

# ELANTZEN

Página 4: "La Negociación Colectiva en la crisis", V. ELORZA. Páginas 7 al 10: DOCUMENTACION/AGIRIAK, "Estatuto de los Trabajadores", "Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación". Página 11: "Principios que inspiran el título primero del Estatuto de los Trabajadores", GERMAN KORTABARRIA. Página 13: "La regulación de la negociación colectiva es decepcionante", J. ELORRIETA. Página 15: "Aukera berri bat, sindikalismo berri bat", ITURRIAGA. Última página: RECOMENDAMOS/GURE GOMENDIOA, liburuak.

## Sindicalismo y estructura de la negociación colectiva

*La Negociación Colectiva representa hoy uno de los elementos sociales y económicos más importantes de las sociedades industriales, derivándose de ello la relevancia y el interés del tema. Son varias las consecuencias de la Negociación Colectiva: a - la mejora de las condiciones de vida y trabajo, altamente valorado por los trabajadores y sindicalistas; b - el desarrollo de las organizaciones libres de trabajadores y, especialmente, de los sindicatos; c - una alteración importante de la estructura de poder en la empresa y en la sociedad, probablemente el efecto macrosocial más importante de la negociación colectiva, y d - el efecto de cambio social que es consecuencia de los puntos anteriores.*

De estas consecuencias se deriva el interés del tema de la negociación colectiva. Su estructura, su desarrollo y las tendencias que manifiesta son objeto de estudio de académicos, políticos, empresarios y sindicalistas, todos ellos desde su propia perspectiva, no coincidente, por supuesto.

Hay que manifestar, de entrada, la interrelación entre las cuatro consecuencias de la Negociación Colectiva que hemos señalado. Las mejoras que conseguimos, el grado de desarrollo sindical, el cambio de poder y el cambio social se relacionan estrechamente y con esa conciencia nos aproximamos en ELA a la Negociación Colectiva.

No es objeto de este artículo estudiar las consecuencias de la Negocia-

ción pero es necesario tener en cuenta la interrelación señalada. Con esta perspectiva el objeto del artículo se centra en la estructura de la Negociación Colectiva. La Negociación puede ser de una forma u otra, su incidencia puede ser mayor o menor y las consecuencias, antes señaladas, pueden tener mayor o menor relevancia. Entre otras cosas, esto depende de la estructura de la Negociación Colectiva.

Por estructura de la Negociación Colectiva entendemos una cosa tan simple como la especificación de qué se negocia donde. A qué nivel se negocian las distintas materias objeto de la negociación: ¿Salarios, jornada, vacaciones a nivel de empre-

sa o a nivel "sectorial nacional" o a nivel inter-profesional?.

El famoso artículo 81, ahora 83, del Estatuto de los Trabajadores, consecuente con los acuerdos CEOE-UGT señala que "se podrá establecer la estructura de la negociación colectiva". Es decir, el convenio estatal del Metal podrá establecer la estructura, podrá determinar qué se negocia dónde.

Ha de aclararse que al fijar esta estructura, y de acuerdo con dicho artículo 81 (83), se establecerá qué es lo que NO se puede negociar a niveles inferiores, ya que es muy difícil hacer la lista de lo que es negociable.

Consecuentemente, las materias más importantes pueden negociarse arriba (interconfederal, estatal) y la aplicación y otras materias simples (el horario de entrada) a niveles inferiores (sector, provincia, empresa).

En el sindicalismo de UGT y en el Estatuto de los Trabajadores prima la filosofía de negociar mucho arriba y poco abajo. Nosotros, ELA, llevamos tiempo preconizando lo opuesto por razones ya conocidas.

Observamos inmediatamente dos consecuencias:

— A un sindicalismo corresponde una determinada estructura de la Negociación Colectiva.

A una Negociación Colectiva determinada, corresponde un sindicalismo determinado.

— Otra observación:

Al sindicalismo débil corresponde la estructura del Estatuto de los Trabajadores: negociación a niveles superiores.

Al sindicalismo fuerte no le corresponde lo opuesto, negociación a niveles inferiores, sino la negociación en el nivel más conveniente y favorable a los trabajadores.

## El caso internacional

Tópicamente se suele hablar de modelo sindical europeo, o alemán,..... Ya de entrada hay que señalar la falsedad de estas frases ya que no existen modelos o, lo que es lo mismo, los "modelos" sindicales no son exportables. Por decirlo de otra forma, está aquella famosa frase de: "Cada país tiene el sindicalismo que se merece".

Siendo el sindicalismo un fenómeno social complejo responde y se interrelaciona con todos los elementos sociales y a ellos responde; de aquí que cada sociedad presente su propio sindicalismo, respondiendo aún en todos los casos a la idea de organización libre de trabajadores para la defensa de sus intereses.

Hecha esta observación inicial podemos presentar brevemente las estructuras de la Negociación Colectiva en diferentes países, utilizando este tipo de gráficos que aparecen abajo.

En Suecia, país con la mayor tasa de afiliación —90 por ciento—, observamos que lo sustantivo se negocia a nivel interprofesional y sectorial nacional, dejando para la empresa la adecuación de esos convenios. De hecho se negocia "arriba" y abajo se aplica. Dado el fuerte poder sindical es perfectamente posible negociar arriba y se tienen las garantías precisas para que lo "arriba" negociado se cumpla en los niveles de empresa.

También debería observarse que si la negociación "arriba" falla, los sindicatos pueden imponer la negociación empresa por empresa. El secreto se halla en el poder sindical y en la implantación del sindicalismo en todas las empresas, incluidas las cooperativas.

El modelo del Estatuto de los Trabajadores, se aproxima y tiende a este modelo sueco, con la agravante de que en España la afiliación no supera

el 10 por ciento, no existe poder sindical y el sindicato no se halla en la empresa. En ese caso quien elige el nivel de negociación, el "terreno de juego" es la patronal. En caso contrario, es el sindicato.

Dando un repaso al resto de los países, observamos que en Bélgica prima el convenio sectorial estatal o regional siendo escasa la importancia de la negociación en la empresa. Se ha llegado a un "statu quo" de poderes e instituciones sindicales y patronales que limitan enormemente la flexibilidad sindical y la posibilidad de optar por distintos niveles de negociación. Una vez alcanzada esta situación, es difícil cambiarla y ello condiciona y determina el sindicalismo que se practica.

En Alemania, las pautas que marcan la negociación se fijan a nivel inter-

profesional y a nivel sectorial nacional, pero la negociación de hecho real se dan en los "lander" o regiones tarifarias. Obsérvese que no tiene importancia la negociación en la empresa, a diferencia de la sueca, donde se da la negociación para aplicar el convenio superior.

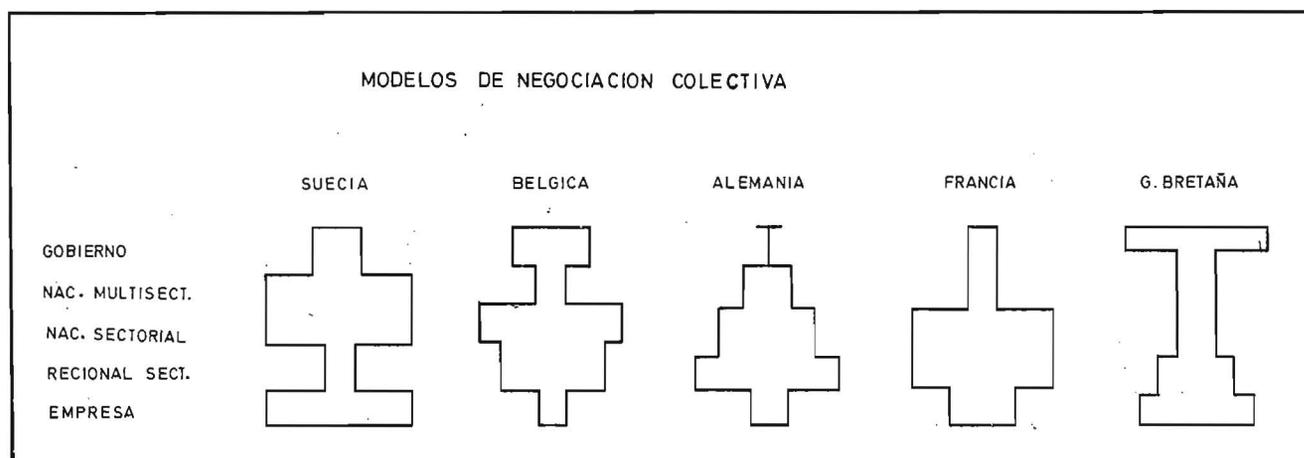
En Francia, la negociación clásica se da a nivel sectorial y nacional y regional. La negociación en la empresa se presenta sólo donde el sindicato se halle presente y con fuerza. Este gráfico, similar al italiano, induce a engaño, ya que aunque represente la realidad, lo que no demuestra en la "densidad" de la negociación. Se negocia poco en Francia; la negociación no es obligatoria, los afectados realmente por los convenios son pocos, el poder sindical es escaso y la negociación colectiva como institución social no es tan importante como en Alemania, en Suecia o en los USA. El Estatuto de los Trabajadores no precisa la obligación de negociar: se negociará si hay fuerza y eso nos lleva a Francia. Se ha copiado la estructura sueca con la no-obligación francesa y sin poder sindical. Las consecuencias son claras a partir de la primera conclusión: no se negociará, la negociación será débil como fenómeno e institución social.

Gran Bretaña es otra realidad: fuerte intromisión del Gobierno, negociación sectorial poco importante y enorme importancia de la negociación empresa por empresa, planta por planta, taller por taller. Básicamente como consecuencia de la enorme afluencia de distintos sindicatos de oficios. Aunque el tema merece un estudio propio, la negociación como sistema no funciona en Inglaterra y eso se nota en toda la sociedad.

En los Estados Unidos vemos otra realidad. Ha habido, durante algunos años cierta ingerencia gubernamental, pero el nivel básico de la negociación es el de la empresa: negociar empresa por empresa y desarrollar el poder sindical en la empresa.

## A un sindicalismo corresponde una determinada estructura de la Negociación Colectiva.

.....si no existe poder sindical y el sindicato no se halla en la empresa, quien elige el "terreno de juego" es la patronal. En caso contrario, es el sindicato.



## El "caso español"

La fórmula UGT-CEOE, reflejada en el Estatuto de los Trabajadores permite, haciendo abstracción de las circunstancias, la implantación de cualquiera de las estructuras antes comentadas y es sindicalmente defendible argumentando que tiende al caso sueco o alemán. La realidad es completamente distinta: sin implantación sindical, sin afiliación y sin obligación legal de negociar lo más probable es que se tienda al caso francés, con escasa relevancia de la negociación. Pero como señalábamos al principio, los modelos no son exportables de forma que nos vamos a encontrar con el "caso español": La patronal decide los niveles reales de negociación que será débil y escasa. La actuación de UGT se parecerá a una continua intromisión condicionadora y debilitadora de la negociación, evitando, a la larga, el desarrollo de un sindicalismo potente e implantado. Este tema invita a la reflexión ya que una negociación de este tipo va a condicionar estrechamente el sindicalismo que se practique en el Estado español.

## En Euskadi

Nos cabe la fundada tentación de que la realidad laboral y sindical vasca va a ser distinta. Y hay serios motivos para defender esta tesis.

Nosotros, que venimos defendiendo la negociación empresa por empresa en estas circunstancias sindicales y económicas no consideramos necesariamente malo el negociar a otros niveles: depende de las circunstancias económicas, del poder sindical, del sindicalismo que deseamos, etc. Ha de señalarse que, aunque la legislación, la economía, la patronal, otras centrales sindicales, van a condicionar la estructura de la negociación en Euskadi, la posición de ELA va a ser determinante.

Este es un tema que no vamos a resolver en un artículo ni en un acuerdo-marco. El estudio, el debate, el posicionamiento van a ser necesarios en nuestra organización y, aunque nos queda tiempo, el tema está ya abierto.

Para finalizar, ha de subrayarse la relación entre sindicalismo y negociación. El sindicalismo y la negociación que ahora practicamos condicionan el sindicalismo y la estructura de la negociación del futuro. Olvidar esta relación nos puede crear hipotecas para nuestro sindicalismo y para la negociación colectiva en Euskadi.

MENDI

# Krisia, sindikalismoa eta negoziaketa

Negoziatzeko zein era ematen den toki batean, asko esan nahi du leku hortako sindikalismoa ikusterako orduan. Alderantziz gertatzen bada ere, eragin nabarmena du negoziaketa modu batek sindikalismoaren oinarrietan, estrukturetan, bere berezitasunetan.

Era batera edo bestera moldeatzen duelako, ezin ahantzi negoziazioa eta sindikatuko organizazioaren arteko lotura, elkarganaketa. Bata bestearekin zerrikusirik ez dutela ezin esan. Zein estruktura sindikalak egiten joango diren jakitekotan, nahi eta nahiez begia ipini behar nolako negoziaketa estruktura eta estiloa kokatzen denaren baitan.

Ez dugu, bestalde, egi hutsa denaren agerpena egiten krisisean gaudela esanik. Krisisa gogorrean gainera, barnekoan. Beti kontutan hartzekoa baldin bada krisisa, orain eta gehiago hartu behar sindika-

lismoa eta sindikatuak hase-rako egituraketan daudenean, lehenbiziko pausoak oinarritzen ari direnean, heldutasun bideruntz doazenean. Negoziaketa moduak sindikalismoa era batera edo bestera zuzentzen badu, ez du eragin gutxiago izango krisiak, bere bueltan dituen baldintza edo ta zirkunstantziengatik negoziapen estrukturetan, normala baita, krisisa garaian jardun edo ez, bide bat edo bestea hartzeko. Momentu hauetan lotu beharrezkoak dira lehen aipatutakoak. Krisisa garaian edo ez. Noski, begi argiz ibiltzea da egokiena, zeren eta baldintzatua edo kondizionatua egoteak langile bati baino gehiagori datorrike gorra pistoia jaitea, denboraldi txarrak direla eta, gerria hestutzeko sasoi delakoan. Gutxiagorik ere. Negoziaketak garai ekonomiko onean duen aurpegia, efikaziz eta gogor jokatuz, ez du zergatik tapaturik, ez dago zergatik atzeraturik une hauetan.

(Ikus 3, 4 eta 5. orrialdean)

# La negociación colectiva en la crisis.

La repetición innecesaria de las dificultades con que ha tropezado el desarrollo del sindicalismo, que son reales, no nos va a conducir a la previsión del futuro sindical y a trabajarlo. Podemos hacer un largo catálogo de trabas interpuestas al desarrollo del sindicalismo y de trampas tendidas a la clarificación social de su identidad. De todas ellas no tiene la culpa la UCD y no pocas de ellas aún perduran. Pero este reiterativo recuerdo apenas ayuda nada a que salgamos de la crisis por la puerta que nos corresponde o a que apliquemos ahora nuestro esfuerzo en el punto y en la dirección apropiadas a las exigencias del futuro sindical.

Ni la especial dificultad que presenta cada negociación tiene que hacernos perder de vista nuestro proyecto sindical; ni cada empresario concreto tiene que hacernos olvidar la patronal con la que se las tiene que ver nuestro sindicalismo. La crisis ha alterado profundamente los datos con los que tenemos que operar sindicalmente y la patronal está jugando duro, muy duro, aprovechando a fondo todo lo que pueda significar una fisura, una debilidad, un error de cálculo en los trabajadores o en el movimiento sindical. La forma de incidir sobre la elaboración del Programa Económico del Gobierno, de presionar sobre la confección del Estatuto de los Trabajadores y de negociar el Acuerdo-Marco firmado por la CEOE-UGT son simplemente una muestra de como está actuando la patronal estos últimos meses.

La patronal acostumbra a mirar al sindicato o como un estorbo de su libre actuación de patrón, o como un elemento distorsionador del juego libre (?) de las fuerzas económicas, o, más sofisticadamente, como un factor falseador de los planteamientos "científicos" de escuela. La patronal, lógicamente, siempre está de acuerdo en limitar la eficacia del sindicalismo y en privarle de su raíz representativa

---

***Aplicar el esfuerzo sindical en el punto y en la dirección apropiadas.***

***La patronal está jugando duro, muy duro.***

---

y de la adecuada cobertura y arraigo social. Vamos a examinar algunas formas que utiliza para lograrlo.

---

**Alejar los centros de decisión**

Los centros de decisión económicos y empresariales son alejados cada vez más, a la par que se procura cerrar a los sindicatos el acceso a esos niveles. Así el sindicato no puede presentar batalla (negociar) con referencia a los verdaderos niveles de decisión. Queda así muy limitada y reducida la capacidad de respuesta y reivindicación de las organizaciones sindicales. Cuando amplios sectores de trabajadores experimentan esta ausencia y la correspondiente falta de eficacia sindical se hacen, cada vez más escépticos a todo

"proyecto" de sociedad, a todo intento de dar forma al sistema de relaciones laborales, a todo plan de convivencia. Entonces la tentación de desinteresarse, de marginarse, de desistitucionalizarse, de abandonar los procedimientos de actuación sindical, puede hacer mella. El recurso de fomentar una combatividad con orejeras, a la larga, se mostrará estéril y decepcionante. El único camino realista y atrayente es el que descifra las claves del proceso social, el que acerca al trabajador a los centros neurálgicos de decisión y le hace vivir un protagonismo colectivo de incidencia real y efectiva en el desarrollo de las relaciones laborales y en la transformación de las realidades y estructuras sociales.

---

**Presionar sobre los legisladores**

Existe en forma creciente ahora otro fenómeno que es aprovechado por la patronal para debilitar la acción negociadora y el arraigo de los sindicatos. Ya que sería anacrónico tratar de evitar la legislación basada en el principio de la libertad sindical, la patronal trata de neutralizar la eficacia de la vía legislativa. En primer lugar presionando sobre los órganos legislativos en orden a minimizar el alcance y la profundidad de la ley o a orientar su sentido de acuerdo con sus intereses. No vamos a detenernos en comentar este procedimiento de reconocida rentabilidad para la patronal, por ser más conocido que el siguiente. Una vez legislado, en el campo de aplicación de la ley, la patronal busca crear situaciones laborales que escapen a la aplicación de lo contenido en la ley.

Tanto en un caso como en el otro las épocas de cambio y crisis como la actual son muy permeables a la acción empresarial. De ahí la importancia que reviste el hecho de que la legislación



laboral básica del estado español se esté realizando en tiempo de crisis económica y de sustanciales transformaciones sociales y laborales. Si a las dificultades propias de una libertad sindical primeriza, se añaden las que acompañan a la crisis y la puerta abierta a la acción empresarial que acabamos de mencionar, se comprende fácilmente que el campo de maniobra de la acción sindical puede quedar notablemente mermado.

#### Cambios en la condición de los trabajadores

Por efecto combinado de los intereses patronales (del capital) directamente antisindicales, del proceso de avance técnico y de la necesaria reconversión de la estructura productiva, se producen una serie de cambios que interesan vivamente a la acción sindical. Dos de estos cambios hechos posibles por el desarrollo técnico y propiciado por el interés patronal, en un determinado tipo de desarrollo social, son los siguientes:

1— Una distribución nueva de los trabajadores entre los ya típicos sectores primario, secundario y terciario y también un nuevo reparto entre las diversas ramas de la pro-

***La patronal siempre está en limitar la eficacia sindical.***

***Descifrar las claves del proceso social.***

***La patronal busca crear situaciones laborales que escapen a la aplicación de la ley.***

ducción. Simultáneamente con una gran diversificación en categorías, se produce una atomización y parcelización del trabajo hasta extremos que, en razón de sus efectos negativos en la producción, el mismo empresariado se ha visto interesado en corregir.

2— La aparición de situaciones “extrañas” en sectores cada vez más amplios de trabajadores. Situaciones “extrañas” a las que podríamos calificar de situaciones típicas y reguladas.

Trabajadores en situación de empleo precario (a tiempo parcial, contratados para tiempo determinado, subcontratados, etc.), trabajadores “diferentes” (funcionarios, empresas públicas, empresas con producción bélica, etc.) a los que con frecuencia se aplica una normativa también diferente; trabajadores “marginados” por razones de edad (jóvenes), de sexo (mujeres), de tipo de ocupación (trabajadores a domicilio, ocupados en centros de fortuna o cierto tinte de clandestinidad tolerada, etc.)... En Francia calculan que en esta situación de “extrañamiento” se encuentra un 30 por ciento de los trabajadores empleados en el sector industrial.

#### Respuesta sindical

La respuesta sindical en general, pero particularmente a la hora de la negociación, tiene que tener presentes varios objetivos:

1— El movimiento sindical, nuestro sindicalismo, no va a contentarse con operar en la periferia social, allí donde únicamente se registran los ecos de lejanas decisiones. No queremos reducirnos a actuar y negociar temas y opciones de segundo o tercer grado. Eso significaría o nuestra incapacidad de estar donde debemos estar o que aceptemos, sin más, lo que a nivel más elevado se ha decidido contra los trabajadores o, por lo menos, a sus espaldas. Si queremos estar a la altura de nuestras responsabilidades sindicales ni podemos ir detrás de los acontecimientos y de los planteamientos innovadores, ni podemos estar ausentes —otra cosa es el tipo de presencia que debemos exigirnos— de los centros en los que en primera o última instancia se deciden las grandes líneas por las que discurrirá la vida

---

***Nuestro sindicalismo no va a contentarse con operar en la periferia social donde únicamente se registran los ecos de lejanas decisiones.***

***Un sindicato no debe seguir al empresario en su tendencia a alejar los centros de decisión.***

***Tiene que primar el criterio de eficacia y negociar a partir de la mayor concentración posible de fuerza sindical.***

***Si nunca es deseable, ahora es suicida, la dispersión sindical a la hora de la confrontación negociadora.***

---

de los trabajadores o por lo menos la condicionará. Esto ni es una utopía, ni está al alcance de cualquiera. Alcanzarlo nos exigirá esfuerzo, medios y experiencia. Pero nuestra acción negociadora tiene que apuntar a ello.

2— Nunca nuestro hacer sindical tiene que representar ni representarse un trabajador y un sindicalismo abstracto, ni una clase trabajadora imprecisa, intemporal e ilocalizable. Si se va por ese camino se acaba en la burocratización del sindicalismo y en la huída hacia arriba de los niveles negociadores hasta el extremo de que el trabajador y el afiliado sindical acaban sintiéndose ajenos y no representados en sus propias organizaciones y sindicatos. Un sindicato no debe seguir al empresariado (sobre todo el gran empresariado) en su tendencia a alejar los centros de decisión y a despojar a los trabajadores concretos de su derecho a decidir sus formas y niveles de negociación.

3— Si el sindicalismo tiene que anclarse en una realidad laboral concreta, tiene también que llevar a cabo una actividad negociadora de una gran adaptabilidad. No valen esquemas rígidos, ni fórmulas de valor universal. Tiene que primar el criterio de eficacia y negociar por ello a partir de la mayor concentración posible de fuerza. El buen sindicato apenas amaga, pocas veces se emplea a fondo y cuando lo hace es porque sabe que puede alcanzar su objetivo. Pero tiene que estar siempre capacitado y a punto para vencer la resistencia de un empresariado obstinado, de un empresariado bien definido y concreto.

4— Para una actividad negociadora que responda a las condiciones de la crisis hay que enraizar el sindicalismo en todos los nuevos sectores, en todas las nuevas categorías de trabajo y todas las formas de empleo. La diversificación, la descalificación, la dispersión de condiciones de trabajo, la atomización del trabajo, etc. es aprovechado por los empresarios, aduciendo pretextos de carácter técnico, para obstaculizar y debilitar la acción sindical y negociadora. El sindicato tiene que asumir la realidad de la discriminación ante el empleo y las condiciones de trabajo, la realidad del paro, etc., para negociar tanto la desaparición de las discriminaciones como para hacer realidad el derecho al trabajo y evitar una salida de la crisis basada en parte en la aceptación de un porcentaje estratégico de paro.

dical a la hora de la confrontación negociadora. Imperdonable que ahora un sindicato se preste a ser el agente de la división sindical que a cualquier precio busca la patronal y el capital.

V. ELORZA

---

#### Coordinación sindical

---

Es obvio que mientras dura el sistema capitalista la relación de fuerzas se inclina a favor del empresario y no del lado de los trabajadores. También es claro que la crisis es una circunstancia que hace más difícil aún la acción sindical. También hay que confesar que el rápido proceso de cambio a que se hallan sometidas las realidades socio-laborales crea una situación incómoda a un movimiento sindical recién salido de una eterna clandestinidad, insuficientemente estructurado, carente de experiencia y con no muy brillantes tasas de afiliación (en términos generales). Todo ello se convierte en exigencia de eliminación de todos los obstáculos que se den en el camino de la unidad de acción sindical y en consecuencia de evitar toda hipoteca que pueda condicionar a un sindicato a intereses o miras extrasindicales por ser ésta la máxima dificultad en la búsqueda de cualquier acuerdo de acción: si nunca es deseable, ahora es suicida, la dispersión sin-

DOCUMENTACIÓN

AGIRIAK

EL ESTV  
80 urtaria/LANTZEN  
LANTZEN

# Estatuto de los trabajadores

*NOTA: Además del Título tercero que regula la de documentación las disposiciones finales y transitorias que hacen referencia a la misma.*

## De la Negociación y de los Convenios Colectivos Título III

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Sección primera: Naturaleza y efectos de los convenios.

#### Artículo 82. Concepto y eficacia

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

#### Artículo 83. Unidades de negociación

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán

ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

#### Artículo 84. Concurrencia

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 83.

#### Artículo 85. Contenido

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral,

sindical y asistencial, y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

2. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que lo conciertan.

b) Ambito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.

d) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

#### Artículo 86. Vigencia

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. Denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

#### Sección segunda: Legitimación

##### Artículo 87. Legitimación

Estarán legitimados para negociar:

1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal en su caso o las representaciones sindicales si las hubiere.

No obstante, en los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores: los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros del comité o delegados de personal del

ámbito geográfico o funcional a que se refiere el convenio, y las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento de los empresarios afectados por el ámbito de aplicación del convenio.

Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos o asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuente en este ámbito con un mínimo del quince por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados del personal o de los empresarios, referidos ambos al ámbito funcional del que se trate. No estarán comprendidos en este supuesto los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales que estén integrados en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

3. Todo sindicato, federación o confederación sindical y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimidad tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

##### Artículo 88. Comisión negociadora

1. En los convenios de ámbito empresarial o inferior la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y, de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, punto 1.

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen, como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a la mayoría de los empresarios afectados por el convenio.

2. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

3. En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.

4. La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz pero sin voto, designado libremente por aquella. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

## CAPITULO SEGUNDO

### Procedimiento

Sección primera: Tramitación, aplicación e interpretación

#### Artículo 89. Tramitación

1. La representación de los empresarios y de los trabajadores que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la representación que se ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo, cuando el convenio tuviera un ámbito territorial superior al de la provincia y a la Delegación Provincial de Trabajo en los demás casos.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produzcan violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobarán su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquella.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del sesenta por ciento de cada una de las dos representaciones.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

#### Artículo 90. Validez

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de efectuarse por escrito, bajo la sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el "Boletín Oficial del Estado" o en el de la provincia a que corresponda el convenio.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

#### Artículo 91. Aplicación e interpretación

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos se resolverá por la jurisdicción competente.

#### Sección segunda: Adhesión y extensión

##### Artículo 92. Adhesión y extensión

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Trabajo podrá extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores siempre que exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado.

Por ello será preciso el previo informe de una comisión paritaria formada por representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de aplicación.

## Disposiciones Finales

### Octava

Se crea una comisión consultiva nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. El Ministerio de Trabajo dictará las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra institución ya

existente de análogas funciones. Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

## Disposiciones Transitorias

### Segunda

Las ordenanzas de trabajo actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo. A efectos de la definición de grupo profesional a que se refiere el artículo 39, se estará a lo dispuesto en las ordenanzas, mientras no se pacte sobre la materia a través de los convenios colectivos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se autoriza al Ministerio de Trabajo, para derogar total o parcialmente las Reglamentaciones de

Trabajo y ordenanzas laborales con informe preceptivo previo de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

### Quinta

Los convenios colectivos en trámite de negociación a la entrada en vigor de esta ley se registrarán por las normas vigentes en el momento de constituirse la comisión negociadora. En cuanto a las posibles prórrogas, se estará a lo dispuesto en esta ley.

# Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación

En el B.O.E. de 5/XII/1979, N<sup>o</sup> 291 aparece el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas. Reproducimos únicamente los artículos que desarrollan las funciones y competencias asumidas por el IMAC a través de este decreto.

Creado el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación por Real Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y nueve, de veintiséis de enero y establecida su estructura orgánica por Real Decreto novecientos noventa y ocho/mil novecientos setenta y nueve, de veintisiete de abril, es el momento de que se haga realidad su actuación, asumiendo parte de las funciones que el Real Decreto-ley citado le encomienda, dejando para una etapa posterior otras que el Instituto ha de desarrollar.

Asimismo se evidencia la necesidad de que se pueda practicar en el seno del Instituto la designación de representantes a que se refieren los artículos diez, ciento treinta y cuatro y ciento cuarenta y seis del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de noviembre de mil novecientos setenta y nueve,

## DISPONGO

Sección I. Del depósito de estatutos, actas de elecciones, convenios y demás acuerdos colectivos.

**Artículo primero.**—Uno. El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación se hará cargo de los siguientes depósitos:

a) Estatutos de los Sindicatos de Trabajadores y Asociaciones Empresariales creados al amparo de la Ley diecinueve/mil novecientos setenta y siete, de uno de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical y de los adaptados a la misma, de conformidad con su disposición transitoria.

b) Documentación relativa a las elecciones efectuadas conforme al Real Decreto tres mil ciento cuarenta y nueve/mil novecientos setenta y siete, de seis de diciembre.

c) Convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre Sindicatos y Asociaciones y Organizaciones Empresariales.

Dos. Asimismo, asumirá la expedición de certificaciones de la documentación en depósito.

## Funciones y Competencias

### Sección II. De la Mediación.

**Artículo segundo.**— La mediación prevista en el artículo sexto del citado Real Decreto-ley, solicitada por los comparecientes en conflicto u ofrecida por el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y aceptada por las partes, se realizará con carácter inmediato.

Solicitada o aceptada la mediación a que se refiere dicho artículo, el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación convocará y oír a las partes sobre las condiciones y características que debe reunir el mediador y someterá a su consideración los nombres de las personas que pudieran reunir las, designando a aquella en la que coincidiera el parecer de ambos interesados. Seguidamente se recabará la aceptación del designado.

El mediador tiene facultad para convocar a las partes, que estarán obligadas a comparecer personalmente cuantas veces se estime pertinente y podrá solicitar datos e informes necesarios para el cumplimiento de su misión. El mediador queda obligado a guardar secreto profesional, incurriendo, en caso de transgredirlo, en las responsabilidades y sanciones a que hubiere lugar.

En el plazo más breve posible, el mediador someterá a las partes la propuesta de solución que considere justa.

La aceptación por las partes de las propuestas del mediador tendrá la eficacia de un convenio, si legalmente pudiera concertarse.

Los mismos trámites serán observados en los casos en que la autoridad laboral exija del Instituto la designación de un mediador cuando las circunstancias lo demanden y previa audiencia de los interesados.

Lo establecido en los anteriores preceptos se entiende sin perjuicio de las facultades de mediación que corresponden a la Inspección de Trabajo.

### Sección III. De la representación.

**Artículo tercero.**— La Magistratura de Trabajo podrá dirigirse al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos diez, ciento treinta y cuatro y ciento cuarenta y seis de la Ley de Procedimiento Laboral, a los efectos de que en los plazos legales los interesados designen, ante un letrado conciliador, su representación.

La citación para la pertinente comparecencia se efectuará, por medio de correo certificado con acuse de recibo, en los domicilios que figuren en el escrito correspondiente.

Los interesados presentes en el acto designarán su representación. Los que no hubieren comparecido por cualquier causa, se presumirá que aceptan la designación efectuada por los que asistieren.

Si no compareciese ninguno, no obstante haberse cursado las citaciones se practicará una segunda con la advertencia de que si no acudieran se entenderá hecha la designación, a efectos meramente procesales, a favor de los tres primeros que figuren en el documento remitido por la Magistratura de Trabajo, pudiendo actuar indistintamente cualquiera de ellos; todo ello se hará constar en el acta que se levante.

### Sección IV. De la conciliación obligatoria en conflicto individual.

**Artículo cuarto.**—Uno. Será requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento laboral, el intento de celebración del acto de conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, conforme el artículo quinto del Real Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y nueve, de veintiséis de enero, inclusive en los supuestos a que se refieren los artículos cincuenta y dos, cincuenta y tres y cincuenta y seis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Dos. La asistencia al mismo es obligatoria para ambas partes.

Tres. Para su régimen y excepciones se estará a lo dispuesto en el artículo cincuenta, siguientes y concordantes de la Ley de Procedimiento Laboral en lo que no haya sido modificado por el Real Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y nueve, de veintiséis de enero.

**Artículo quinto.**—Uno. La celebración del acto de conciliación se intere-  
sará ante los órganos del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación del lugar de la prestación de los servicios o del domicilio de los interesados, a elección del solicitante.

Dos. El acto de conciliación se efectuará ante el Director, Presidente del Tribunal Arbitral, Secretario u otro funcionario del Instituto, siempre que reúnan la condición de licenciado en derecho.

La capacidad de los interesados para la celebración del acto de conciliación será la exigida a los litigantes en el proceso laboral.

# Principios que inspiran el título primero

En el momento de redactarse estas líneas, el proyecto de Estatuto de los Trabajadores, aprobado ya por el Congreso Diputados en el que ha sido pasado por el tamiz de los acuerdos entre la C.E.O.E. y la U.G.T., queda pendiente únicamente de su aprobación por el Senado para ser definitivamente sancionado y promulgado. Y no es de esperar que en la cámara alta, dominada por el partido del Gobierno, se produzcan modificaciones que alteren sensiblemente el texto que actualmente conocemos.

En concreto en cuanto al Título I, "De la relación individual de trabajo", es fácil ver en el texto del proyecto que, entre las diversas opciones que cabía hacer a la hora de encarar el Estatuto de los Trabajadores, la U.C.D. ha optado claramente por el refrito de la normativa anterior —recogida fundamentalmente en la franquista Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de Relaciones Laborales y Real Decreto-Ley sobre Relaciones

de Trabajo— opción por otra parte perfectamente congruente y lógica con las líneas generales del partido y el nulo interés de los grupos empresariales que lo patrocinan en introducir modificaciones sustanciales en una normativa que, básicamente, les favorece. Lo que no quiere decir que no se hayan introducido modificaciones parciales que, como se verá, no pueden recibir un juicio favorable desde nuestra perspectiva.

Sin entrar en un detallado y pormenorizado análisis de cada uno de los sesenta artículos que integran el Título I, vamos a recoger dos temas de indudable interés, como son la modificación en el sistema de fuentes del derecho laboral que se produce como consecuencia de la desaparición de las Ordenanzas y los cambios introducidos en el régimen de despido. Trataremos, en segundo lugar, de recoger los principios o filosofía que, a nuestro entender, inspira el Estatuto del Trabajador en este su título I.

### Modificación del sistema de fuentes del Derecho Laboral.

El artículo 3 del Estatuto introduce una importante innovación al eliminar de entre las fuentes de la relación laboral las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, cuyo cometido normativo queda ahora asignado a los convenios colectivos y, posiblemente, dada la ambigüedad y amplitud de la redacción dada al art. 83, a los acuerdos interprofesionales o acuerdos sobre materias concretas.

El sistema de Reglamentaciones de Trabajo, verdadera "rara avis" dentro del derecho comparado, como tantas

otras exquisiteces del franquismo, traía su origen de la Declaración III del Fuero del Trabajo que, en su número 4, estableció que el Estado recababa para sí la regulación de las condiciones de trabajo, sin posibilidad de asunción de competencia alguna en la materia por otros entes.

Cumpliendo tal mandato la Ley de 16 de octubre de 1942 fijó el procedimiento de elaboración de las Reglamentaciones de Trabajo atribuyendo la facultad de dictarlas al Ministerio correspondiente, estableciendo una clara y anómala desproporción entre el rango material de la norma y el del ente capacitado para dictarla. Lo mismo cabe decir de las Ordenanzas de Trabajo, sucedáneos de las Reglamentaciones y de similar carácter y contenido.

Con todo, mediante la Ley de Convenios Colectivos de 1958 se empezó a abrir una brecha en el monopolio que el Estado se había atribuido en cuanto a la regulación de las condiciones de trabajo por ramas de actividad,

quebrando su exclusividad normativa. Tal contradicción se vió superada cuando la Ley Orgánica del Estado de 1967 modificó la redacción originaria del Fuero del Trabajo y la sustituyó por la de: "El estado fijará las bases mínimas para la ordenación del trabajo...", quedando, pues, como materia propia de los convenios colectivos la mejora de tales bases mínimas dentro de los ámbitos respectivos.

La novedad que introduce el Estatuto es la supresión de las Reglamentaciones u Ordenanzas de Trabajo y, por tanto, de que el Estado regule las condiciones mínimas por ramas de actividad. Tal cometido, en lo sucesivo, se encomienda fundamentalmente a los Convenios Colectivos, si bien la Disposición Transitoria 2ª del Estatuto mantiene la aplicación de los actualmente vigentes en tanto no sean sustituido por aquéllos. De ahora en adelante, pues, los Convenios deberán recoger un contenido mucho más amplio del que hasta ahora ha sido usual en la mayoría de ellos.

## Nuevo régimen de despido.

El Estatuto del Trabajador mantiene en líneas generales el actual régimen de despido, con modificaciones de tinte claramente empresarial.

El tema fundamental que nos permite distinguir los diversos regímenes de despido que hemos padecido en los últimos años es el de la obligatoriedad o no de la readmisión del trabajador en el supuesto de declaración judicial de la improcedencia del mismo.

Antes de la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales, la opción entre la readmisión o reintegro en la empresa y la indemnización por despido se concedía al trabajador o al empresario, según la empresa tuviera más o menos de 50 trabajadores.

La Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 en su artículo 35 supuso un auténtico gol de los procuradores verticalistas a los sectores empresariales al establecer que "la sentencia que imponga la readmisión deberá ser cumplida por el empresario en sus propios términos, sin que pueda ser sustituida por indemnización en metálico". Se facultaba, con todo, al Magistrado a que, "atendiendo a circunstancias excepcionales apreciadas en el juicio que impidan la normal convivencia laboral, resuelva dejar sin efecto la readmisión mediante el señalamiento de una compensación económica", compensación que no podía ser inferior a 6 meses de salario ni a 2 mensualidades por año de servicio con un tope máximo de 5 anualidades.

Poco duró, sin embargo, el art. 35 de la Ley de Relaciones Laborales en su redacción originaria y, ante las fuertes presiones de la patronal, se dictó el Real Decreto-Ley de 8 de octubre de 1976 sobre Medidas Económicas, norma de carácter pretendidamente excepcional y coyuntural, que suspendió "hasta el 30 de septiembre de 1977" el mencionado artículo 35 y vino a relevar a los empresarios de la obligatoria readmisión mediante la fijación de una indemnización.

No hizo falta, empero, llegar al 30 de septiembre para que se diera un

nuevo empeoramiento en la regulación del despido. El Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo vino a enterrar con carácter definitivo el artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales, consagró la posibilidad empresarial de sustituir siempre la no readmisión por la indemnización, permitió la fijación de indemnizaciones ínfimas en empresas de menos de 25 trabajadores fijos y dió a luz un nuevo tipo de despido, el derivado de "circunstancias objetivas", sin precedentes en nuestro ordenamiento. El despedir se iba convirtiendo, pues, en más fácil y más barato.

El Estatuto del Trabajador, sigue las líneas fundamentales del R.D.-L. sobre Relaciones de Trabajo, pero facilitando y abaratando aún más el despido. No vamos a entrar en el despido "por circunstancias objetivas" que, salvo un pequeño aumento de las indemnizaciones, no sufre variaciones sustanciales. En cuanto al despido disciplinario, la elección entre la readmisión o no del trabajador despedido injustamente recae en el empresario, debiendo indemnizarle en este segundo caso con 45 días de salario por año de servicios o con un mes por año en empresas de menos de 25 trabajadores. Del abono de los salarios dejados de percibir entre el despido y la Sentencia, solo deberá responder el empresario del importe de 60 días de salario, corriendo el resto de salarios de tramitación por cuenta del estado.

La razón de ser de la reforma del régimen de despido no es otra que el de reafirmar al máximo el poder del empresario en la empresa y dotarle de la facultad de disponer libremente de los puestos de trabajo no sólo por la posibilidad directa de despido que se le concede, sino porque, máxime en una situación grave de paro como es la actual, el saber que el empresario puede despedirle en cualquier momento por muy poco dinero coloca al trabajador en una situación de mucha mayor indefensión ante el ejercicio de la autoridad discrecional y hasta arbitraria por parte de su patrono.

Se ha pretendido, además, eliminar todo factor aleatorio que hasta el momento podía tener para el empresario el despido de un trabajador permitiéndole calcular al céntimo su costo. En este sentido las indemnizaciones mínimas que antes estaban legalmente fijadas pero que permitían al Magistrado señalarlas discrecionalmente sobre esos mínimos, han sido sustituidas por módulos fijos (45 días por año). Igualmente los salarios de tramitación que, dada la acumulación del trabajo en las Magistraturas y la insuficiencia de medios, podían ascen-



der a muchas mensualidades, se han reducido, en cuanto a la responsabilidad del empresario, a sólo 60 días. Ahora ya puede el empresario saber exactamente lo que le cuesta despedir a cada miembro de su plantilla. Hasta puede realizar un cuadro con el "precio" de cada trabajador. Lo que equivale, salvo en empresas donde la implantación y pujanza sindical ofrezcan garantías de reacción, a dejar al trabajador a la merced absoluta del empresario.

## Filosofía de este título primero.

La línea maestra de la regulación de la relación individual de trabajo es la de la reafirmación de la autoridad empresarial, derivada del elemental principio capitalista de que quien es propietario de los medios de producción es el que decide su forma de utilización y destino, principio que en la época pasada ha estado velado —según dicen los empresarios— por un inaceptable intervencionismo estatal.

En este sentido se amplían las facultades del empresario para contratar y despedir, y se refuerza su discrecio-



nalidad a la hora de ordenar la forma de ejercicio de la prestación laboral. Paralelamente, se debilita la posición del trabajador que solo en un proceso de sindicación y organización va a poder dotarse de los instrumentos adecuados para constituir un contrapoder frente a la omnipotencia patronal.

Se dice con frecuencia —de hecho ha sido uno de los argumentos más prolijamente empleados por los defensores del Estatuto, que el Estatuto viene a homologar nuestra legislación con la de los países de Europa Occidental, argumento éste que hoy se emplea para justificar los mayores despropósitos y que, como todas las comparaciones parciales, da origen a conclusiones falsas. Y es que comparar, por ejemplo, dos regímenes de despido, sin valorar la distinta cobertura que en los mismos se concede a la situación de desempleo, no deja de ser un burdo sofisma.

Se puede afirmar, en conclusión, a la vista de este Título I que, paralelamente a un empobrecimiento de la clase trabajadora en cuanto a su cuota del pastel de la riqueza que los "programas económicos" y topes salariales está originando, se va a producir con el Estatuto del Trabajador un verdadero empobrecimiento del patrimonio de derechos laborales de los trabajadores y un recorte de lo que considerábamos conquistas definitivas. Esto es algo claramente comprobable y que ningún panegirista del Estatuto del Trabajador va a poder ocultar.

GERMAN KORTABARRIA

## A pesar del empeño del gobierno en presentarla como una de las mejores de Europa

# La regulación de la negociación colectiva es decepcionante

Como ya es de sobra conocido la tercera parte del estatuto de los trabajadores regula la negociación de los convenios colectivos cuestión de vital importancia en el establecimiento del modelo de las relaciones laborales, que necesariamente tiene que ir configurándose en este nuevo marco de una sociedad democrática.

Hemos comentado largo y tendido sobre el juicio negativo que nos merece esta parte del estatuto centrandolo sobre todo nuestra valoración en el artículo 81 (en el texto que ha salido del Congreso es el 83) al considerarlo algo así como la columna vertebral de toda la negociación colectiva. Casi es ocioso recordar que en este artículo que trata sobre las unidades de negociación se plantea una estructura rígida de arriba a abajo posibilitando sin restricción alguna que en los niveles superiores se fijen las materias que no pueden ser objeto de negociación. La rigidez de la estructura negociadora es total. Después de la campaña de información que hemos desarrollado, todo trabajador es consciente de lo que esto representa en la práctica, tanto en lo referente a la eliminación lisa y llana de la soberanía negociadora de todos los ámbitos que no sea el estatal, como en cuanto al estrangulamiento legal de un marco autónomo de relaciones laborales para Euskadi. Por si hubiese alguna duda basta recordar la huelga general del pasado día 7 de diciembre que paralizó Euskadi.

Para nosotros y así lo hemos manifestado públicamente, el estatuto está sentenciado a ser un papel mojado y su título tercero no cubre los requisitos mínimos para servir de referencia. Una vez más, pues, el descenso, en esta ocasión de UCD y PSOE, ha sido decepcionante y al margen de otras cuestiones, da la talla de ambos

partidos muy por debajo del esfuerzo que se requiere para institucionalizar el funcionamiento democrático que este país precisa.

De todas formas hemos considerado oportuno incluir como documentación de este número de LANTZEN los once artículos del título tercero y las disposiciones finales y transitorias relativas a la negociación colectiva. Pendientes sólo del trámite del senado donde no es previsible que se introduzcan modificaciones. La razón que nos ha movido a ello es que su conocimiento es necesario a todo militante por la importancia del tema de que se trata ya que una cosa es no respetar la letra de ley cuando está atenta contra la lógica, la práctica sindical y la relación de fuerzas y otra muy distinta es no conocer su contenido.

### Un rápido recorrido a los artículos que regulan la negociación.

Si bien nuestro caballo de batalla ha sido el artículo 83, anterior 81, hay otros aspectos de la regulación de la negociación colectiva que tampoco pueden pasar desapercibidos.

En primer lugar llama la atención que en el artículo 82 al plantear el tema de la eficacia, concluye que los convenios obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación independientemente que hayan suscrito o no el mismo. Puede argumentarse que esto juega en favor de los trabajadores al evitar que un convenio deje de ser aplicado por un empresario que no lo ha suscrito, pero por la misma regla de tres obliga a respetarlo a sindicatos representativos que por no estar de acuerdo con su contenido no lo han firmado. Esto puede ser especialmente

grave, si intentando forzar el pie y colocando un borrón sobre los requisitos numéricos de constitución de las mesas negociadoras y de mayorías para el acuerdo (art. 88 y 89) se pretende que un sindicato firme lo que le echen y que el acuerdo vaya a misa. Los descuelgues de UGT firmando unilateralmente en sectores que carece de representatividad son todo un síntoma de hasta donde se puede llegar en esta gran chapuza.

La eficacia general, nada frecuente en la legislación de otros países pone pues en la picota a la tan cacareada libertad de las partes como ocurre en el artículo 83 en la que esta autonomía de las partes se reduce a la cúpula sindical y patronal. Queda el uso indiscriminado de la libertad solo cuando de sentarse a la mesa de negociación se trata ya que la patronal es libre de hacerlo o no.

El objetivo de la patronal no es otro que el de cargarse la negociación colectiva.

En el artículo 87 que trata de la legitimación, se introduce como novedad el reconocer capacidad negociadora en el ámbito de empresa, a las representaciones sindicales cuestión esta que puede tener su importancia al abrir el abanico de legitimación por el lado sindical. No obstante tras introducir esta posibilidad se deja a criterio de la patronal el reconocimiento de la interlocutoridad del tipo de representación.

Igualmente en el artículo 88 en lo relativo a la designación de los componentes de la mesa negociadora se le asigna a la patronal un papel árbitro, haciéndolo juez y parte el requerir acuerdo sobre cual ha de ser el número de cada representación sindical. Mucho más correcto hubiese sido que como se establecía en el anteproyecto del gobierno el número de miembros que corresponde a cada sindicato en la mesa de negociación, viniese dado por la representatividad de cada uno.

En suma la ley sobre negociación colectiva es una ley pensada a medida de una patronal partidaria de negociar a niveles estatales, sabedora que en esta instancia la relación de fuerzas le es favorable y que no esconde su intención de eliminar todos los ámbitos de negociación inferiores en la medida que esto le sea posible.

El estatuto en su título tercero es un prieto corse que quiere encarrilar el sindicalismo por la vía más burocrá-

***El estatuto de los trabajadores está sentenciado a ser papel mojado y su título tercero no reúne los requisitos mínimos para servir de referencia.***

***Los descuelgues de UGT firmando unilateralmente en sectores en los que carece de representatividad son todo un síntoma de hasta donde puede llegar esta gran chapuza.***

***La regulación de la negociación colectiva está hecha a medida de la patronal partidaria de negociar a niveles estatales y de eliminar toda negociación ulterior.***

tizada y menos representativa posible llevándole a un callejón sin salida. Es un dique levantado por la patronal a un desarrollo más natural y más vital del movimiento obrero que no va a resistir ni el primer embite de una dinámica sindical como la que es posible desarrollar en Euskadi.

J. ELORRIETA

# Aukera berri bat, sindikalismo berri bat

ITURRIAGA

**E**spainiar estatuan sindikalismoak oraingoz sendotzeko aukera galdu eta, datozen gizaldi honen azken urtetarako, gizarte barnean bere jokia arriskutan ipintzen arida. Sindikalismoa gizartearen hari bat denez, nortasun berezia izanik, kalte handia lekarkioke gizaritari eta langileen asmoen baldin eta izate hori galtzen badu.

Ez da zuzena, gutxitan egiten ez bada ere, sindikalismoa alderdi edo partiduen neurrietatik ikustea aztertzea. Alderdiak berengan hartu duten goresmenez sortu da xinpletasun hau, arazo ideologikoak direla oinarritzat.

Hau horrela izanik, baten eta bestearen lana, partiduaren eta sindikatuaren papelak banatu egiten dira. Alderdiaren gauza da helburu nagusienak jartzea, barne estrategia zuzentzea, markua bera ipintzea. Edonork dio gaur egun, luzera begira egiteko sindikatuen negoziaketa politika eta mobilizapen bideak alderdiek eman behar dutela.

Segun zein azterketa politiko egiten den, nolako plangintzak ipiniko dituzten alderdiek, sindikatuen ekintza bide horietatik joango. Haurk "politika kaiolan" harrapatuak galditzen dira, zabala edo hestua izateak ez du ajolik, alderdiek ezarritako kaiolan egon beharko.

ELAren ustetan, pipiak jotako sindikalismoa egitera bultzatzen gaitu esandako printzipioz jokatu ezker. Sozial eta ekonomiko barruko aldaketa batean gabiltzala kontutan harturik, klandestinitatearen irteeran garbi ikusi



genuen geure bidea, inongo menpetasunik gabe ekitea. Hori izan da ELAren erantzuna.

**S**indikalismo barruan elkarrekiko zerrikusi handia duten elementuak badira: organizatzeko era, negoziatzeko modua, enpresaz enpresa sartzen joateko era. Gaurko krisisari erantzuna eman nahi baldin badugu langileok, berak dakartzan zailtasunei, geure erakundeak, sindikatuak bereziki, inoiz baino argiago joka beharoko kapitalista eta patronalaren martxa bizkoraren aurka, inoiz baino bizi-tasun gehiagoz berpiztu beharko sindikal sena eta ahalmena. Ez pentsa sindikal mugimendua despolitizatzea denik gure helbu-

rua, kanpotik kenduarazi nahi izan dioten nortasun politikoa erantsiko diogu.

Mendebaleko gizarte kapitalista konsensu bideen atzetik dabila, instituzional "integratzearen" bila. Zuzen zuzenean gaude asmo horretan, proiektu horretan sartuak sindikatuok. Hori dela eta, instituzional ki nola aurkitzen garen eta definitzen galdetu behar geure buruari. Ez da alderdiengandik erakunde gisan, estrategi mailan edo eta ideologi aldetik askeak garen ikustea bakarrik, urrutirago joanda, langile guztiei egiteko galdera azaldu behar: ea bizi garen mendebaleko gizarte honen daraman martxa ideologiko eta politikoa proiektuari, bideari, zein erantzun dagokion geure

aldetik, zein leku bete behar dugun instituzionaliki.

Seguru egon, sindikal baturaketarako bideak urra-go eta errazago izango liratekela, inongo instituzional mutur sartzerik egongo ez balitz, geure klaseko interesen arabera jokatu bageno soil soilik.

**L**ehen esandako mendebaleko azpiko proiektuaren arabera ulertzen dira estatu mailan azken denboraldian ematen ari diren zenbait gertaera: hara nola, zenbait alderdien jokaera, botere batzuen ("fácticos" deritzaiena, banka esaterako) mutur sartze lotsagabea, mapa politikoan gertaturiko aldaerak eta mapa instituzionalaren berrestruktura.

Azken finean, erabaki ofizialak ere ezina dute gertaera hauen hariak mugitu eta domatu, hanka egiten zaizkie, dituzten sustrai eta ondorio zabalagoengatik.

Laneko legislapeneko zatiirik garrantzitsuena, esate baterako, parlamentutik at egiten ari da eta erberdinean, instituzio demokratikoak zalantzan jartzen dira, arriskutan ipintzen, zokoratuz gainera, parlamentutik kanpoko hariak mugitzen baidituzte gizartearen kontrola esku-ratzeko.

Sindikatuok joko hau salatu nahi dugu. Geure eginekora zein den galdetu, zein bide hartzen duen dakigun gizarte honetan.

Biharko buruan daukagun sindikalismoa langileok, hori bera eramatea nahi du ELAK.

# recomendamos/gure gomendioa



**LA NEGOCIACION COLECTIVA** (en los países industrializados con economía de mercado). OIT. Ginebra, 1974. 453 págs. 1.500 pts.

En este libro se considera negociación colectiva no sólo a las discusiones que culminan en un contrato o convenio sino, además todas las formas de trato entre empleadores y trabajadores, siempre y cuando supongan una negociación.

El libro está dividido en dos partes. La primera dedicada a los métodos y usos establecidos, comprendiendo la estructura y organización de los protagonistas, los procedimientos de la negociación, la estructura de la misma y el papel del Estado.

La segunda parte comprende la tendencia reciente de la negociación colectiva en diferentes países. Esta segunda parte resulta muy importante pues nos aclara, en cierta forma, los modelos estudiados tanto por el gobierno como por los sindicatos estatales a la hora de presentar y confeccionar proyectos como el Estatuto de los Trabajadores.

Los principales modelos que se han estudiado son los de Francia e Italia.

En Francia, la negociación colectiva no ha tenido nunca la importancia que tiene en otros países, donde representa la razón de ser fundamental de los sindicatos y el medio

## Liburuak

más eficaz de solucionar los conflictos entre trabajadores y empresarios. Es una práctica con poca tradición.

Existe una tendencia bastante desarrollada entre los empresarios franceses a dejar que negocien sus organizaciones, sacando así la negociación del seno de la empresa. Por parte sindical, se da también, en la práctica, más importancia a los acuerdos sobre empleo o formación profesional, es decir a las negociaciones a nivel nacional o interprofesional, que a los acuerdos en la empresa. Las mayores innovaciones en materia laboral se producen en la actualidad a nivel nacional.

Para los empresarios la negociación en la empresa sirve para adaptar los textos firmados en la rama de actividad correspondiente, mientras que los sindicatos buscan con ella una forma de ampliar el ámbito del acuerdo de la rama. Podría considerarse como una forma de negociación articulada, aunque concebida de diferente forma por las dos partes.

Además existe una división entre los sindicatos firmantes y no firmantes, algo parecido a lo que puede ocurrir en España, dada la situación creada por el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo-Marco.

La negociación colectiva en Italia se basa en una combinación no coordinada de varios niveles que van desde las negociaciones, que podríamos considerar prácticamente políticas, con el Gobierno, a la negociación de los delegados en las fábricas.

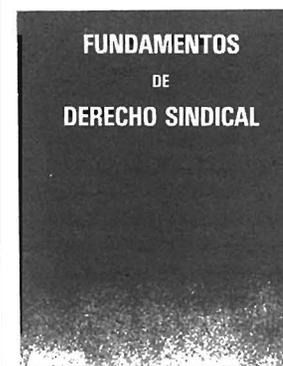
Italia ha sido el país de la negociación articulada por excelencia, con una gran diferencia con respecto a Francia: la fuerza sindical. Frente a la división más que pluralismo sindical que tenemos en Francia, en Italia nos encontramos con el proceso de unidad sindical más desarrollado. Además la tasa de sindicación es bastante más elevada que en Francia.

Esta diferencia ha hecho que se desarrollen los convenios a nivel de empresa, con una doble función: abrir camino a los convenios nacionales en las empresas grandes, y mejorarlos en las empresas pequeñas.

La evolución sufrida por las negociaciones colectivas a partir del otoño caliente de 1969, implica una disminución del poder de las direcciones de las empresas y ha puesto fin a la idea del convenio como factor estabilizador a medio plazo de las relaciones laborales.

Se ha implicado, además, en este proceso, a los partidos políticos, cuyos resultados están aún por ver.

Es un libro muy interesante para conocer la situación actual de la negociación colectiva en nuestros países vecinos. Nos puede ayudar a ver las consecuencias que pueden traernos las leyes que vamos a soportar a partir de ahora. Pues situaciones como las que actualmente estamos viviendo se han dado antes en otros países lo que debería servirnos para no cometer los mismos errores. Un libro de recomendada lectura.



**FUNDAMENTOS DE DERECHO SINDICAL.** Luis Camps Ruiz, Juan M. Ramirez y Tomás Sala Franco. Ediciones de la Torre. Madrid, 1977. 285 págs. 400 pts.

Dos profesores de derecho y uno de economía son los autores de este interesante libro. Los tres primeros capítulos tratan de la libertad sindical, la representación de los trabajadores en la empresa, y la participación institucional respectivamente.

Pero el capítulo que a nosotros nos interesa en esta ocasión es el cuarto, es decir, el referido a la negociación colectiva.

Partiendo de la definición de la OIT, los autores de este libro establecen una clara diferencia entre lo que supone la negociación colectiva para los empresarios y lo que supone para los trabajadores.

Los empresarios consideran la negociación colectiva como una institucionalización de la conflictividad de las relaciones laborales, en cuanto supone una tregua en la misma. Para ellos, la negociación colectiva posibilita la racionalización del proceso productivo y el aumento de la productividad. Esto porque permite la programación de los costes salariales y por tanto la planificación de la actividad de la empresa. Constituye un factor de integración de los trabajadores al limitar la unilateralidad empresarial en la fijación de las condiciones de trabajo.

Desde el punto de vista de los trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento útil para conseguir mejoras inmediatas de las condiciones de trabajo, en primer lugar. Porque permite o puede permitir la clarificación de la conciencia de clase de los trabajadores. Y porque puede utilizarse como instrumento de cambio del modo de producción capitalista.

Por ello el resultado de la negociación colectiva como instrumento depende "en primer lugar, de la relación de fuerzas de los protagonistas, así como de la ideología de éstos, es decir, el estado de la cuestión entre la eficacia integradora y concienciadora de la negociación".

Es un interesante libro, no sólo por el capítulo que aquí hemos señalado, sino también por los citados al principio y por los referentes a la huelga y el lock-out.

GEMA SANCHEZ