3 ET, sino las cláusulas de cada uno que versen sobre la misma materia, tesis española de los "institutos inescindibles".

EL DEBATE DEL ART.83 E.T.

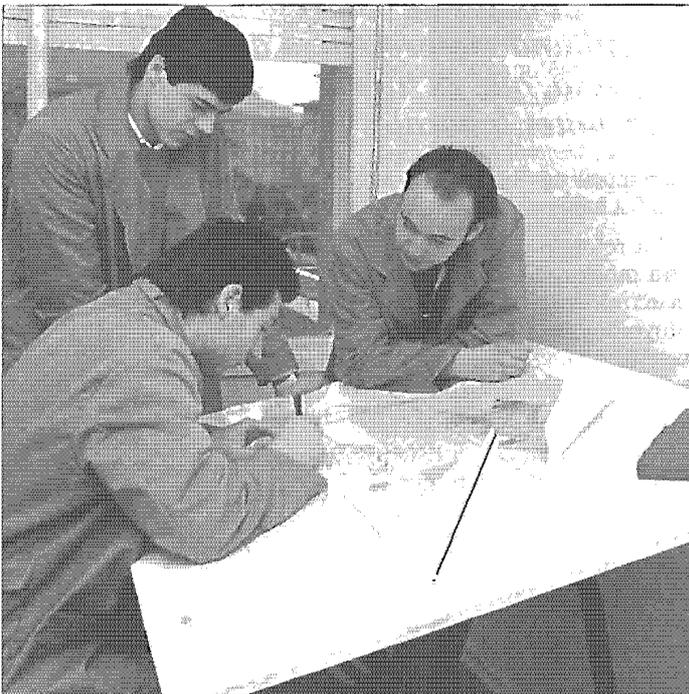
Un tercer eje de nuestro sistema es el art. 83.2 ET: el amparo legal de los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos que deseen adoptar las organizaciones "más representativas" de carácter estatal o de Comunidad Autónoma.

Una posibilidad cuyo análisis jurídico no cabe en pocas líneas, pero sobre cuyo significado -¡tan polémico en esta Comunidad Autónoma!- sí se puede y se debe aventurar una opinión.

De suyo esta posibilidad no es una originalidad del Estatuto. Figuraba ya en la Ley de 1973, aunque quedó inédita;

y han existido experiencias semejantes en algunos países.

Responde a una finalidad razonable: es bueno que se racionalice la estructura de la negociación colectiva, y que



dentro no se efectúe una negociación anárquica.

Lo singular de nuestro caso es que la ley acoja expresamente la posibilidad de tales acuerdos o convenios, y que suceda en el marco de un sistema de eficacia general de los convenios, atribuyéndose automáticamente también a éstos.

A su eficacia general se une el inciso final del art. 83.3: Cuando decidan la articulación de los convenios, posibilitando así la vigencia simultánea de uno de ámbito territorial general y otros de ámbito más limitado, tendrán que fijar qué materias "no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores".

La suma de ambas cosas puede restringir de modo importante el derecho de negociación en estos ámbitos inferiores, tema particularmente grave tratándose de organizaciones de Comunidad Autónoma que no hayan negociado esos acuerdos o convenios de articulación.

✓ ¿Es inconstitucional?

¿Es inconstitucional esta eventual restricción de su derecho a la negociación colectiva? Este artículo en principio no parece inconstitucio-

nal, aunque puedan serlo algunos usos imaginables.

Los principios prohibitivos del abuso del derecho y del fraude de ley son la base de todo nuestro sistema jurídico, y desde ellos debe contemplarse este art. 83.

✓ Cabe un uso correcto

Cabe un uso correcto de este derecho a celebrar convenios o acuerdos de articulación. Lo será si se analizan con cautela, siempre pensando en no cercenar derechos ajenos, las materias a negociar en cada nivel, y se deslindan de modo congruente con la finalidad de esta norma:

Limitando la prohibición de negociar en ámbitos inferiores a aquellas materias cuya uniformidad venga requerida por exigencias indudables del sistema productivo o de la economía general. Por ejemplo, el sistema de cualificaciones y clasificaciones, en razón de la libre circulación de trabajadores... quizá, en caso extremo de la economía,

los topes de un pacto de ren-

tas. Regulando de modo central aquellas otras materias que sean condiciones básicas para los trabajadores, a fin de que en su nivel de garantía puedan disfrutarse en todo ámbito aunque su capacidad de negociación no lo permita. Pero estableciéndolas como condiciones mínimas, renegociables en ámbitos inferiores, pues no se entiende qué razón jurídica pueda justificar que se impida su mejora.

En definitiva, utilizando la negociación central como tiene lugar en los sistemas franceses o belgas.

✓ Utilización abusiva

Lo contrario constituiría su posible utilización abusiva o fraudulenta. Restringir las negociaciones inferiores sin un motivo de estricta necesidad y fácilmente reconocible, desvelaría un propósito de vaciar las unidades inferiores para negar en la práctica del derecho a la negociación a sindicatos de franja, o de Comunidad Autónoma. Esto sería sin duda un uso ilegal del art. 83 ET, y debería fundamentar con éxito la impugnación judicial de tal acuerdo o convenio articulador.

Porque cabe una utilización correcta de este art. 83.2 ET, me resisto a pensar en su inconstitucionalidad. Aunque se evitaría mejor su uso incorrecto si se modificara la redacción de su inciso final adoptando por ejemplo ésta: "pudiendo establecerse en este último supuesto lo que no deba negociarse en ámbitos inferiores por razones de interés general".

Cabe imaginar también un uso incorrecto del art. 84 ET en sentido inverso. Lo sería y justificaría la impugnación judicial- que se asignara a un convenio colectivo una duración que no respondiera al intervalo lógico de actualización de las condiciones de trabajo, sino a un intento de "acorazar" una unidad de negociación frente a utilidades del art. 83.2 que pueden ser correctas. Es decir, frente

Lo más llamativo es que la concurrencia de convenios no genera problemas en los demás sistemas europeos. En Francia, su Código de Trabajo admite que, vigente un convenio de sector, se celebre otro del mismo sector y ámbito territorial más reducido, o de empresa afectada por uno u otro; y permite a los inferiores "adaptar, completar y mejorar" las condiciones del convenio más amplio"

tatuto, en su art. 3.3, "normas pactadas"-.

✓ **A quiénes obligan**

La diferencia entre unos y otros convenios consiste en esta cuestión: a quiénes obligan.

Estos acuerdos o convenios "extraestatutarios" sólo poseen eficacia particular, y no la general de los amparados por el Estatuto. Sólo obligan a los trabajadores y empresarios representados por los negociadores.

Los convenios o acuerdos de sector, a los afiliados o asociados a los sindicatos y organizaciones empresariales firmantes.

Los de empresa, a todos si los negocian los representantes unitarios -comité de empresa o conjunto de delegados de personal-, por la representación legal que ostentan respecto de todo el personal en el plano de las relaciones colectivas; y nuevamente a los afiliados a los sindicatos correspondientes cuando los negocian las secciones sindicales.

✓ **Diferencias que acarrea**

Esto acarrea normalmente una diferencia de condiciones de trabajo en cada empresa, según la afiliación de los trabajadores, lo que está a un milímetro de constituir una discriminación sindical, con quebranto del art. 17.1 ET.

Pero la jurisprudencia ha establecido repetidamente que no existe discriminación, pues la causa de la diferencia de trato no es arbitraria, sino derivada de su falta de representación sobre los no afiliados a dichas organizaciones.

Hay que recordar, no obstante, cómo en Francia y en Bélgica todo convenio -sin necesidad de decisión administrativa de extensión de sus efectos- ampara a todos los trabajadores de una empresa, siempre que el empresario esté vinculado al convenio por pertenecer a la asociación empresarial firmante.

Esto no es un principio de validez universal, pero sí una muestra de lo anómalo y dudoso de aplicar restringidamente estos convenios dentro de una empresa.

En todo caso ese efecto discriminatorio se amortigua en buena medida a través de las adhesiones individuales. Adhesiones que no necesitan que el propio convenio las haya previsto, ni que cada trabajador las efectúe mediante una manifestación individual expresa. Basta su aceptación tácita, como afirma la jurisprudencia: es decir, la inexistencia de una negativa individual del trabajador a que se le aplique.

LA NEGOCIACION "EXTRAESTATUTARIA"

La negociación es una realidad que adopta diversas formas, todas ellas amparadas por ese "derecho a la negociación colectiva laboral" que reconoce ampliamente el art. 37.1 de la Constitución.

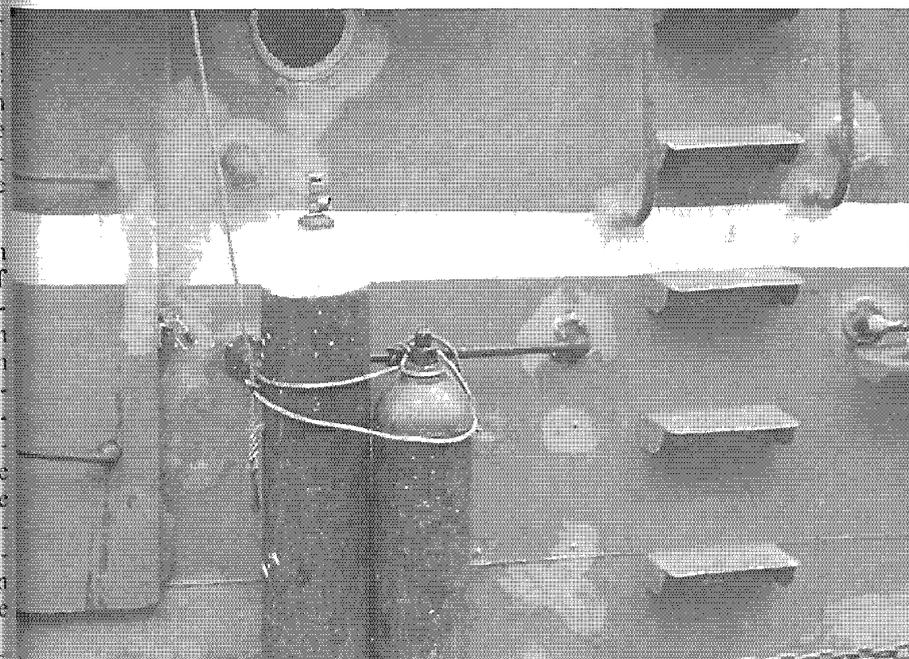
Hoy se admite sin problemas que los pactos, convenios o acuerdos que se alcanzan sin acomodo a las exigencias del estatuto también tienen fuerza vinculante. La cuestión es clarificar cuál, y cómo relacionan con los convenios "estatutarios", temas a abordar esquemáticamente.

✓ **Cómo obligan los convenios extraestatutarios**

Es importante especificar que estos convenios obligan del mismo modo que los amparados por el Estatuto; es decir, poseen también eficacia normativa.

Este ha sido un tema muy polémico, pero ya suficientemente esclarecido. El modo de obligar de un contrato y el de una norma son distintos; la norma se impone por sí misma sin anuencia de cada uno de sus destinatarios, a diferencia del contrato, que requiere su conformidad.

Como las normas legales, los convenios colectivos no precisan que cada uno de sus destinatarios acepte su aplicación. Se basan su eficacia vinculante en que cada trabajador y empresario acuerden incorporar el convenio a su contrato de trabajo.



✓ **Concurrencia con los convenios ordinarios**

Los convenios "extraestatutarios" se encuentran, por una parte, libres de la prohibición de concurrencia impuesta a los ordinarios por el art. 84 ET.

Así lo ha reconocido de antiguo la jurisprudencia; aunque exista un convenio colectivo ordinario, puede negociarse válidamente otro "extraestatutario" en un ámbito concurrente. Por ejemplo, uno de empresa habiendo convenio ordinario de sector, o uno sectorial de territorio más reducido existiendo convenio ordinario de territorio más amplio.

Esta admisibilidad legal de la concurrencia refuerza por otra vía lo dicho acerca del art. 84 ET, pues no existe obstáculo legal para que dos convenios afecten a los mismos sujetos, siempre que sean de diferente naturaleza. ¿Cuál se aplica en tal caso? El art. 3.3 ET lo tiene solventado: en caso de concurrencia de "normas pactadas", se aplica lo más favorable en su conjunto para el trabajador.

✓ **Límites de los convenios "extraestatutarios"**

Pero esta posibilidad de concurrencia tiene un límite insalvable en la prioridad de los convenios ordinarios, preferidos sin duda alguna y protegidos por el Estatuto de los Trabajadores.

La otra negociación no es una posible competidora de la negociación ordinaria, sino un complemento de ella; no un modo de restarle espacio, sino de subsanar de algún modo la imposibilidad de cobertura de la misma o completar lo negociado mediante ella.

Como el Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de recoger (TCO. 108/1989, de 8 de junio, fund. 2º), es preciso que esta forma de negociación "no suponga una práctica antisindical de las vedadas en el art. 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o imposibilite jurídicamente la negociación colectiva de eficacia general".

✓ **¿Cuándo es legítima la negociación "extraestatutaria"?**

* Cuando de ese modo no se imposibilite la negociación ordinaria.

Los sujetos que posean legitimación para la vía ordinaria no pueden comenzar una extraestatutaria si de ese modo impiden que prospere la primera.

Por ejemplo, habiéndose producido una iniciativa de negociación amparada por el Estatuto, es ilegítima la tentativa simultánea de una negociación extraestatutaria con otros sujetos o parte de ellos mientras que la obligación legal de nego-



Restringir las negociaciones inferiores sin un motivo de estricta necesidad desvelaría un propósito de vaciar las unidades inferiores para negar en la práctica del derecho a la negociación a sindicatos de Comunidad Autónoma"

"Los convenios "extraestatutarios" sólo poseen eficacia particular"

ciar en la vía ordinaria no se haya agotado por imposibilidad definitiva de acuerdo.

Es válida la extraestatutaria posterior, si la ordinaria fue agotada de buena fe, o si resultara imposible reunir los requisitos de legitimación exigidos para ella.

* Cuando no se quebranten las normas imperativas del Estatuto; entre ellas, las que requieren el cumplimiento de los convenios amparados por él.

La extraestatutaria es una negociación extralegal, no ilegal.

Es un supuesto válido que, resultando incumplidos los requisitos necesarios para la eficacia general de un convenio, u optando por no cumplirlos por motivo no fraudulento, se reconozcan efectos vinculantes pero particulares al convenio que concluyan.

Por ejemplo, por no presentarlo a registro y publicación, o no reunirse la legitimación inicial del 10% para acceder a una negociación sectorial.

Todas éstas son normas impuestas a causa de los efectos especiales de los convenios ordinarios, -su eficacia general-, y no se vulneran por acudir a otra

forma de negociación para lo que no se pretendan tales efectos.

Es ilegítimo vulnerar las normas no vinculadas con esos efectos, en particular las que reprimen las conductas antisindicales; o perjudicar derechos irrenunciables; o quebrantar las disposiciones de los convenios amparados por el Estatuto, incluidos entre éstos los del art. 83.2 y 83.3 ET.

El convenio que incurra en ello no queda relegado a la condición de extraestatutario, sino condenado a la nulidad por oposición a la ley.

Todo negocio jurídico, y entre ellos, todo convenio colectivo, debe tener una causa lícita. Volvemos con ésto al uso correcto de todo derecho. La negociación efectuada con abuso del derecho a negociar, o en fraude de ley; -no en busca leal de una mejora de las condiciones de trabajo, sino de perjuicio de otros negociadores o de resquicio para escapar de la ley o de los convenios amparados en ella- es nula, aunque se revista de carácter extraestatutario. Empléese, pero bien.

JAVIER ALONSO



J.M. UNANUE, RESPONSABLE DE NEGOCIACION COLECTIVA

«Una aproximación desde la perspectiva de ELA»

Repasando hace unos días un trabajo sobre sindicalismo me quedé con una frase que decía "la negociación colectiva en estos 50 últimos años ha sido, como institución, un importante medio para alcanzar la justicia social y un trato justo en el trabajo".

El mismo autor manifiesta también que "la negociación colectiva representa una reducción de los derechos absolutos de la acción en ámbitos que en el pasado los empleadores consideraban que dependían de su autoridad".

Además que "por tanto, el principio de democracia industrial es inherente a la negociación colectiva".

Diría que la negociación colectiva es la parte genuina de la acción sindical y el instrumento más eficaz en la lucha por mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. Por tanto, la negociación colectiva debe ser para el sindicalismo, y en todo caso lo es para ELA, un aspecto fundamental.

Teniendo en cuenta que el sindicalismo y la negociación colectiva son realidades inseparables; teniendo en cuenta que la negociación colectiva es nuestra herramienta habitual de trabajo y teniendo en cuenta, además, la condición un tanto particular de ELA, como sindicato de una nacionalidad sin estado, creo que se entenderá el interés que tiene para nosotros la forma en que se regula jurídicamente este derecho democrático de los trabajadores. Es decir, la configuración del modelo y estructura de la negociación colectiva.

UNA CUESTION POLITICA PREVIA

Es necesario acotar en primer lugar el origen y la raíz del problema de los ámbitos de negociación en Euskadi. Entiendo que existe -insisto

en el caso de Euskadi- una causa política y una causa derivada de un determinado modelo sindical.

Porque, a pesar de un determinado reconocimiento de la existencia de nacionalidades, a pesar de la configuración del llamado Estado de las Autonomías, se optó por entender el campo laboral como un área unitaria.

La consecuencia de esta opción fue la asunción por el Estado de las competencias laborales de carácter normativo y por tanto, el vacío competencial correspondiente del Estatuto de Gernika y la LO-RAFNA.

Al hilo de esta reflexión, haciendo un inciso, es interesante señalar la preocupación de UGT y CEOE sobre el tema competencial y las posiciones que, en defensa de la unidad del Estado, mantenían

ya entonces Fabián Marquez (CEOE) y José Mari Zufiaur (UGT), representantes cualificados de ambas organizaciones.

Para ello voy a recurrir a un párrafo textual de unas manifestaciones de Zufiaur que fueron respaldadas por el Sr. Márquez:

Decía Zufiaur: "Yo creo que cuantas menos competencias que tengan carne, que no sean de ejecución, se transfieran del tema de las relaciones laborales mejor. Porque yo considero que en un Estado de las Autonomías o un Estado Federal o como se termine configurando el Estado, hay cosas que no puede hacerse dejación de ellas y me parece una de las cuestiones fundamentales que vertebraba un Estado, que configura un Estado y, si no renunciamos

al Estado, es sin duda, el tema de las relaciones laborales.

Como puede verse había "mucho estado" en la cabeza de estos dirigentes de UGT y de la patronal española y mucha preocupación también por un pretendido carácter desintegrador del Estado que podía jugar el sindicalismo vasco.

EL MODELO SINDICAL DEL ESTADO

Analizada la "causa política" de nuestros males pasemos a la causa sindical.

No habiendo obtenido el reconocimiento, las competencias y, en definitiva, la soberanía necesaria para encajar la realidad laboral y sindical vasca en nuestro autogobierno, desde la perspectiva jurídico-política, el desenvolvimiento del sindicalismo vasco dependía del modelo de relaciones laborales y sobre todo de la estructura de negociación colectiva que se diseñara en el Estado.

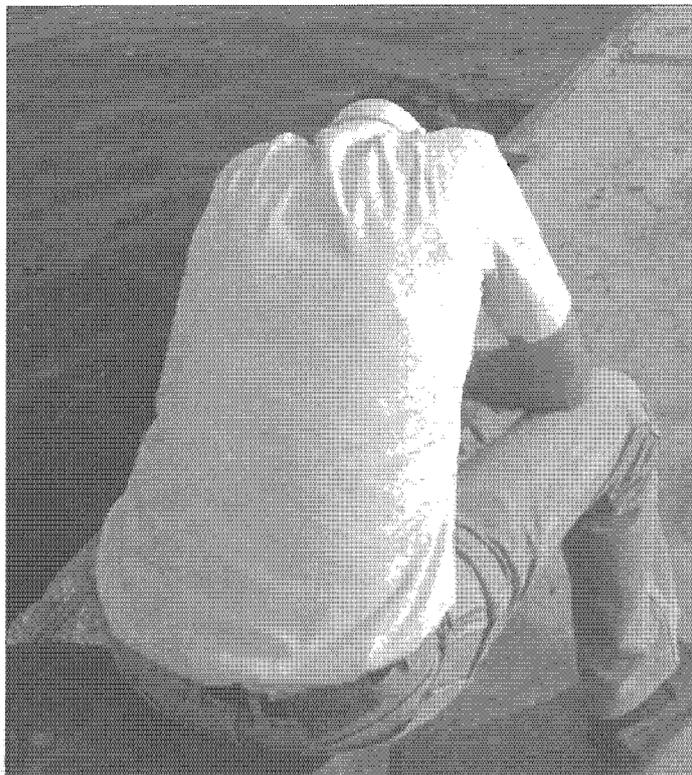
Y en el Estado entre la opción de un modelo de negociación colectiva flexible, descentralizado y abierto a las decisiones que en cada ámbito acuerden las partes o un modelo centralizado, se opta por este último.

MODELO LEGAL Y SU APLICACION PRACTICA

Tras quince años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores, creo que puedo afirmar que el objetivo de desarrollar una articulación en clave de centralización de los convenios, ha tenido muy poco éxito. Hoy la negociación colectiva se sigue haciendo habitualmente en los ámbitos provinciales. Se ha avanzado poco en los convenios sectoriales para el conjunto del Estado.

Voy a citar unas cuantas de las causas que a mi entender son las más significativas.

✓ **La debilidad del sindicalismo estatal.** La falta de organización, de fuerza y de



vertebración de las organizaciones sindicales para impulsar y lograr una negociación colectiva eficaz en el ámbito sectorial del Estado.

✓ **La confrontación de modelos,** de proyectos y la lucha por la hegemonía sindical entre UGT y CCOO, especialmente durante la década de los ochenta.

En este sentido hay que señalar que en los años 91, 92 y 93, cuando se produce la unidad de acción y la unidad estratégica del sindicalismo del estado, ha sido el período más fértil -por lo menos en iniciativas- de centralización de la negociación colectiva.

✓ **La no asunción plena de un proyecto acabado,** to-

tal, e integrado de centralización de la negociación colectiva por parte de la patronal española. Parece evidente que la patronal española no ha jugado con decisión la carta de la centralización. No sé si por incapacidad, por falta de vertebración o por conveniencia, pero sólo se le ha visto centrada en este objetivo en momentos puntuales, casi siempre relacionados con proyectos de grandes pactos de rentas (AMIS, ANES y el fracasado pacto social para 1994), así como el Acuerdo de Formación Continua.

✓ **La posición de ELA** -y como consecuencia la de una parte de la patronal vasca- en defensa de los ámbitos de negociación en Euskadi, en al-

guna medida, también ha influido en el escaso desarrollo de los convenios estatales.

1994: LA NEGOCIACION COLECTIVA ANTE UN NUEVO HORIZONTE

Creo que 1994 se presenta con muchas incógnitas e incertidumbres. Se van a producir hechos importantes que de una u otra manera, pueden incidir en la negociación colectiva y en el tema de la centralización que hoy estamos tratando.

Por una parte hay que señalar la importancia del congreso de UGT, en la medida en que se va a confirmar o modificar la línea de acción sindical y la estrategia de unidad de acción con CCOO.

Por otra parte, no cabe duda de que la reforma del mercado de trabajo marca el comienzo de una nueva etapa en las relaciones laborales y la negociación colectiva.

Otro aspecto que debemos de tener en cuenta es que durante este año 1994 se van a derogar las Ordenanzas Laborales y no olvidemos que están previstos los mecanismos de sustitución: es decir, los convenios sectoriales en el ámbito del Estado.

Por otra parte, no podemos olvidar el Acuerdo de Formación continua que, además de servir a otros intereses, está concebido, también, como un instrumento para impulsar la centralización de los convenios.

Y por último, tenemos que señalar, también, que quince años después de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, por primera vez se plantea la modificación de su Título III. Es decir, la modificación del capítulo donde regula el derecho y el modelo centralizado de negociación colectiva.

MIRANDO AL FUTURO

Estamos ante un momento oportuno para plantear y exigir que se produzcan en el marco legal las modificaciones

El principio de democracia industrial es inherente a la negociación colectiva.

"El objetivo de desarrollar una articulación en clave de centralización de los convenios, ha tenido muy poco éxito."

La reforma del mercado de trabajo marca el comienzo de una nueva etapa en las relaciones laborales y la negociación colectiva"

"ELA defiende la negociación de los convenios en Euskadi porque queremos que sirva para adecuar el funcionamiento de las empresas, es el mejor ámbito para la defensa de los intereses de los trabajadores vascos, es la parte más importante de un Marco Propio de Relaciones Laborales y queremos que sea un instrumento útil para solucionar problemas"

REFORMA DEL TITULO III DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Volviendo a coger el hilo de la oportunidad que plantea la reforma del título III del Estatuto, quiero señalar que, en mi opinión, existen tres vías teóricas de trabajo.

1) La vía política. Es decir el traspaso de las competencias del Estatuto y la capacidad normativa a través del mecanismo constitucional correspondiente.

2) Un cambio en el modelo centralizado de negociación establecido en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

3) Un acuerdo de todos los sindicatos y la patronal española de articulación de la negociación, que respete suficientemente nuestros ámbitos de negociación.

Se trata de evitar la utilización abusiva y agresiva de la Ley contra una realidad sindical distinta a la existente en el resto del Estado.

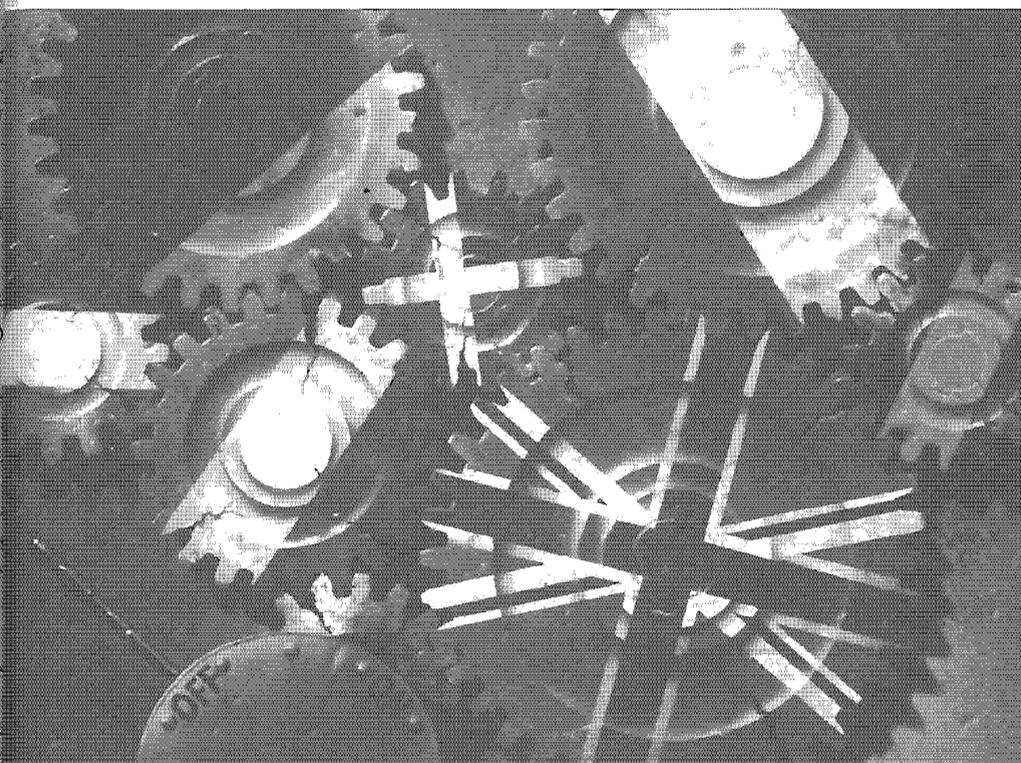
En Euskadi se conforman mayorías sindicales distintas al resto del Estado, por lo que resulta bastante razonable introducir en el modelo jurídico vigente alguna cautela que tenga en cuenta esta realidad.

Defendemos nuestros ámbitos de negociación desde la legitimidad democrática y desde el respeto al principio de la autonomía colectiva.

Porque no se puede ahogar la voluntad mayoritaria de sindicatos y patronal.

Desde criterios democráticos no se puede prohibir a las partes que pacten libremente en los ámbitos de negociación naturales.

JOSEMI UNANUE



caz. Queremos que la negociación colectiva sea un instrumento útil para solucionar problemas y conflictos. Que sirva para adecuar el funcionamiento de las empresas. Para ello es necesario que la negociación esté próxima al sector y a la empresa.

Defendemos, también, los ámbitos de negociación en Euskadi porque creemos en el sindicalismo y sabemos que la centralización produce un alejamiento y una pérdida de intensidad en la participación y en el interés de los trabajadores por el sindicalismo. La centralización no es un buen camino para que el sindicalis-

mo crezca, se consolide y gane credibilidad entre los trabajadores.

Defendemos la negociación de los convenios en Euskadi porque pensamos que en estos ámbitos defendemos mejor los intereses de los trabajadores vascos.

El sindicalismo aquí tiene más capacidad de organización y de presión. Por consiguiente, en Euskal Herria se configuran escenarios más favorables para los trabajadores, sin que ello signifique que la patronal, de una interlocución sindical mayor, no pueda obtener también sus contrapartidas.

Las necesarias que permitan que podamos hacer, sin interferencias, la negociación colectiva en Euskadi.

ELA defiende que la negociación de los convenios se haga aquí porque la negociación colectiva es la parte más importante de un marco propio de relaciones laborales y es, asimismo, parte fundamental del autogobierno de Euskadi.

Pero no es cierto que se trate nuestro interés sólo en una razón.

Defendemos los ámbitos de negociación en Euskadi porque queremos que la negociación colectiva sea efi-

Pregunta

¿Qué opinión les merece la centralización de la negociación colectiva en la aplicación del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores?

1ª Respuesta

Como jurista, lo que creo es que hace falta un acuerdo serio sobre la utilización del artículo 83. Acuerdo que puede tener una pata vasca, pero cuyo ámbito lógico no es éste, ya que con quien hay que ponerse de acuerdo es con quienes en el ámbito del estado pueden hacerlo.

(Javier Alonso)

2ª Respuesta

En Adegi estamos absolutamente en contra del artículo 83 y sobre las consecuencias de una interpretación del mismo.

Por tanto, para nosotros es rechazable cualquier intento de centralización. Entendemos que centralizar la negociación colectiva es absolutamente ineficaz. Establecer unos convenios con carácter indisponible sería exactamente igual de traumatizante. Creemos que no todo lo que se negocia en los convenios, en el ámbito que sea, tiene que tener contenido de indisponible. Yo estoy a favor de dotar al contrato de trabajo de mayor contenido del que ahora tiene.

(Arturo García)

3ª Respuesta

ELA rechaza la centralización, y sus

razones son de sobra conocidas.

Quizá es oportuno decir que nosotros pretendemos aprovechar esta fase de trámite parlamentario para intentar modificar el artículo 83 y ver hasta qué punto esto es posible.

Para ello hemos elaborado una enmienda pragmática. No se trata de revolucionar el modelo, ni de conseguir con esto el marco propio de relaciones laborales. Se trata simplemente de atenernos, en una coyuntura muy concreta, a un principio básico que es el principio democrático de las mayorías, en un tema como la negociación colectiva cuyo principio fundamental es la autonomía de las partes.

Estamos en contacto con los partidos políticos para recabar el apoyo a nuestras pretensiones.

En cualquier caso tendremos que seguir utilizando todos los resquicios legales. Pero, desde luego, sin renunciar a utilizar el sindicato, y mejorar nuestro nivel de organización.

(Josemi Unanue)

Pregunta

El representante de Adegi ha hablado de la necesidad de descentralizar la negociación colectiva, remitiéndola al marco natural y adecuado que es la empresa. ¿Hay que entender necesariamente que está por la desaparición de otros ámbitos de negociación como, por ejemplo, los convenios provinciales?

Respuesta

Queremos que quede muy claro que el marco donde hay que negociar es en el ámbito de la empresas. Intentar homogeneizar las condiciones de trabajo. Las soluciones, es francamente difícil e ineficaz. Esto no significa que tengan que desaparecer los convenios de ámbito superior, pero hay que distribuir los contenidos de la negociación colectiva.

(Arturo García)

Pregunta

¿Con qué disposición afronta la patronal Adegi la futura negociación de lo que hasta ahora ha sido de derecho necesario?

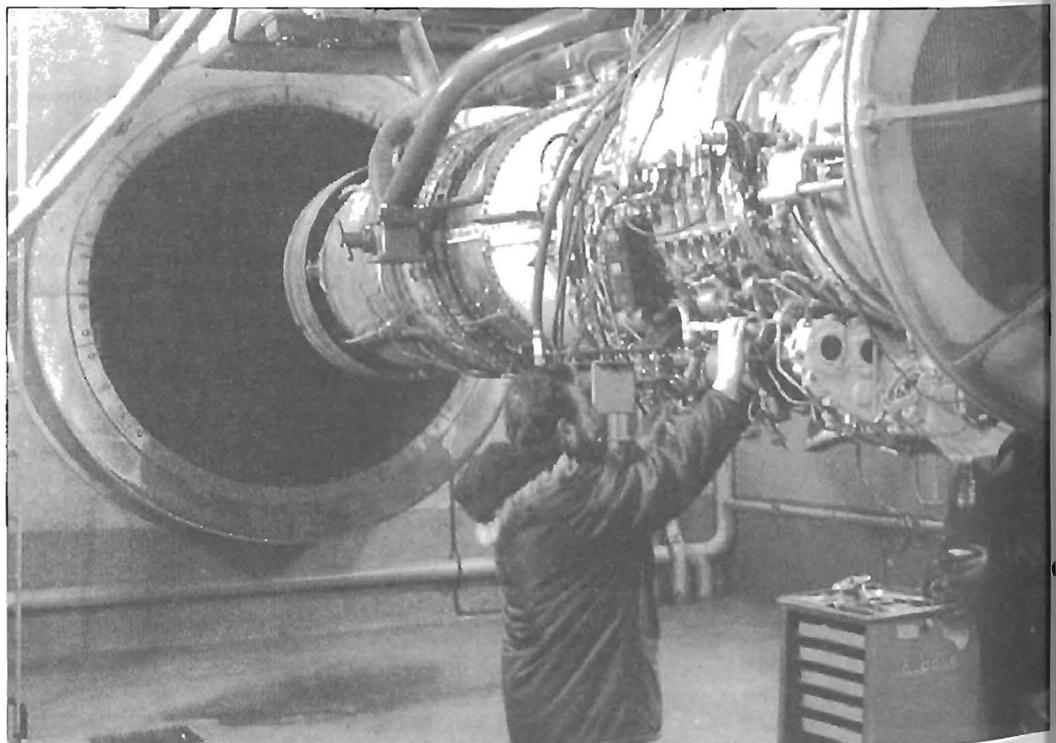
Respuesta

Lo que nosotros consideramos que hay que hacer es empezar a ganar contenido dentro de la negociación. Si se pueden dar salarios más altos, como hasta ahora se ha venido haciendo, es estupendo, pero no hay que convertir esto en el único objetivo de la negociación.

Con respecto a la desregulación, no se trata de desregular; hemos dicho claramente que hemos incorporado al texto del convenio unos aspectos que decía la ley con carácter indisponible. Ahora que eso va a desaparecer, hay que negociarlo.

La descentralización lleva a que el contrato de trabajo tiene que recuperar su contenido. Esto no significa que a partir de ahora todo lo va a negociar el trabajador directamente con la empresa. Habrá que disponer qué materias son disponibles y cuales indisponibles, y en qué términos.

(Arturo García)





ANGEL TOÑA
Profesor de la
Universidad de
Deusto y empresario



JON BILBAO
Asesor laboral de
Confebask



J. M. MENDOZA
Secretario de Acción
Económica e
Industrial de ELA

Sindikatura eta patronala negoziaketa aurrean

Juan Migel Mendozak adierazi zuenez, ELAk Euskadirentzat nahi duen gizarte demokratiko, moderno eta solidarioaren proiektuan sindikalgintza eta negoziaketa kolektiboak funtsezko zatiak dira. Mendozaren arabera, sindikalariak gertakizunei aurrea hartu eta garaiz irtenbideak bilatzeko prest daude, baina ugazaben aldetik ere lankidetzaz eskatzen dute.

Produktibitatea eta lehiakortasunarekin batera formazioa eta birziklaia, kapitalizazioa, inbertsioa, antolaketa, merkatuak eta horrelako puntuak aztertu behar dira, eta negoziaketa kolektiboan sartu.

Erronka honek esparru desberdinetan negoziaketa iraunkorra ezartzea eskatzen du; sindikatuen papera ere onartu beharra dago. Euskadin negoziaketa kolektiboaren egonkortasun eta sendotzea lortu behar da.

Bestalde, Jon Bilbao Confebask-eko aholkulariak erreforma negoziaketa kolektiboaren mesederako izango dela esan zuen: lan harremanen ardura botere publikoetatik gizarte eta ekonomi eragileetara igarotzen da. Bigarren ondorioa: erreformak ematen dituen tresnekin negoziaketa kolektiboaren lehen helburua hots, enpresari eta langileak egoera baten aurrean irtenbide jakin batzuk topatzea posible izango da.

Ihardunaldietako zati honetan, bestalde, Angel Toña irakasle eta enpresariak sindikatuen papera aztertu zuen. Toñaren ustez, etengabeko gizarte aurrerapide prozesu hau enpresari eta gobernuek zalantzan jarri dute.

Soldata kostuak jexteko asmoa zegoen horren atzean. Irakasle honen arabera, negoziaketak Fernando Valdesek "negoziaketa kooperatibo" izendatzen duen horretara jo behar luke: Sindikatuek lan malgutasuna eta soldata moderatuagoak onartzea gestioan parte-hartze haundiagoa izatearen truke. Horrela enpresaren lehiakortasuna hobetu, alderdien arteko elkarrizketa iraunkorra eta enpleguaren lehentasunezko tratamendua lor litezke.

En los últimos quince años, la recomposición del orden internacional que se ha operado, ha dejado bien patente que el modelo actual de relaciones económicas ha convertido el concepto tradicional que nosotros tenemos de trabajo en un bien escaso. El trabajo se ha convertido en un bien, cuyo reparto internacional obedece a criterios de eficacia económica y no de solidaridad ni de ética. Criterios que afectan muy negativamente en su caso, a quienes, personas o países enteros quizás como el nuestro, han perdido ventaja competitiva en relación con su entorno.

ANGEL TOÑA, PROFESOR UNIVERSITARIO Y EMPRESARIO

«El papel del sindicato como agente negociador e interlocutor en la empresa»

La economía de mercado nos ha entronizado el concepto de competencia y ha convertido el factor trabajo en un recurso que, aunque no lo parezca, siempre es sustituible por otro mejor y, seguramente, por otro más barato.

LA NEGOCIACION

Me pedís que el objeto de mi charla sea el papel del sindicato como agente negociador e interlocutor en la empresa.

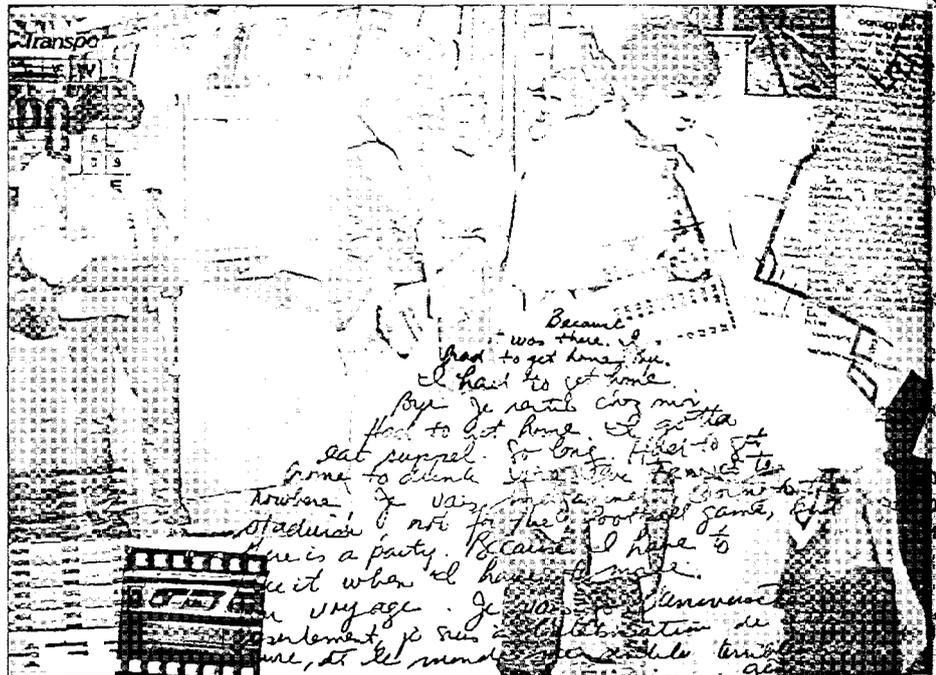
Recojo unos párrafos de Alfredo Montoya, -alguien que sabe mucho más que yo- a propósito de las funciones de la negociación colectiva: "la función del convenio colectivo ha quedado descrita, tradicionalmente, acudiendo a un expresivo monosílabo: más. Las condiciones de trabajo eran concebidas dentro de un movimiento natural de progreso. Toda negociación tenía que ir, necesariamente, a un plus ultra de tal manera que el convenio colectivo no sólo tenía vocación de mejorar lo dispuesto en la ley, sino de superar las condiciones del convenio precedente."

EXIGIR AL MARGEN DE LAS POSIBILIDADES

Si se analizan los últimos años de negociación colectiva, es muy difícil evitar la impresión de que una muy particular cultura de negociación se ha instaurado en nuestra economía.

Los datos y actitudes de todos los agentes parecen sugerir la existencia de un modelo, según el cual, el gobierno anuncia anualmente una previsión de inflación para el ejercicio y un objetivo, no vinculable, de crecimiento salarial consistente, con un objetivo dado de crecimiento del empleo.

Mientras que los sindicatos fijan el incremento salarial por encima de aquellos criterios, los empresarios reaccionan determinando un nivel de empleo que está por debajo de los objetivos del gobierno.



La economía del mercado nos ha entronizado el concepto de competencia y ha convertido el factor trabajo en un recurso siempre sustituible por otro mejor y más barato"

"Una negociación colectiva madura, debería tener un punto de partida elemental: el reconocimiento mutuo entre las partes"

Tengo la impresión de que, en este país, han funcionado empresarios, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales, en una especie de pacto de desacuerdo. Gane o pierda la empresa, ande bien o ande mal, la referencia es siempre el IPC más algo en materia salarial.

No hay ninguna relación entre la situación de la empresa, entre competitividad de la empresa y referencias salariales, salvo en los casos más graves de empresas en dificultades.

Entiendo que sea difícil que a un sindicalista o a un sindicato se le pida que, por solidaridad fundamentalmente con los que no tienen trabajo, se le diga que acepte que los empresarios manden menos y que los trabajadores manden menos. Alguien me decía, cuando yo decía esto: "O sea que tú dices que para optar por los pobres hay que optar por los ricos". La Tengo la impresión de que ésta es alguna de las paradojas que se deducen de esta reforma laboral que se nos plantea.

RECONOCIMIENTO MUTUO: PUNTO DE PARTIDA

Creo que todavía no hemos normalizado las situaciones de relación entre empresarios y trabajadores. Creo que los empresarios ni las empresas son una especie de quiste molesto que mejor sería irpar, pero que sólo podemos sopor. Tampoco creo que ni los sindicatos ni instituciones dañinas, corporativistas hacen daño al conjunto y al bienestar general del país.

Una negociación colectiva madura, debía tener un punto de partida elemental: el reconocimiento mutuo entre las partes, entre el empresario y los sindicatos.

Un reconocimiento que debiera partir de la aceptación de que cada uno de ellos tienen intereses contrapuestos.

Esto no excluye que la posición verdadera esté ni en uno de los lados del antagonismo, ni en el otro.

VOLUNTAD DE ACUERDO

Un punto de partida elemental, que no está asimilado por el conjunto de sindicatos y de empresarios o de delegados sindicales y de empresarios, es la negociación con voluntad sincera de alcanzar el acuerdo.

Yo diría que, si las empresas no son ciudades de destino en lo universal, tampoco son espacios de la diversidad de objetivos en lo particular. De manera que, todos a una, como Fuenteovejuna, ni a fuerza, necesariamente y naturalmente los contra todos.

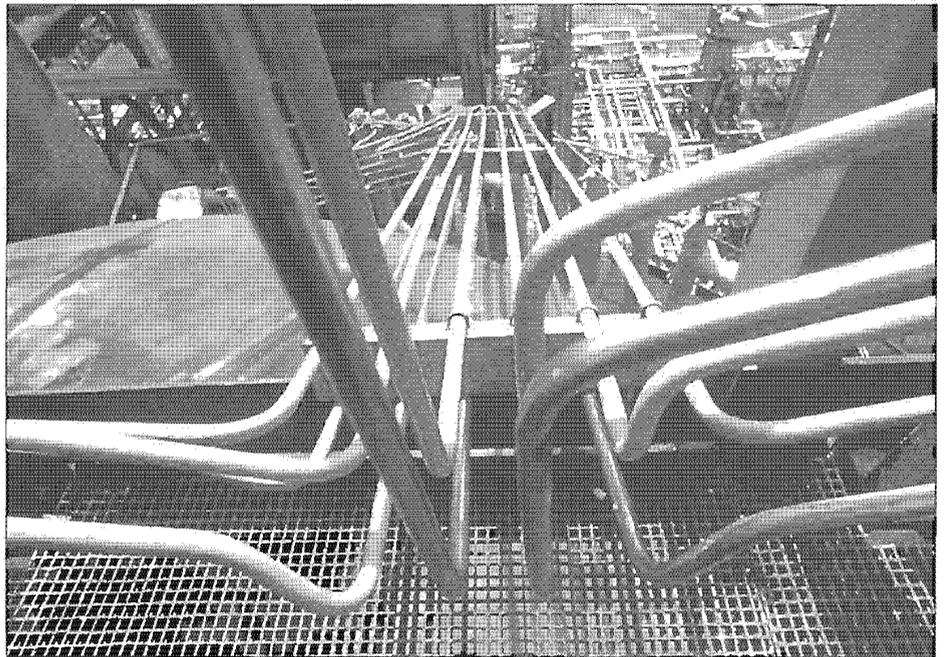
Derivado de ello, el punto de partida para una negociación madura debería ser la creación de un ambiente de consenso, reduciendo diferencias de comportamiento. Contemplo a veces con rabia, que hacia el exterior mantenemos niveles de confrontación que no se corresponden, a veces, con cierto compadreo interior.

En segundo lugar y como punto de partida para una negociación madura - "cooperativa" o "coparticipada"- no se puede hablar de sindicatos sin hablar de sindicalistas. De la misma manera que no se puede hablar de empresas sin hablar de empresarios y de personas físicas.

Es elemental que para el empresario, la presencia del sindicato la asume el sindicalista, el delegado o la sección sindical una persona concreta o unas personas concretas. Son estas personas las que, con excepciones, nos faltan.

La importancia de la personalidad, de los rasgos psicológicos, exigibles al interlocutor sindical de cara a conseguir buenos acuerdos en la negociación colectiva

Un empresario necesita tener un referente explícito en el sindicato como puente necesario ante determinadas situaciones, de la misma manera que un sindicato no puede tener las puertas cerradas a la interlocución con los empresarios si delante tiene un empresario impresentable"



tiva es, a veces, mucho más importante que determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. El sindicalista en concreto, en muchas ocasiones, puede hacer avanzar más los intereses de los trabajadores que muchas reformas laborales, vayan a favor, o vayan en contra.

Un empresario necesita tener un referente explícito en el sindicato como puente necesario ante determinadas situaciones incómodas con los representantes sindicales. Yo creo, y lo digo desde la condición de empresario, que es bueno para un empresario el que no se le cierre la interlocución social con las personas que tiene delante. De la misma manera que pienso que un sindicato o un sindicalista no puede tener las puertas cerradas a la interlocución con los empresarios si delante tiene un empresario impresentable.

NEGOCIACION COOPERATIVA

Recojo ahora dos citas completamente distintas, que reflejan el sentido hacia el que creo debería dirigirse la negociación madura colectiva en los próximos años.

Fernando Valdés le llama la "negociación cooperativa" a la negociación "en la que las organizaciones sindicales acep-

ten la introducción de medidas de flexibilidad laboral y de moderación salarial a cambio de una mayor participación en la gestión, no sólo de los procesos de ajuste sino más genérica y ampliamente, en la marcha y desarrollo de las empresas y en el reconocimiento de ese ámbito para el ejercicio de las relaciones colectivas de trabajo".

Los objetivos de una negociación cooperativa son tres:

- ✓ Una mejora de la posición competitiva de la empresa.
- ✓ Un diálogo permanente entre las partes
- ✓ Un tratamiento prioritario del empleo".

Cito, también, al hasta hace poco presidente de la patronal vasca, José María Vizcaíno, en un artículo publicado en el año 91 que decía cosas que me parece que los empresarios y también los sindicatos tendríamos que aprender: "el establecimiento de la negociación colectiva en la realidad de las empresas, encuentra dos obstáculos: uno el miedo de muchos empresarios a enfrentarse con una situación delicada y no siempre grata, como

es la negociación de las condiciones de trabajo en la empresa; y dos, la falta de organización de los sindicatos para hacer frente a una negociación planteada a nivel de los miles de personas que existen en el país”.

Después de la intervención de esta mañana de Arturo García habría que añadir un tres que es la falta de organización de los empresarios para hacer frente a una negociación planteada a los niveles de las empresas del país.

Continuaba José María Vizcaíno diciendo que “articular la concertación y la negociación colectiva alrededor de la búsqueda de la competitividad significa introducir cambios en los conceptos mismos.

Cada día que pasa se consagran en nuestro entorno internacional, fórmulas que van dejando trasnochada la vieja idea del convenio colectivo como instrumento reivindicativo para arrancar concesiones al empresario. Se abre paso a un concepto dinámico y ágil de la negociación colectiva como un sistema de armonización de intereses, dentro de la empresa, que hace posible que todos sus componentes mejoren y más satisfactorias condiciones de trabajo a la par que la empresa sea cada vez más competitiva”.

La negociación colectiva deja de basarse en la confrontación exclusivamente para apoyarse también en la armonización, lo que a su vez hace posible que las mejoras de las condiciones de trabajo no se consigan a costa de la competitividad de las empresas, sino que, al contrario, sirvan para cimentarla.

Concebir la negociación colectiva como un instrumento para la competitividad supone una importante ayuda a la

Un problema pendiente de resolver es el depósito de información privilegiada. Si eso se rompe, el resto de la comunicación no es fácil de plantearse a niveles maduros”

“En una empresa mediana o pequeña, no se puede mantener un frente permanente de negociación”

hora de plantear los distintos contenidos de la negociación.

CONSIDERACIONES PUNTUALES

Y termino esta intervención con algunos aspectos que me interesa destacar.

✓ En general, el sindicalismo y todas las corrientes históricas en defensa de los intereses de los trabajadores, han tenido poco cuidado de las formas. Haría una llamada de atención al especial cuidado que ante un empresario deberían tener las formas en la negociación colectiva.

✓ El empresario tiene derecho a que se le garantice la exactitud de la información que los sindicalistas suministran al conjunto de los trabajadores.

✓ Para la negociación colectiva a nivel de empresa, el sindicato es mejor que

el comité de empresa, y mejor un sindicato que varios. Me parece más estable y más maduro.

✓ Otro aspecto a destacar es que hay un problema pendiente de resolver entre sindicatos y empresarios a nivel de empresa. Es el depósito de información privilegiada. Si eso se rompe, el resto de la comunicación no es fácil de plantearse a niveles maduros, y con eso no quiero decir de quien es la responsabilidad.

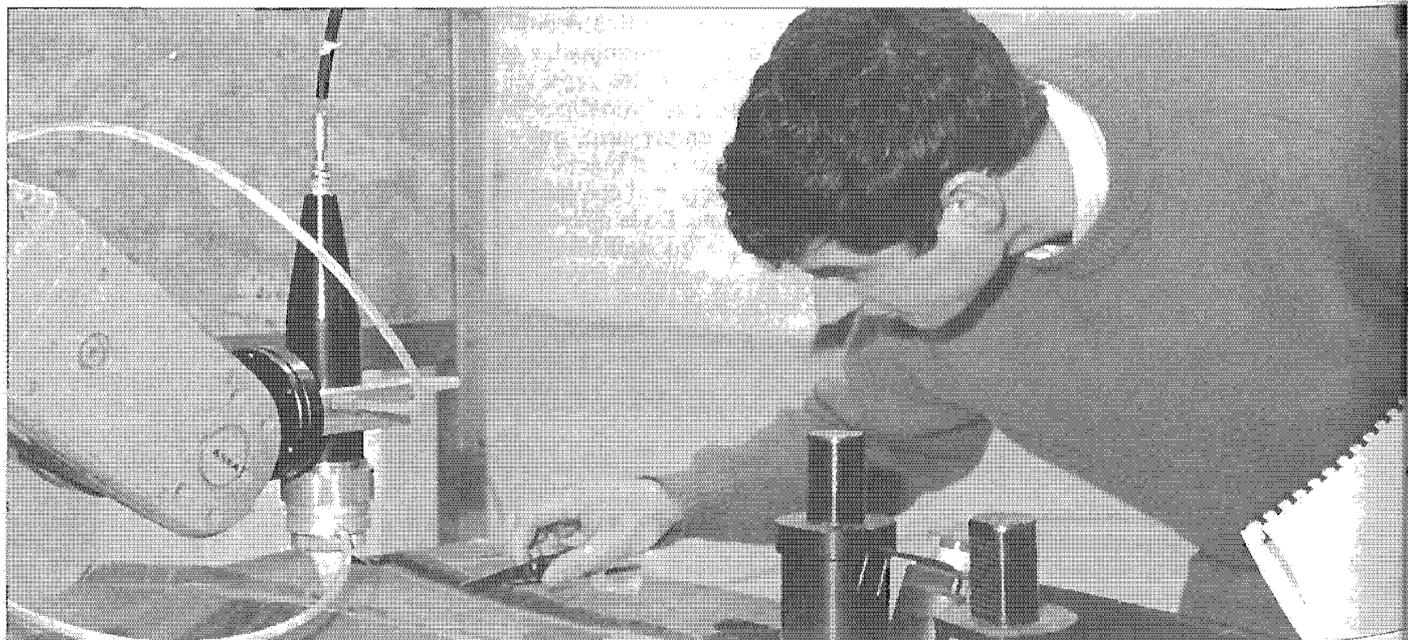
✓ La legitimidad de un delegado sindical no es directamente proporcional a su capacidad de deslegitimación del empresario, sino inversamente proporcional.

✓ En una empresa mediana o pequeña, no se puede mantener un frente permanente de negociación continuamente abierto. La negociación colectiva debe tener un principio y un final y no se puede convertir en un problema permanente durante todo el año.

✓ Frecuentemente, la discrepancia entre empresarios y trabajadores es sólo fruto de la incomunicación o de la insuficiencia de comunicación.

✓ Y por último: El empresario y los delegados sindicales no tienen que ser amigos ni enemigos, ambos tienen obligación de reconocerse mutuamente, personal y profesionalmente. Ambos son adversarios en la diversidad. Ambos tienen por mandato, la necesidad de conversar acerca de sus intereses y son partidarios en la ejecución de los acuerdos alcanzados.

ANGEL TOÑA



JON BILBAO, ASESOR LABORAL DE CONFEBASK

«La patronal vasca ante los contenidos de la negociación colectiva»

Para Confebask el año 1994 es un punto de inflexión en la negociación colectiva por dos causas: una, por la profundidad tan extraordinaria de la crisis económica; y dos, porque la negociación colectiva va a tener que hacer frente a esta crisis está mediatizada por la forma del mercado de trabajo. La negociación colectiva sale extraordinariamente potenciada en esta reforma que se está llevando a cabo. Y esto abre muchas posibilidades. Se dan elementos esenciales de la relación laboral, elementos que, desde nuestro punto de vista, comprometen la competitividad de la empresa.

Esos elementos están, o van a estar a partir de la reforma se lleva a cabo en los términos que están ahora en los proyectos, en manos de la negociación colectiva, por lo que creemos que va a salir extraordinariamente potenciada.

Si queremos conseguir algo, vamos a tener que mirar a la otra parte que mirar al gobierno. Nos hemos acostumbrado durante mucho tiempo a la cantidad de mates que los poderes públicos reservaban, a presionar a la administración pública para conseguir lo que nos interesaba, en vez de volvernos a la



otra parte e intentar negociarlo. Todo esto va a cambiar para todos.

Me imagino que el Estado va a tener que decrecer en su función en las relaciones laborales, en la misma medida en que sindicatos y patronales vamos a tener que crecer en protagonismo y en responsabilidad.

Segunda consecuencia: con los instrumentos que la reforma nos pone en la mano, con los nuevos contenidos que tenemos a nuestra disposición, lo que tenemos que hacer es incorporar a la negociación colectiva las circunstancias de la coyuntura económica.

El Estado va a tener que decrecer en su función en las relaciones laborales, en la misma medida en que sindicatos y patronales vamos a tener que crecer en protagonismo y en responsabilidad

Tenemos que recuperar lo que era el objetivo inicial de la negociación colectiva, es decir, que empresarios y trabajadores nos sentemos ante una situación, la observemos y, de acuerdo con sus características, encontremos una solución pactada, específica para esa situación.

Eso no se ha hecho, la negociación colectiva en el estado español, en general, es extraordinariamente deficiente.

En esto existe una cierta unanimidad en el diagnóstico que ya aparecía en toda la documentación de la reforma. Desde aquí, a aquel documento que el gobierno llamó

el "Libro Verde", enviado en abril de 1993 al CES, y en el que ya se hacía un diagnóstico de la negociación colectiva.

La negociación colectiva en el Estado Español, parece excesivamente numerosa, son más de 5.000 convenios. Es una negociación desarticulada, todo se negocia aquí y allá, todo se negocia una y otra vez, sin ninguna relación entre unas cosas y otras.

La negociación colectiva no puede seguir de espaldas a la coyuntura económica, se tiene que convertir en un elemento de administración de esa coyuntura, desde luego de la mala, y también de la buena.

CONTENIDOS DE LA NEGOCIACION

De cara a los contenidos de la negociación colectiva, si la tenemos que adaptar a una coyuntura económica, ¿qué coyuntura económica es esa? Voy a ofrecer, literalmente, dos frases que han aparecido en el informe económico que el departamento económico ha sometido al comité ejecutivo de Confebask hace unos días. Este informe refleja la situación en el Estado Español y en nuestra propia Comunidad. De acuerdo con eso, vamos a tener que desarrollar nuestra actividad.

Después de haber analizado la coyuntura internacional el citado informe dice: "la crisis económica se ha manifestado de forma más intensa en el Estado Español, los indicadores coyunturales mostraban, durante 1993, la gravedad de la recesión en la que se mueve la economía española: gran debilidad de la demanda interna, especialmente en la inversión y consumo privado; retroceso de la pro-

ducción industrial; descenso del PIB en términos reales y fuerte crecimiento del desempleo." Esto, en la jerga aséptica que suelen utilizar los economistas es una crisis muy profunda.

En lo que hace referencia a la economía vasca dice: "La recesión ha golpeado de forma más dura en la actividad industrial, en especial en la producción de bienes de equipo que, ante el hundimiento de la inversión, han mostrado índices de producción descendentes durante todo 1993. La tasa de desempleo en la Comunidad Autónoma ha alcanzado un preocupante 25 por ciento durante el tercer trimestre de 1993, ilustrando cómo el descenso de la actividad económica incide en la destrucción de empleo. Por contra, durante 1993 se han recuperado las exportaciones, debido a la devaluación de la peseta, y ha hecho que los intercambios comerciales de la Comunidad con el extranjero disfruten, de nuevo, de superávit. Las empresas vascas tendrán que mantener y mejorar su competitividad a medio plazo y ésto es importante, si quieren sobrevivir en el mercado europeo "para lo cual será prioritaria la reducción de los tipos de interés, la contención de los costes salariales y el establecimiento de una estrategia de penetración en los mercados exteriores."

No quiero caer en la dialéctica de que los efectos de la crisis sólo se tienen que pagar en forma de bajada de salarios de los trabajadores. Habrá que admitir que existen fallos empresariales, problemas de gestión, de organización, de administración, de comercialización, de innovación, I+D insuficiente, tecnología insuficiente. Están ahí, lo que sucede es que, por lo menos, nosotros intentamos ponerlos en evidencia, incluso los publicamos.

La reforma ha introducido muchas materias en la negociación colectiva, pero ha habido asuntos, en el propio tema de la negociación a los que no ha sabido responder, que no ha dado una respuesta satisfactoria.

LA ULTRA ACTIVIDAD

Entre los contenidos, voy a subrayar un punto con el que nosotros no estamos, en absoluto de acuerdo y que estamos intentando, eliminar: en el trámite reglamentario, la permanencia de la ultraactividad de los convenios, de la ultravigencia de los convenios. La ultravigencia de los convenios es el dispositivo que tiene el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en virtud del cual se proroga, indefinidamente, el contenido normativo de un convenio más allá de la expiración de su plazo de vigencia hasta que uno nuevo viene a sustituirlo.

En principio, hemos presentado la siguiente enmienda: "la vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defec-

No estamos en absoluto de acuerdo con la permanencia de la ultraactividad o ultravigencia de los convenios. Esto es, con el dispositivo en virtud del cual se proroga indefinidamente el contenido normativo de un convenio hasta que uno nuevo viene a sustituirlo"

"El empresario no debe sentarse a esperar a la plataforma sindical. Se tiene que poner a pensar a ver qué quiere, cómo lo quiere obtener y qué tiene que dar a cambio"

to de pacto, se mantendrá en vigor un máximo de seis meses, la totalidad del contenido normativo del convenio, salvo que en ese plazo se hubiere conseguido acuerdo expreso. Transcurrido el citado plazo sin acuerdo, sólo se mantendrán en vigor las cláusulas relativas a las condiciones de seguridad e higiene, la duración anual de la jornada de trabajo y las partidas salariales exclusivamente correspondientes a salarios base, complementos personales."

NUEVAS FORMAS

Creo que se ha acabado una forma de negociación, una manera de negociar convenios colectivos por parte de la empresa. Hasta ahora nuestra forma empresarial de negociar los convenios ha sido muy deficiente.

Para nosotros esa ha sido una forma mala de negociar en lo que yo he llamado la "cultura de la plataforma", que los sindicalistas conocéis muy bien. Desde luego, a partir de 1994 la negociación empresarial va a tener que empezar a

cambiar. Los contenidos van a tener que empezar a cambiar. La importancia de las cuestiones que la reforma nos coloca encima de la mesa es tal que aconseja una negociación permanente, esto es inevitable. Los problemas en sí mismos son complejos, requieren, además, una adaptación constante y no quedan resueltos de una vez por todas, requieren un proceso de adaptación a las circunstancias cambiantes. El mundo empresarial va a tener que establecer una planificación de su propia actividad negociadora. El empresario no debe sentarse a esperar a la plataforma sindical. Se tiene que poner a pensar a ver qué quiere, a ver cómo lo quiere obtener y a ver qué tiene que dar a cambio.

NEGOCIACION DIFICIL

La negociación va a ser difícil por varias razones: en principio porque los contenidos que la reforma nos echa encima son complicados en sí mismos. Las materias son complejas, son importantes, son materias de las que, a su vez, dependen elementos esenciales de la competitividad de la empresa. Por si esto no fuera suficiente, son materias que no tenemos por costumbre negociar; no tenemos experiencia en ellas, nadie ha abierto camino y lo vamos a tener que hacer nosotros.

INSTRUMENTOS COLATERALES

Todos los instrumentos colaterales de una negociación colectiva que podamos articular entre las patronales y las organizaciones sindicales van a ser bienvenidos; este año más que nunca. Me refiero, entre otros, desde luego, al PRECO, pero también al procedimiento de resolución de conflictos individuales. El PRECO II tiene que funcionar mejor. Estamos teniendo dificultades para su implantación, pero hay que empujarlo, hay que ponerlo en funcionamiento, pues es un instrumento que nos va a hacer falta en una negociación colectiva que va a ser difícil este año así como en los venideros.

UN RETO INTERESANTE

Nos espera un tiempo muy interesante. Lo cierto es que la negociación colectiva y quienes estamos en ella, sindicatos y patronal, tenemos delante un contenido apasionante: poner al día la negociación colectiva. Debemos ser capaces de hacer un instrumento que dé respuesta a ese tema, quizás no tan difícil de conseguir que es mejorar la competitividad de la empresa, mejorando a la vez las condiciones de los trabajadores.

JON BILBAO

JUAN MIGUEL MENDOZA, RESPONSABLE DE ACCION ECONOMICA INDUSTRIAL

«Algunos rasgos del papel del sindicato en la negociación colectiva en una fase de crisis económica»

En un proyecto de sociedad democrática, moderna y solidaria que ELA quiere para Euskadi, no sólo sobra el sindicalismo y la negociación colectiva, sino que ambas son piezas básicas fundamentales para su construcción.

En las sociedades industriales contemporáneas, donde existen grupos y clases sociales con distintos intereses y proyectos, es necesaria la existencia de formas estables que sirvan de cauce a los conflictos que surgen en las relaciones laborales.

La negociación colectiva es el medio adecuado para disminuir conflictos laborales y, por tanto, instrumento insustituible en la compleja sociedad industrial de nuestros días. Su reconocimiento, práctica y consolidación, en una medida que desarrolla la estructura del diálogo y del acuerdo, es un importante y eficaz medio frente a otras fórmulas de bloqueo y de enfrentamiento traumático, dando por tanto un patrimonio valioso y caracterizador de la sociedad democrática.

Pero además, el sindicalismo tiene que jugar su papel de defensa de intereses colectivos de los trabajadores y representar realmente el sentir de los afiliados y trabajadores sin dejarse instrumentalizar por intereses externos al propio sindicato, ya que de no hacer así, dejaría de actuar como representante de trabajadores y, en consecuencia, carecería de fuerza y sentido.

Los intentos de instrumentalización y los cantos de sirena hacia los sindicatos, que proliferando últimamente constituyen el mayor peli-

Como ya se indicaba en nuestro VIII Congreso, arrecian las campañas y opiniones que se vierten contra el movimiento sindical desde determinados poderes políticos y económicos, recalando con insistencia que los sindicatos somos cortos de miras, corporativos e insolidarios. En definitiva, que somos una rémora para el progreso y que no tenemos cabida en su modelo de sociedad. En este clima antisindical, comienza a tomar consistencia una posición de patronal y de gobiernos que cuestionan la validez y eficacia de los sindicatos y de la negociación colectiva.



gro para el sindicalismo y, por extensión, para la propia sociedad democrática y su articulación.

Las actitudes de pontificar y anatemizar, de estar en posesión de la verdad absoluta, de pretenderse únicos depositarios del interés común de la sociedad, que ostentan determinados sectores del poder económico y político, son reflejo de intolerancia, de patri-

monialismo del poder y, en consecuencia, enemigas de una articulación democrática de la sociedad.

SITUACION ECONOMICO-INDUSTRIAL

Estamos asistiendo a un proceso que algunos llaman revolución industrial y que está caracterizado por:

✓ La mundialización de la economía.

✓ Acelerados cambios tecnológicos en equipos y productos.

✓ Mayores posibilidades de transferencias tecnológicas entre países.

✓ Deslocalización de empresas y sectores.

Hay que diferenciar dos elementos que deben ser analizados por separado. Por una parte el paro estructural mundial que se genera por las circunstancias económicas en ese ámbito y, por otra parte, el importante diferencial de desempleo que se genera en nuestro país, como consecuencia de las deficiencias estructurales de la industria y los servicios.

PROBLEMAS ESTRUCTURALES GLOBALES

En los últimos años, en el mundo industrializado, debido a los grandes cambios tecnológicos y organizativos, la productividad está creciendo a una tasa anual casi dos puntos superior al crecimiento del consumo, lo que acarrea capacidades excedentarias de producción y servicios de todo orden, cuya consecuencia inmediata es un desempleo estructural global.

La sociedad europea, sin grave riesgo de resquebrajamiento, no puede instalarse en una situación de desempleo estructural del 10/15%, aun superada la actual recesión, lo que requiere la búsqueda de soluciones globales. Sólo se me ocurren dos vías de solución, ante la previsible persistencia de la saturación de mercados.

-Una de ellas, y quizás la más justa y mejor, sería dotar al tercer mundo de capacidad de consumo y desarrollo lo que incrementaría la utilización de medios productivos,

En un proyecto de sociedad democrática, moderna y solidaria que ELA quiere para Euskadi, no sólo no sobra el sindicalismo y la negociación colectiva, sino que ambas son piezas básicas y fundamentales para su construcción”

“Estamos dando pasos importantes, pero tenemos que avanzar más superando tradicionales limitaciones para adecuarnos a las circunstancias y realidades de cada momento”

pero esta vía no depende de nosotros, sino de los grandes estrategias de la geopolítica que no son otros que las grandes potencias económicas y las multinacionales.

-Otra sería la de avanzar en el reparto del trabajo, con fuertes reducciones de jornada que conlleven necesariamente nueva contratación, siendo conscientes de que la batalla entre países no permite tomar esta medida aisladamente a costa del deterioro de

los costes unitarios, por lo que su aplicación requiere un ejercicio de voluntad, solidaridad e imaginación enormes, pero previsiblemente inevitables en un futuro inmediato, como ya se está planteando en algunos sectores y países europeos.

PROBLEMAS ESTRUCTURALES DE LA INDUSTRIA VASCA

A lo largo del proceso están aflorando problemas estructurales en muchas empre-

sas de Euskadi lo que está posibilitando el traslado a nuestro país de un diferencial importante de desempleo en relación a las áreas industrializadas de Europa, dada la saturación de mercados y la batalla comercial y de costes entre países. Al mismo tiempo, la rápida evolución tecnológica que deja obsoletas y amortizadas instalaciones aunque sean recientes, unida a la facilidad de transferencia tecnológica está provocando una aceleración de la desloca-

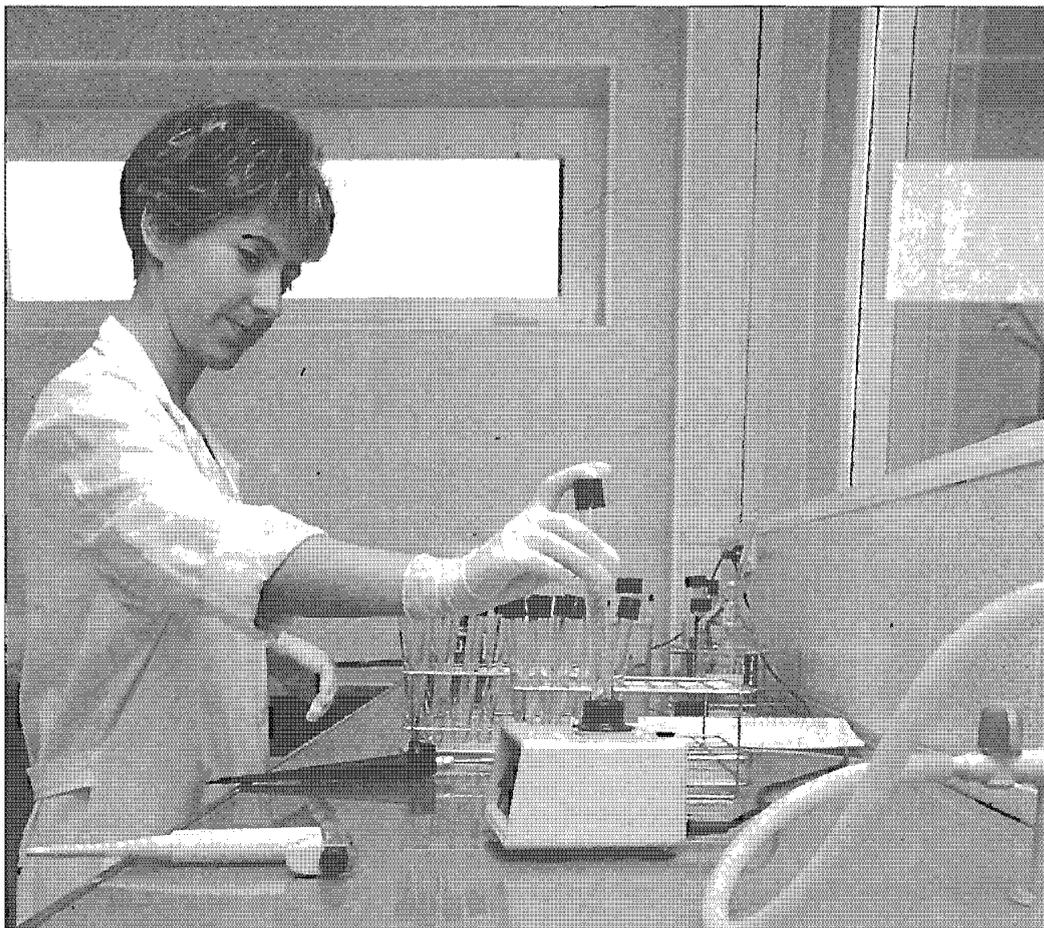
lización de empresas que nos puede afectar de manera importante.

En este contexto, muchas empresas se encuentran con serios problemas de competitividad debido a problemas estructurales de diferente orden que es preciso afrontar, so pena de vernos afectados en una desindustrialización mayor todavía. Es preciso contar con una economía y unas empresas productivas y de servicios que funcionen bien.

La competitividad de las empresas depende de muy diversos factores económico/empresariales de carácter global (infraestructuras viarias y de suelo industrial, servicios adecuados, política económica con sus derivadas de aspectos financieros, tipos de cambios y de interés, etc.) que han dado en llamarse el entorno que hace más o menos competitiva una economía.

Depende también de factores internos de diferente índole (capitalización adecuada, especialización y tamaño, nivel tecnológico y de organización de la producción, adecuada utilización de los medios productivos, desarrollo comercial, etc.) de los que tan faltos se encuentran muchas empresas y ante los que la estructura familiar de muchas empresas de Euskadi está siendo una rémora en ocasiones. Se requiere de una adaptación interna constante en materia de formación, gestión, de organización, de cambios tecnológicos y de producto y una utilización racional y adecuada de los medios productivos y humanos.

Conseguir una mejora sustancial de estos parámetros exige una utilización intensiva de los equipos productivos que lleva a turnos o unidades especializados; a cierta polivalencia y movilidad funcional; a controlar y minimizar los stocks, en definitiva a cambios organizativos/cualitativos tanto en la gestión como en otros planos.



PROPUESTAS DE ELA

Elementos como la formación y el reciclaje profesional, necesarios para la adaptación, y sobre todo cuestiones como la capitalización de las empresas, la inversión, la tecnología adecuada, la organización, los mercados, etc., deben ser incorporados en el binomio reivindicación/negociación colectiva.

La generalización de las EPSVs puede ser el único instrumento capaz de solventar a medio plazo los problemas estructurales de la economía vasca.

culación de la sociedad vasca. Pensamos que la patronal vasca debe adquirir una corresponsabilidad de la que no ha hecho gala hasta la fecha.

En definitiva, en esta época de crisis, podríamos resumir nuestro esquema de negociación en una doble vertiente:

-Seguir siendo reivindicativos en el mantenimiento de condiciones laborales.

-Ayudar a la solución de problemas que sirvan para mejorar la productividad de las empresas, formulando mecanismos institucionales y exigiendo las responsabilidades que conciernen al empresario.

LAS EPSVS

Conviene hacer una especial reflexión, máxime en los momentos de crisis en que vivimos, sobre el tema de la configuración generalizada de complementos de pensiones, vía E.P.S.V.s a través de la negociación colectiva en Euskadi.

Como todos conocéis, el principal objetivo de fondos de esta naturaleza es el de instituir complementos de pensiones que garanticen unos ingresos regulares al trabajador, lo cual incluso va a ser más necesario y se puede convertir en materia reivindicativa importante, después de los avisos de Solbes.

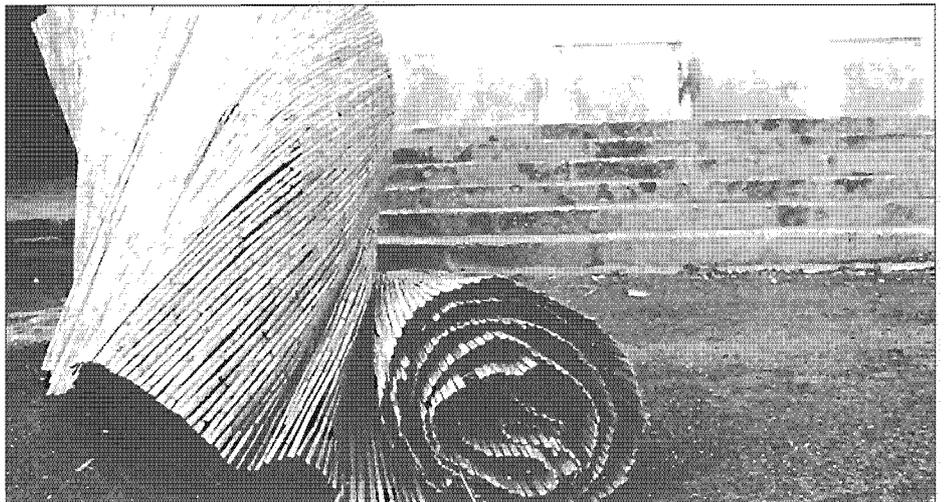
Pero también debemos saber que la constitución de las EPSVs supone un ahorro forzoso que, de generalizarse, puede adquirir montantes muy fuertes y que tienen que encontrar los adecuados canales de inversión. Su articulación, en base a administraciones paritarias de patronal y sindicatos y con compromiso de inversión muy mayoritaria en Euskadi, puede hacer alterar sustancialmente la estructura económica y de empleo.

Supondría incrementar la capacidad de inversión de manera tan considerable, que me atrevo a afirmar que es de los únicos instrumentos capaces de solventar a medio plazo los problemas estructurales de la economía vasca.

Se lograría un alto grado de articulación y estabilidad para la sociedad.

La duda que tenemos en ELA es la de saber, pese a que llevamos varios años lanzando este mensaje, si la patronal está a la altura de las circunstancias y si las instituciones políticas de Euskadi tienen voluntad de impulsar este tipo de mecanismos, sin que caigan bajo su control

J. M. MENDOZA



Pregunta

Se ha afirmado que la Reforma va a dar un gran espacio a la negociación colectiva y va a reforzarla.

Me hago esta reflexión: la negociación colectiva, para que se desarrolle adecuadamente, debe contar con un cierto equilibrio de fuerzas. La crisis económica profunda que estamos viviendo, los altísimos niveles de desempleo hacen que ese equilibrio se haya roto de una forma importante para un ejercicio adecuado de la negociación colectiva.

Con la reforma actual en el Parlamento, a pesar de que es cierto que se deja más espacios a la negociación colectiva, ¿no es evidente que se producirá una nueva pérdida en las condiciones de equilibrio de la relación de fuerzas ante la negociación colectiva?

Respuesta

La ruptura del equilibrio no se percibe desde el mundo empresarial; más bien la impresión que se tiene es un poco la contraria, de que hay un cierto restablecimiento.

Haciendo una sinopsis muy rápida de lo que pudiera ser la historia de este siglo, se tiene la percepción de que un trabajador muy desprotegido ante el empresario, encuentra en el sindicato la estructura que



le permite igualar sus posturas.

Desde el mundo empresarial se piensa que se ha limitado de forma importante la capacidad de ser empresario, la iniciativa para la organización diaria de la empresa. Y se ha limitado de tal manera que esa limitación se concibe en sí misma como una rigidez; como un problema que repercute en la competitividad.

Toda una serie de mecanismos de control, de protección, que en su día se pensaron para evitar situaciones de abuso, se perciben como correspondientes a otra época, a otro modelo.

(Jon Bilbao)

Pregunta

Se habla de dialogar, pero la patronal, aprovechándose de la coyuntura, trata de que se recoja en la ley una enmienda que limita el período de la vigencia de algunos contenidos de los convenios si no son sustituidos por otro nuevo.

¿No corremos el riesgo de crear un vacío legal, mayor conflictividad o cambiar la perspectiva de la negociación?

Respuesta

El trabajador singular está en una posición de desventaja respecto al empresario, es verdad. Pero las centrales sindicales son fuertes -unas más que otras- y en ese sentido, desde el punto de vista empresarial, uno no tiene la impresión de estar confrontándose con un adversario débil. La impresión que se tiene es que la otra parte es importante, fuerte y que, aparte de dimensión, preparación y recursos, tiene una protección importante. Y en algunos casos que hacen referencia a la negociación colectiva, excesivo, desde nuestro punto de vista.

Uno de esos temas es la ultraactividad. Lo que nosotros pretendemos es espolear la negociación, meter un elemento de dinamización.

Pretendemos que se establezca un plazo que es importante, seis meses, durante el cual las dos partes intentarían llegar a un acuerdo. Cada una tiene sus instrumentos de presión, algunos marcados por la ley. Pasados esos seis meses caerá el convenio, pero se mantendrá el salario, se mantendrá la jornada y las condiciones de seguridad e higiene, pero lo demás no.

El convenio colectivo es algo pensado para dar solución a un tema, a una situación muy concreta, en un tiempo muy concreto, acabando el cual habrá que pensar en otra solución, a no ser que ambas partes estén de acuerdo en prorrogarlo.

(Jon Bilbao)

Pregunta

¿Qué planteamientos va a seguir Confebask respecto a la implantación de los ámbitos de negociación? ¿Defenderá los que se adopten en la CEOE o, por el contrario, defenderá una negociación para y por Euskadi y en aplicación del marco vasco de relaciones laborales?

Respuesta

Sabía yo que no me iba a librar de los ámbitos. El problema de los ámbitos se entiende mejor desde una perspectiva sindical que empresarial. Me explico; en ELA, por ejemplo, el tema de los ámbitos tiene una apreciación doble: por un lado tiene un componente ideológico fuerte, ELA como sindicato nacionalista plantea, coherentemente, una reivindicación de tipo nacionalista. Se entiende, de, también, que no sólo en el plano ideológico, sino también en el plano estratégico, en el sentido de que el ámbito autónomo es aquél que más le conviene a ELA como sindicato, aquél en el que es mayoritario y en el que puede imponer sus posiciones.

La postura patronal no tiene un componente ideológico, por una sencilla razón, no existe una pluralidad de oferta patronal en Euskadi.

Se tiene un planteamiento más pragmático, que consiste en el convencimiento de que la negociación colectiva, cuanto más cerca de la empresa mejor. Sencillamente porque los contenidos básicos de los que depende la competitividad de una empresa se negocian en la misma empresa y no hay nada que hacer.

Mucho empresario singular, ve en el planteamiento del marco autónomo de relaciones laborales, un planteamiento o una dinámica un tanto perversa. Hay mucho empresario que dice que lo que el marco autónomo no lo entiende, a no ser que sea el marco estatal más un punto.

No estamos pretendiendo que la negociación colectiva sea más barata, pero sí debemos intentar tener una negociación mejor, más rica, con los contenidos más deseables, de manera que el marco autónomo sea no un planteamiento estrictamente ideológico, sino un planteamiento práctico. Tiene que ser, para el empresario, el marco más apetecible, que no el más barato, sino el que le ayude a ser más competitivo.

(Jon Bilbao)

Pregunta

Tengo la impresión de que estas empresas han preferido la negociación colectiva sobre -salarios y poco más porque una más rica obliga a hablar de materias que implican compartir el poder de la dirección. La reforma laboral deja en bandeja la ampliación del poder de dirección sin necesidad de compartirlo. ¿Qué opináis de eso?

Respuesta

Creo que la patronal, precisamente con la reforma, lo que pretende no es más negociación colectiva, al contrario. Yo veo claramente que la clave de toda la reforma es el debilitamiento de la negociación colectiva. Eso es muy lógico.

La discusión sobre las ventajas e inconvenientes de la

reforma laboral no se puede plantear ahí. Es objetivo que la reforma laboral pretende, precisamente, debilitar el poder sindical. Otra cosa es decir que ese debilitamiento sea necesario para ganar cotas en ventaja comparativa en la competitividad internacional. Ese es otro discurso con el que, como empresario, puedo estar de acuerdo.

(Angel Toña)

Todo el planteamiento de la defensa de la reforma que ha hecho Confesbask en el sentido de que la negociación colectiva sale fortalecida, lo plantea en términos tan asépticos, tan ambiguos, que parece que se pretende dar la sensación de que eso va a ser bueno para nosotros. No cabe ninguna duda de que, desde el punto de vista sindical, no va a ser bueno para nosotros.

(Mendoza)

Para un empresario, la flexibilidad laboral y todo lo que ello conlleva es un requisito necesario pero no suficiente para la creación de

empleo. El empresario si puede, desde luego, no va a asumir ningún compromiso en la creación de empleo, sin embargo va a exigir, como condición necesaria, la mayor flexibilización posible, la mayor precarización posible del empleo.

El comportamiento empresarial no obedece a criterios de creación de empleo. Eso puede ser, en todo caso, un comportamiento acordado en la negociación colectiva.

(Angel Toña)

Pregunta

¿Está en crisis todo el modelo de relaciones laborales?

Respuesta

Vamos a asistir a unos cambios que habrán de darse de forma fundamental en muchos países. Difícilmente vamos a escaparnos de ese cambio. Se configurará un nuevo equilibrio, en el que hoy en día tienen mucha más fuerza que antes las multinacionales. Con la mundialización de la economía tienen mucha más fuerza, incluso ante los estados.

Cada estado, a la hora de desregular condiciones, está dejando en bandeja ese mundo económico sin fronteras. Es cierto que las multinacionales en estos momentos, en el sentido de deslocalización, lo tienen mucho más fácil que antes.

Pero los problemas son de distinta índole y no hay más remedio que abordarlos. Estamos administrando la crisis y cuando llegan las situaciones difíciles a las empresas nos vemos forzados a hacer cesiones en nuestras condiciones, cesiones en el empleo; estamos haciendo muchas cosas. Pero hemos de pasar a la fase de anticiparnos y de exigir previsiones para evitar que se produzcan esas situaciones.

(Mendoza)



MICHAEL
WOLTERSMICHEL
ANDRE

Negoziaketa kolektiboa Europar

Michael Wolters, IG Papera, Kimika eta Keramika sindikatuko ordezkariak negoziaketa eredu alemaniarra azaldu zuen. Alemanian negoziaketa sektoreka burutzen da, urtean behin eta orokorki eskualdeka. Lehenik, sindikatuak plataforma bat aurkezten dute. Alderdi batek negoziatzen jarraitzea alferrikakoa ikusten bada, bitartekaritzara jotzen da, baina hori ere aski ez bada, azken baliabideari eutsi behar zaio, grebari alegia. Woltersen arabera, soldatari buruzko hitzarmenak eskualde mailan ixten dira.

Esparru berean negoziatzen da soldata mailaketa. Beste hitzarmen mota batek lan baldintza orokorrak ezartzen ditu: lanorduak, oporraldiak, egun libreak... Egun Alemaniako sindikatuen lehentasuna enplegua bermatzea da, soldatak urte batzutan jexten badira ere. Lanpostua mantentzeko bermea hitzarmenetan bil daiteke.

Horretarako neurri bat 'ordutegi korridorea' izan daiteke: langile batek 40 ordu lan eginez ez du extrarik jasotzen. Enpresariak jende gehiago kontrata dezaten ahaleginak egin ditugu baita, soldataren zati bat utzita.

Bere aldetik, Michel André CSCko Energia eta Kimika Federakundeko idazkari nagusiak Belgikako errealitatea aztertu zuen. Guttierrez 50 langile dituen enpresan ugazabak segurtasun eta higiene batzorde bat eratu behar du. Komitean langileek eta zuzendaritzak izan behar dute ordezkariak; sindikatua ez dago halakotzat, baina langileek sindikatu baten kide izan behar dute. 100 langiletik gorako lantokietan enpresa kontseilua osatuko da. Enpresan ere ordezkariak sindikala dago.

Belgikan hiru eratako hitzarmen kolektiboak daude: arrunta, enpresari eta ordezkari sindikalak ordezkariak langileen artekoa. Soilik enpresaren baitan du balioa; lan ministeritzan aurkeztuz gero, lege indarra hartzen du; horretaz beste erret dekretu batek beharrezko egiten bada, hitzarmenari buruz epaitegiek erabaki dezakete. Soilik afiliatuta dauden langileek dute hitzarmenari buruzko botua emateko eskubidea.

Si nuestro modelo se pone como ejemplo en Europa es posible que sea porque nos hemos esforzado por probar diferentes modelos en el pasado. Hoy en día hemos llegado a un modelo democrático bastante equilibrado, basado en la experiencia histórica.

MICHAEL WOLTERS, REPRESENTANTE DE IG-PAPEL, QUIMICA Y CERAMICA

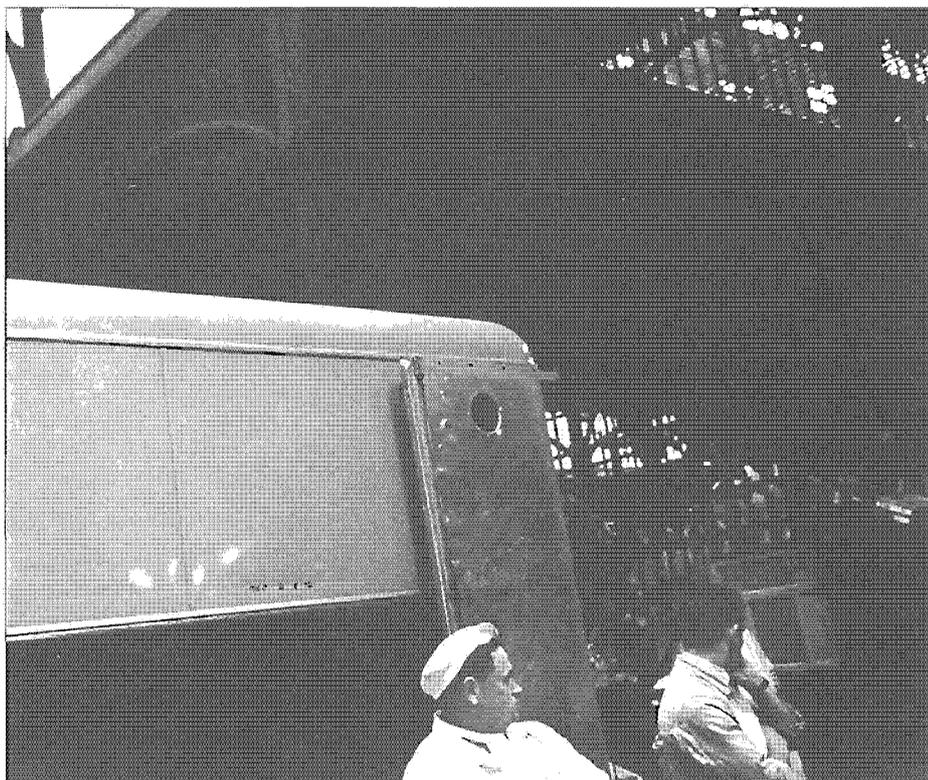
«El modelo de Alemania»

La Ley de Negociación Colectiva (TVG) del 9 de abril de 1949 delinea el marco general para todos los acuerdos de negociación colectiva en la República Federal. La TVG define los convenios colectivos como acuerdos escritos que cubren todos los aspectos del empleo firmados entre un sindicato y una asociación empresarial o bien una empresa particular. Sólo estas tres partes tienen derecho a firmar acuerdos de negociación colectiva. Este derecho es conocido como "capacidad" para entablar relaciones contractuales. Estas son, pues, vinculantes para ambos signatarios, lo cual, en el caso de los acuerdos entre un sindicato y una asociación empresarial, significa que todas las empresas que pertenezcan a la asociación deben pagar los salarios contractuales a los sindicatos por él empleado.

Esta obligación no se extiende, sin embargo, legalmente a los no sindicados, permitiendo así, en esencia, a un empresario pagar a los sindicatos de una misma planta salarios diferentes. Para evitar esta posibilidad, la TVG (Ley de Negociación Colectiva) permite al Ministro de Trabajo declarar universalmente vinculante un convenio, en un sector dado, si más del 50 por 100 de los empresarios de este sector son miembros de la asociación de empresarios que firmó el contra-

Aunque la declaración universalmente vinculante de un convenio por parte del Ministro de Trabajo parece ser, sobre el papel, un instrumento importante de intervención gubernamental en las relaciones laborales, ha tenido una escasa importancia práctica.

Una mayoría de empresarios pagan salarios contractuales también a los trabajadores no sindicados. Esto parece lógico, ya que alrededor del 80 por 100 de los empresarios de Alemania Occidental pertenecen formalmente a asociaciones de empresarios. Puesto que más del 90 por 100 de todos los trabajadores de Alemania Occidental ganan su medio de vida en sectores cubiertos por los acuer-



dos de negociación colectiva, sería justo decir que esos acuerdos regulan, de hecho, los salarios y las condiciones de trabajo de la inmensa mayoría de empleados en Alemania.

DOS PARTES: OBLIGATORIA Y NORMATIVA

El acuerdo de negociación colectiva medio en Alemania se compone de dos partes, una parte obligatoria y otra normativa. La primera comprende los acuerdos entre los dos firmantes del convenio en materias tales como la resolución de diferencias en el cumplimiento o interpretación del convenio. La tarea de la sección normativa del convenio es decretar las pautas universales para las condiciones de retribución y de trabajo. Estas alcanzan una particular importancia al asumir el status y la autoridad legal.

DIFERENTES TIPOS DE ACUERDOS

* Convenios sobre el marco salarial (RTV)

* Convenio sobre el marco general (MTV)

* Convenio salarial (LTV)

✓ El RTV (Convenio sobre el marco salarial) define los salarios y grupos salariales para un sector particular. Establece los criterios (formación, experiencia, naturaleza del puesto de trabajo, o una combinación de los tres) que sitúan a un trabajador en un grupo salarial determinado.

El RTV determina también las tasas salariales diferentes que separan a los diversos grupos salariales. La mayoría de los sectores en Alemania Occidental tienen entre cinco y ocho grupos salariales para los trabajadores de cuello azul y entre tres y cinco grupos salariales para los trabajadores de cuello blanco.

Los diferenciales están expresados como porcentajes (80, 90, 110 por 100 etc.) de la base salarial, generalmente la tarifa salarial para un trabajador varón, adulto y especializado sin cualificaciones

especiales. En el pasado, los diferenciales por cualificación eran completados por las categorías de edad y las categorías de localización, las cuales estaban determinadas respectivamente por la edad del trabajador y el tamaño de la ciudad en la que trabajaba. El propósito originariamente era compensar las diferencias en el coste de vida para solteros frente a casados o de los trabajadores urbanos frente a los rurales.

Sin embargo, gran parte de estas categorías de salarios extra han sido eliminadas desde entonces. Debido a la complejidad inherente a la formación de un salario y una estructura salarial, la RTV sólo se negocia raras veces en su conjunto.

✓ Los convenios sobre el marco general (MTV) se componen normalmente de voluminosos documentos que abarcan todos los aspectos del tiempo de trabajo (duración de la semana laboral, horas extras y vacaciones), las condiciones de trabajo (pautas de contratación y formación para diferentes grupos de trabajadores), prestaciones especiales (primas en Navidad y vacaciones) y, en teoría, todo aquello que no se refiera ni a los salarios básicos ni a la estructura salarial. Dada la variedad de áreas que abarca, los MTV deben ser de carácter muy general (de ahí el término de "marco"). Los detalles concernientes a las condiciones de trabajo para grupos de diferentes cualificaciones están relegados a los denominados Apéndices que son negociados por equipos de expertos después que haya sido firmado el propio MTV. Sin embargo, incluso con esos apéndices, gran parte del trabajo de adaptar un contrato marco general a las condiciones específicas de la planta de una fábrica recae por necesidad en los comités de empresa. Los MTV se renegocian generalmente cada tres o cinco años y son válidos para la región negociadora de un sector particular, o (en el caso de sectores pequeños) para toda

En Alemania la negociación colectiva se lleva a cabo por sectores industriales, una vez al año y, normalmente, a nivel regional. Cuando hay problemas surge la posibilidad de pasar al nivel federal o el recurso a una instancia de mediación"

la República Federal. Los convenios se firman por separado para trabajadores de cuello azul y de cuello blanco.

✓ Los convenios salariales (LTV) se renegocian normalmente en cada sector alrededor de una vez al año.

En gran parte de los sectores, se dan negociaciones de salarios separadas en cada unidad de contratación regional. Sus límites se aproximan vagamente a los Estados federales (Länder).

Hay convenios sectoriales de ámbito federal: banca, seguros, ferrocarriles, correos, etc. En los servicios públicos,

la negociación corre a cargo del ministro de Interior (federal o del Land), y por parte de la administración deben estar presentes también la Oficina de Empleo y un representante de la oposición en la administración correspondiente.

PROCESO

En primer lugar, los sindicatos presentan su plataforma. Previamente, nuestros delegados nos aconsejan cuáles pueden ser las peticiones.

Las propuestas se pasan a la Comisión Tarifaria, compuesta por compañeros y compañeras expertos, que elaboran las propuestas y las

transmiten a la Comisión. Esta comisión económica nos permite acudir bien informados a las discusiones.

Si una de las dos partes considera inútil seguir negociando, se pasa al tribunal de arbitraje (mediación), que emite una decisión. Pero si cualquiera esa decisión satisficiera a los trabajadores, no queda más remedio que la huelga, e recurso extremo.

Normalmente es la ejecutiva la que convoca el referéndum para decidir sobre la huelga. Para ser aprobada la convocatoria, deben participar más del 50% de los afiliados y aprobarlo más del 75%. Como apoyo para los huelguistas, parte de la cuota de los afiliados va a la caja de resistencia.

SITUACION ACTUAL

Nos preocupa la cifra de cuatro millones de parados, que no incluye a los trabajadores bajo expedientes de regulación ni a los que están incluidos en planes de promoción de empleo. Contando todos ellos las estadísticas darían seis millones de personas en paro.

La prioridad de nuestros sindicatos es la de garantizar el empleo aunque los salarios disminuyan durante algunos años. Esta garantía de mantenimiento del puesto puede estar contemplada en convenios.

Una de las medidas podría ser el "corredor de horarios" para un trabajador que trabaja cuarenta horas semanales no cobra horas extras.

Hemos intentado también que los empresarios contratara a más personas (puestos de trabajo para jóvenes o para personas procedentes de otros sectores en crisis), renunciando a una parte del salario.



MICHAEL WOLTERS

MICHEL ANDRE, SECRETARIO GENERAL DE LA FEDERACION DE QUIMICA DE LA CSC

«El modelo belga»

Todo lo referente al mundo del trabajo está dividido en tres ámbitos: social, económico y seguridad e higiene; y se sitúa en tres planos: de empresa, sectorial e intersectorial. A nivel de empresa: en toda empresa que tenga como mínimo 50 trabajadores, el empresario se ve obligado a constituir un comité de seguridad y de higiene que trata de todas las cuestiones relativas a seguridad e higiene y al embellecimiento de los lugares de trabajo.

En el comité están representados los trabajadores y la dirección. La organización sindical como tal no asiste al comité de seguridad, son únicamente los trabajadores en la empresa que, para ser elegidos, tienen que pertenecer a una organización sindical reconocida.

En el mismo momento se votará por consejos de empresa, pero hay una pequeña diferencia, y es que ha de haber algunos trabajadores en la empresa que, para ser elegidos, tienen que pertenecer a una organización sindical reconocida.

En la empresa está también la delegación sindical, que depende de su comisión paritaria. En un plano superior llega la comisión paritaria en el entorno social, una por sector, con un consejo de profesiones y un comité profesional.

Toda esta gente, conjuntamente, forman la comisión paritaria y está presidida por un alto funcionario del estado, el conciliador social.

TIPOS DE CONVENIO

Hay tres tipos de convenios colectivos: el sencillo, entre los empleadores y el personal representado por la delegación sindical. Se conviene algo, se acuerda algo y se pone sobre el papel; éste es un convenio que tiene valor en la empresa, pero ningún otro; el mismo convenio puede ser presentado en la secretaría del ministerio de relaciones laborales y Trabajo, y a partir de ese momento tiene fuerza de ley; el tercer convenio es el



En el ámbito laboral los interlocutores sociales son tan importantes como el Parlamento, pues la mayor parte de las veces, cuando se hacen leyes laborales de hecho son la traducción de los convenios colectivos que han sido obligatorios mediante decreto real.

mismo que el segundo, pero que se convierte en obligatorio por decreto real, y ya en este caso, los tribunales belgas tienen derecho a juzgar sobre ellos, porque, ciertamente, tienen ya todos los aspectos jurídicos de una ley.

LOGRO CARACTERISTICO

Por lo tanto, se puede legislar fuera del Parlamento en materia de derechos sociales y ésto tal vez sea uno de los logros más importantes y característico del convenio colectivo en Bélgica.

En el ámbito laboral los interlocutores sociales son tan importantes como el Parlamento, pues la mayor parte de las veces, cuando se hacen leyes laborales de hecho son la traducción de los convenios colectivos que han sido obligatorios mediante decreto real. Un convenio siempre está determinado, siempre es para un período determinado, y, a veces, y con frecuencia es importante que se traduzca este convenio en forma de ley, pero en la práctica es el texto íntegro del convenio lo que se somete al Parlamento para que lo ratifique.

Los trabajadores de la empresa son responsables de sus demandas y de sus negociaciones. Los dirigentes sindicales se limitan a apoyarlas.

NIVELES

A nivel de país tenemos los comités del sector, que se organizan por centrales.

Los Comités de sector se organizan por delegados, hay que tener un mandato de delegado que se reparte en función de la fuerza sindical de las regiones.

Los miembros de la organización sindical, por una parte, son miembros del consejo de fábrica, pero también son miembros de un comité local.

Al final tenemos el Consejo general, en el que se toman las grandes decisiones y se dan mandatos a los representantes que el sindicato tiene.

MICHEL ANDRE



Publicación: LANTZEN. **Edita:** Confederación Sindical ELA. **Director:** German Kortabarría. **Coordinador:** Martín Aurrekoetxea. **Diagramación:** N. Ispizua y G. Zeberio. **Elaboración:** Esther Alonso y José Mari Gutiérrez. **Depósito Legal:** BI-360/79. **Redacción:** Barrainkua 15, 6º / 48009 Bilbao; **Teléfono:** 424 33 00

