

Miguel

revista sindical N°9
sindikalar aldizkaria

ELANTZEN

Página 4: "La negociación colectiva: más que nunca en la crisis", V. ELORZA. Página 8: "Sector privado y sector público, los dos componentes para el modelo de relaciones laborales de Euskadi", JOSE ELORRIETA. Página 12: Aspectos diferenciadores del sector público en lo sindical", EDU IRIONDO. Página 13: "1981, negociación colectiva", JUAN MIGUEL MENDOZA.

El número de LANTZEN que a continuación presentamos tiene como tema monográfico la negociación colectiva en un sentido concreto y el modelo de relaciones laborales de Euskadi en un sentido más general. La negociación colectiva en la crisis, la negociación colectiva del año en curso, la aproximación al modelo de relaciones laborales de Euskadi valorando el papel del sector público en el mismo, dan cuerpo a la revista con el único objeto de dar una perspectiva lo más amplia posible que no cierra ulteriores desarrollos:

Las negociaciones colectivas en Euskadi

La estructura de la negociación colectiva configura en gran medida al sindicalismo y a las relaciones laborales de un país, influyendo a su vez en todo el contexto de la sociedad y más particularmente en el área económico-empresarial y laboral.

Es importante por tanto analizar el modelo negociador desde una perspectiva de conjunto, conexión con la evolución democrática y autónoma que se opera en Euskadi, teniendo en cuenta los cambios que se están produciendo en la infraestructura productiva y económica.

En cada país se ha ido consolidando un tipo de estructura

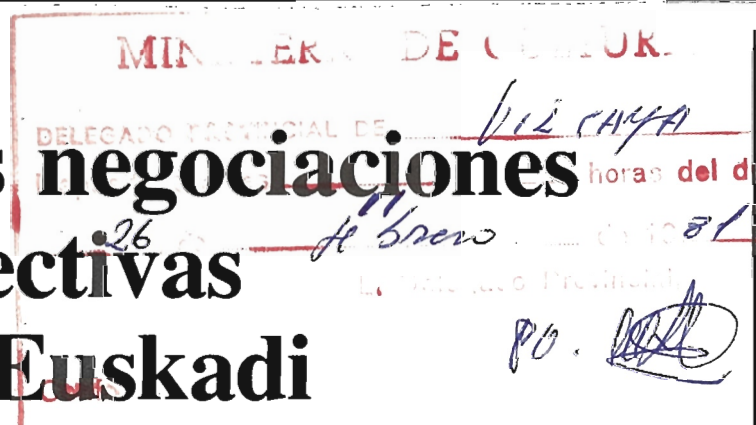
peculiar de acuerdo con su propia evolución histórica, bajo la influencia de las ideas sindicales, políticas, culturales, del tipo de estructura y desarrollo económico; todo lo cual ha dado como resultado un cierto modelo de negociación fácilmente caracterizable en sus rasgos más acusados y con un perfil específico que se distingue de un país a otro. La configuración de este modelo no significa que el mismo permanezca en una situación estática sino que a lo largo de los años, impulsado por distintas influencias, el modelo se desarrolla, y se adapta a los nuevos fenómenos y van variando sus ras-

gos aunque los planteamientos básicos permanezcan muchos años.

En Europa, la segunda guerra mundial y el boom económico posterior influyen en los modelos de negociación que existen actualmente, sobre todo en los países más afectados por la guerra, modelos que hoy se encuentran en proceso de revisión y de adecuación debido a la crisis económica y a los cambios profundos que se operan en la sociedad europea. Es obvio resaltar que a pesar de que existen en Europa rasgos coincidentes que diferencian su modelo negociador, por ejemplo del modelo norteamericano, en cada país europeo existe un modelo claramente diferenciado que responde a la historia del país y que ha sido logrado y pactado conscientemente por las diversas fuerzas sociales en razón de unos objetivos nacionales irrenunciables.

En Euskadi, marco propio de relaciones laborales

El IV Congreso de ELA abordó el tema de las relaciones laborales en Euskadi con una ponencia que fijaba las bases pa-



ra su desarrollo y fue la que motivó que distintas organizaciones e instituciones empezaran a plantear la necesidad de plasmar un marco propio de relaciones laborales en Euskadi.

Aunque la ponencia no resolvió ni planteó en profundidad toda la problemática que se derivaba del objetivo propuesto, sí abrió una perspectiva que sirvió de punto de partida para afrontar a medio plazo la configuración de un modelo de negociación colectiva, que lleva implícito todo marco de relaciones laborales.

En estos dos años se ha extendido esta idea, pero realmente no se han dado pasos efectivos y subyace en el fondo el riesgo de paralización y renuncia, así como de una hostilidad abierta contra la misma de parte de algunas organizaciones estatales interesadas en que en Euskadi no se concretase ningún proyecto.

Esto nos lleva a profundizar en el proceso autonómico que está íntimamente relacionado con los objetivos que marcan desde el sindicalismo vasco. Existen unos textos jurídicos que especifican las atribuciones del Gobierno autonómico o las competencias del Gobierno central y que se van haciendo realidad dentro de un proceso más o menos largo. Ahí están los conciertos económicos, policía, enseñanza, etc., que han supuesto un paso importante. Pero sería un error suponer que estos logros son la consumación del proceso autonómico y de que en los próximos años la tarea consistiría solamente en desarrollar y perfeccionar el aspecto organizativo de estas competencias. Son atribuciones que están señaladas claramente en la Constitución Española o en el Estatuto de Autonomía y por lo tanto reivindicaciones ya conseguidas. Pero existen realizaciones que no están definidas en el campo jurídico constitucional y que son vitales para que Euskadi se configure como un país y tenga su propio desarro-

En Euskadi existen en estos momentos condiciones favorables para iniciar un proceso de cambio en las estructuras negociadoras.

llo. El modelo propio de las relaciones laborales y en concreto el de los convenios se enmarca y se encuentra en el campo de esas realizaciones.

Supremacía de la práctica contractual para superar modelos caducos

Muchos de los modelos europeos mencionados no tienen un marco jurídico estatal sino que son producto de la práctica contractual y de la costumbre.

En algunos países estos modelos los recoge la ley, pero la supremacía de lo contractual es manifiesta debido a las múltiples variaciones de la realidad y al sentido dinámico de la negociación.

Si analizamos la situación concreta en Euskadi, sacaremos la conclusión de que no se ha efectuado un planteamiento a fondo sobre la estructura de negociación ni globalmente sobre el modelo, sino que empujados por la inercia estamos valiéndonos del modelo contractual heredado del franquismo, en lo referente a los ámbitos, contenidos y enfoques.

Si a niveles políticos se va avanzando no lo podemos afirmar en la misma medida desde la perspectiva negociadora y sindical. Aunque los interlocutores de los trabajadores sean sindicatos democráticos legalizados en las negociaciones a niveles superiores de empresa no por ello ha cambiado la situación básica.

Los Comités de empresa son en cierta forma los continuadores de los Jurados de empresa que han cerrado en cierta forma la penetración y el po-

der auténticamente sindical dentro de la empresa. No ha sido casualidad que la C.E.O.E., CC.OO. y la U.C.D. hayan coincidido en este planteamiento que se basa en los esquemas anteriores y prefieran continuar defendiendo a los comités en detrimento de los órganos sindicales, impidiendo de esta forma la necesaria adaptación sindical en la democracia haciendo inviable el desarrollo progresista e innovador que necesita el mundo laboral, rompiendo los esquemas anteriores y planteando de cara al futuro la dinamización y adaptación de las relaciones laborales.

El Estatuto de los Trabajadores ha reflejado y confirmado las citadas posiciones y aunque todavía existen posibilidades de cambiar en la proyectada ley de representación sindical, es posible que continúe la coincidencia y nuevamente se imposibilite la oportunidad de dar un paso legal importante que podría conducir a una nueva situación mucho más favorable no solamente desde la perspectiva sindical sino también desde la adecuación básica de las relaciones laborales al sistema democrático.

En Europa los sindicatos son los que tienen capacidad de negociación a todos los niveles y parte de este hecho normalizando la construcción del modelo negociador.

En Euskadi debe darse un cambio

Difícilmente podemos hablar de nuevas estructuras de negociación si no se da este cambio en Euskadi.

Está claro que poco podemos esperar de la legislación estatal dada la actual correlación de fuerzas existentes y es imposible que de momento el Parlamento Vasco pueda afrontar este cambio, porque carece de competencias legislativas en materia laboral; aunque a medio plazo sea una tarea de todos conseguir que la citada competencia sea alcanzada.

Esta situación dificulta la tarea, pero por la vía de acuer-

dos interprofesionales suscritos entre las patronales vascas y sindicatos con el respaldo de la Administración Vasca sería factible siempre y cuando existiera por parte de todos una voluntad innovadora en Euskadi.

A la facultad negociadora de los sindicatos a todos los niveles habría que añadir otros dos objetivos básicos que contribuirían a la configuración de un marco negociador propio: El de que todos los convenios se negociaran en Euskadi y el de que se estableciera la estructura de negociación teniendo en cuenta las características específicas de Euskadi.

El proceso autonómico que se desarrolla en Euskadi tiene que completarse en el campo laboral. Consecuencia lógica es la de que los centros de decisión en materia negociadora tienen que estar en Euskadi. El objetivo mismo de configurar unas relaciones propias está unido al hecho de que los convenios se negocien en el mismo ámbito espacial en el que se pretende establecer el modelo. De otra forma se daría un contrasentido, porque jamás se lograría establecer un modelo negociador si existieran acuerdos exteriores vinculantes.

Interesados en obstaculizarlo

Existen organizaciones que se oponen sistemáticamente a que en Euskadi se cumplan las condiciones necesarias de un marco propio y han establecido una estrategia con clara intención de ahogarlo.

El pacto CEOE-UGT, aparte de otros objetivos, persigue una finalidad concreta que consiste en centralizar todas las decisiones e impedir de esta forma que exista una realidad diferenciada en Euskadi. El Estatuto de los Trabajadores, el convenio marco, las negociaciones centralizadas pretenden que el centro de decisión que monopolice la actividad negociadora sea única a nivel del Estado. Organizaciones como la CEOE y UGT aparentemente antagónicas están de acuerdo

cuando se trata de defender intereses centralistas y proyectan consecuentemente una estrategia común.

Mientras existan organizaciones empresariales o sindicales en Euskadi que estén vinculadas a las estatales en una dependencia estratégica y nula autonomía en sus decisiones, es posible que los esfuerzos de las organizaciones vascas se vean zancadilleados abiertamente o solapadamente; pero que pese a todo difícilmente podrán impedir el proceso que en estos últimos años se está dando en Euskadi, donde cada vez es mayor el número de los convenios que se negocian.

Es sumamente necesario que se consolide este proceso y se establezcan mecanismos que garanticen eficazmente la práctica negociadora para evitar la tentación centralista de «sacar» las negociaciones colectivas de Euskadi. Mucho va a depender del vigor del sindicalismo vasco y de las claras orientaciones que tengan las instituciones vascas.

Otro de los objetivos perseguidos por la CEOE y UGT por medio del convenio marco es el de establecer un modelo estatal de negociaciones que impida la diversificación de modelos y evitar que sea la práctica sindical misma la que decida a distintos niveles, aunque para ello tengan que ir en contra de toda máxima sindical democrática, actitud normal en la CEOE, pero difícilmente justificable en la UGT, firmando acuerdos bilaterales, burocratizando y debilitando el sindicalismo en una relación de fuerzas totalmente favorable a la patronal con gran dependencia de la UGT, que ha dividido el movimiento sindical, y supeditando el planteamiento de clase a objetivos comunes con la CEOE en relación al establecimiento de un modelo estatal exclusivo.

Abogados al fracaso

Este modelo estatal que intentan implantar la CEOE-UGT

está abocado al fracaso porque está basado en la irracionalidad, ya que los planteamientos centralistas han sido sobrepasados por la nueva realidad autonómica y porque en su actitud lo político prima sobre posicionamientos sindicales. Es irrealista y utópico en el mundo laboral uniformar situaciones cuando el mismo precisamente se caracteriza por su variedad y pluralidad.

En Euskadi donde se ha acelerado el proceso institucionalizador existen en estos momentos condiciones favorables para iniciar un proceso de cambio en las estructuras negociadoras que culminen en un modelo estable y específico que indudablemente podrá repercutir favorablemente en el marco global de las relaciones laborales.

El logro de estos objetivos dependerá en gran medida del grado en que lo asuman las instituciones vascas y de la coherencia en el planteamiento. Habrá que perfilar con realismo un modelo adaptado a las necesidades y peculiaridades del mundo laboral, económico y político de Euskadi.

Se deberán rechazar las simplificaciones, los esquemas ideales y los modelos inservibles. La labor consistirá en ir encontrando caminos propios, confrontando los puntos convergentes y planteando con profundidad los problemas.

A pesar de las cautelas es imprescindible que se comience la andadura. El Gobierno Vasco tiene un papel importante que jugar creando instituciones que faciliten la discusión de estos temas, impulsando iniciativas y apoyando desde una perspectiva subsidiaria todos los acuerdos posibles que puedan establecerse entre las partes directamente más implicadas que son las organizaciones sindicales y patronales.

ALFONSO ETXEBERRIA
Secretario General
de ELA-STV

En un Coloquio organizado por la OIT el año 77 sobre la Negociación Colectiva en los países industrializados, se hacía constar que el funcionamiento de la misma impresiona por su diversidad: cada escenario tiene su estilo propio de negociación que refleja sus valores, sus tradiciones, sus características culturales, sus propios desarrollos socio-económicos. Esta variedad se plasma en la manera de concebir la negociación, de situarla en relación a las demás organizaciones e instituciones, en los temas que se negociaban, en la forma de desarrollar las diversas etapas de la misma, en la composición del grupo negociador que encarna la representación de los colectivos respectivos; también son diversas su naturaleza y la naturaleza de los efectos que produce la conclusión de una Negociación Colectiva. No existe, pues, ni modelos perfectos ni posibilidad razonable de importar o exportar patrones prefabricados.

Institución de sorprendente ductilidad

Los asistentes al Coloquio referido de la OIT veían en la Negociación Colectiva una institución extremadamente ágil y viva. «Causa sorpresa, afirmaban, la vitalidad y la ductilidad de la Negociación Colectiva. Es, en efecto, una institución que en todas partes ha dado pruebas de un notable grado de resistencia, adaptabilidad y vigor. Se ha mantenido contra viento y marea: ha atravesado la depresión, la recesión, el estancamiento económico; ha sobrevivido a la inflación, a la deflación, a esta combinación de ralentizamiento económico y de inflación que venimos denominando «staflagión» (2).

Por otra parte, ha logrado implantarse sólidamente sobre todo en los países industriales de economía de mercado, aunque no hay que desdénar su función en los estados de economía planificada. En Austria, Bélgica y Suecia, la casi totalidad de asalariados están directamente afectados por Convenios Colectivos. En Alemania Federal, más del 90 por ciento, el 80 en los Países Bajos, 75 en el Reino Unido, 66 en Suiza y 50 por ciento en Finlandia. Los afectados por la generalización de los efectos de una Negociación, una vez firmado el acuerdo, son prácticamente todos los asalariados de las sociedades industriales occidentales. Los 200 mil convenios concluidos en los EE.UU. anualmente, o los 20 mil del Canadá, son un índice

La negociación: más que nunca en la crisis

La Negociación Colectiva aparece generalmente como una tarea fundamental de los sindicatos, el mejor instrumento de la potenciación social de los asalariados y el mejor medio de regular los problemas que se plantean entre los trabajadores y sus empleadores. Entendemos por Negociación Colectiva todo el proceso de contacto, diálogo, discusión, negociación y presión por el que los trabajadores —sus organizaciones representativas, los sindicatos regularmente— y los empresarios —las patronales— tratan de llegar a un acuerdo colectivo. (1)

de la actividad negociadora desplegada por los sindicatos.

La Negociación Colectiva con origen en el conjunto de circunstancias de orden tecnológico, demográfico, político e ideológico que afectaron a las sociedades occidentales el siglo pasado, va estrechamente vinculada a la historia del sindicalismo. Conoció una época de afirmación y de expansión notable en Europa después de la II Guerra Mundial.

El excepcional desarrollo económico de los años 60 sirvió para que alcanzara elevados grados de perfección, para que las organizaciones negociadoras, los sindicatos, se consolidaran extraordinariamente, para que los trabajadores se beneficiaran como nunca antes de los resultados de un desarrollo generalizado. Me estoy refiriendo sobre todo a Europa, donde algunos, desconocedores de la naturaleza de la Negociación Colectiva y del uso que los sindicatos hacen de la misma llegaron a preguntarse, al ver que las relaciones laborales centradas sobre la negociación no vivían en forma espasmódica el conflicto permanente de fondo, llegaron a especular sobre si las relaciones de trabajo no habían dejado de estar en el centro de las luchas sociales y por lo mismo no habían ya dejado de constituir el núcleo dinamizador de la transformación de la sociedad.

Dos crisis sucesivas que afectan a la N. C.

Dos crisis sucesivas han desmontado muchas de estas precipitadas y desenfocadas cuestiones. La primera crisis entre 1968 y 1971 produjo un brusco incremento del número de huelgas, de carácter muy espontáneo muchas de ellas, la aparición entre los asalariados de nuevos niveles reivindicativos, el empleo de nuevos métodos de contestación, la afirmación de nuevas prioridades, de nuevos objetivos y un amplio cuestionamiento de diferencias y jerarquías. Esta crisis, de diverso eco en los diversos países, causó un quebranto de muchas «certezas» teóricas y una sacudida en los cimientos de muchas instituciones. A ésta, casi sin solución de continuidad, se encadenó la crisis iniciada el 73-74 que ha profundizado la mutación de valores que caracterizó a la anterior y que, encima, ha sacudido la misma base económica del sistema estructurado en la postguerra: ha disparado la inflación, ha desequilibrado la mayoría de las balanzas exteriores, ha roto la fe en la continuidad y la naturaleza del crecimiento y además de incidir severamente sobre los salarios, ha reducido a escombros lo que parecía la adquisición más segura de la postguerra: el pleno empleo. ¿En qué medida la Negociación Colectiva, tan firme, pero a la

«Sin embargo, es la primera vez que la situación económica —la crisis— actúa profundamente sobre todo lo que constituye el «medio» mismo de la Negociación Colectiva. Otras veces las amenazas resultaban de cambios institucionales tales como la **imposición** de arbitraje obligatorio y pesaban particularmente sobre las etapas finales de la negociación. Hoy es la situación económica en su conjunto la que la pone en peligro y la somete a un asalto extremadamente violento: y es su naturaleza misma en tanto que proceso de negociación **voluntaria** entre asociaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores la que puede estar en juego» (3).

Un estudio de la CEE, después de reconocer que la Negociación Colectiva pese a sus límites y sus puntos débiles es difícilmente reemplazable confiesa que no faltan razones para ser pesimista sobre su futuro. «En algunos países (europeos) las vías tradicionales se cierran o la negociación misma está bloqueada. Más de un analista perspicaz anuncia el fin de la Negociación libre» (4).

Sin embargo, cuando se examinan los análisis realizados por estos analistas «perspicaces» se encuentran junto a causas objetivas que realmente dificultan la práctica de una negociación libre en estas circunstancias de crisis —sobre todo si se la quiere practicar en un estilo tradicional inalterado— se encuentran otras razones, las principales, totalmente subjetivas y que se basan en sectores con actitudes profundamente reaccionarias y socialmente peligrosas.

Capacidad transformadora

Simplemente se descubre que hoy una Negociación Colectiva bien respaldada y adaptada es temible para ciertos grupos por su capacidad de transformar la estructura de fuerzas sociales. Por ejemplo, cuando se aduce como factor negativo el que la Negociación Colectiva, «da libre curso a la expresión de los intereses y por ello conduce, en períodos difíciles, a un desencadenamiento de pretensiones opuestas» (5). Ante esta valoración los sindicalistas nos preguntamos qué es lo que han visto hasta ahora en la Negociación Colectiva esos «perspicaces expertos» si no es la forma institucional de expresar «pretensiones opuestas» y de negociarlas, cada parte interesada, con toda la fuerza que ha sido capaz de acumular. Junto a la actitud ventajista

de los sectores patronales se advierte que sus críticas —y las de algunos «expertos»— en sentido negativo y aún descalificador de la Negociación Colectiva coinciden en cuanto a sus motivaciones y contenido con los ataques que dirigen los mismos contra el **poder** sindical. La razón es clara. Tanto el ataque a los sindicatos como a la Negociación Colectiva responden al esfuerzo que los sectores dominantes de la patronal (del capital) realizan por hacerse con el timón del gran cambio social en curso y la consiguiente recomposición y reajuste de los sistemas de control y canalización de los conflictos que con la crisis han sido dislocados.

Vamos a olvidarnos, de momento, de las dificultades **objetivas** que el hecho complejo de la crisis crea a la práctica de la Negociación Colectiva. Estas dificultades no constituirían de por sí un obstáculo serio para una institución que según reconocimiento unánime han demostrado a lo largo de los años y de las más variadas vicisitudes una sorprendente capacidad de adaptación. Existen sin embargo algunas actuaciones que, al socaire de las dificultades objetivas, quieren coonestar intervenciones que amenazan el carácter autónomo de la negociación y otras actitudes que **además** pretenden, con la subordinación del sindicato, llevar la negociación colectiva a un terreno que la desnaturaliza.

Intervencionismo que margina o desnaturaliza la N. C.

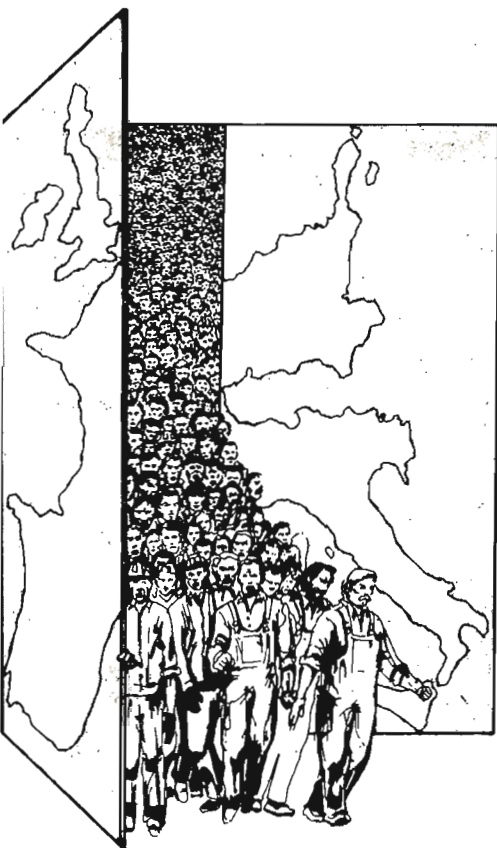
Desde que los Gobiernos —nos referimos principalmente a Europa Occidental— decidieron, digan lo que digan sus responsables de cara a la opinión, como objetivo directamente **proprietario** la **inmediata** lucha contra la inflación, los mismos han multiplicado intervenciones directas o indirectas que lesionan el carácter facultativo, **esencial** a la Negociación Colectiva. Ya que si no es libre, no es negociación. Se suele denunciar por parte sindical como la más característica, la intervención que coarta la libertad de reivindicación salarial: marcar unos toques irrebasables a la reivindicación salarial negociable, bloquear los salarios o simplemente controlarlos. Es posiblemente la intervención directa que con más frecuencia interfiere la autonomía negociadora de las partes interesadas. Pero no es la única. Desde que la crisis ha agudizado los conflictos laborales, estos se han extendido a sectores tradicionalmente «discipli-

vez tan sensible a los cambios, ha resultado afectada, está resultando afectada, por esta concatenación de crisis? ¿Cómo se comporta ante las nuevas circunstancias y cómo responde a su reto? ¿Qué modificaciones está experimentando?

Hechas las preguntas con esta amplitud, enseguida hay que advertir que la respuesta necesariamente tiene que ceñirse a algún punto fundamental de la cuestión planteada.

La N. C. atacada

Todo parece indicar que en los países industrializados de economía de mercado, la Negociación Colectiva, tal como la conocemos, va a sufrir durante largo tiempo duros ataques. La Negociación Colectiva ha sido frecuentemente sometida a prueba o por las difíciles circunstancias en las que ha debido ser practicada o por haber sido objeto de especiales agresiones en momentos especialmente conflictivos por los sectores a los que nunca ha resultado cómoda porque en definitiva su práctica le ha sido impuesta por el movimiento obrero.



nados», han proliferado las disposiciones administrativas sobre huelgas u otros procedimientos de presión, legítimas conquistas del movimiento sindical e inseparables del proceso negociador. Sobre todo cuando el mismo Estado como empleador se ha visto afectado. Basta también señalar de paso, aunque su gravedad bien merecería un detenido análisis, la sofisticada forma de intervenir en la estructura de la negociación y en las materias de la misma por medio de disposiciones legales como el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores. Una serie de intereses combinados, carentes de justificación sindical, ha hurtado a la voluntad de los trabajadores la facultad legal de negociar en los niveles y sobre las materias decididos desde sus propios intereses. El carácter no excepcional ni circunstancial de los factores que han servido de pretexto a estas intervenciones hacen pensar y temer que este comportamiento quiera convertirse en habitual. La previsible agudización de las dificultades provenientes de la prolongación de la crisis pueden seguir siendo invocados como justificación de un intervencionismo creciente que limite y vacíe de fuerza la Negociación Colectiva, con el riesgo de que pierda credibilidad, y cree crecientes dificultades a las organizaciones que le sirven de soporte: los sindicatos. A los sindicatos nada de esto nos desconcierta ni sorprende. Sabemos de qué va el juego. Y la crisis nos llama a concentrarnos en la defensa de la Negociación Colectiva, de su naturaleza autónoma y de su eficacia reivindicativa.

Instrumentalización

«Todo el mundo está de acuerdo, por lo menos en teoría, sobre la necesidad de salvaguardar la libertad de la Negociación Colectiva y la autonomía de los protagonistas sociales, en la fijación de los salarios (ya hemos visto que, a pesar de eso, este principio es hoy frecuentemente quebrantado). Pero de hecho, no puede haber dudas de que ciertos funcionarios en los ministerios financieros o económicos preferirían un movimiento sindical que pudiera actuar sobre todo como correa de transmisión, como aparato para disciplinar a los trabajadores y vincularlos a la política gubernamental» (6). El autor citado exhibe simultáneamente una muestra de comedimiento y de brutalidad en la expresión. Matiza la responsabilidad de los que abrigan esas intenciones, pero luego refleja con cru-



La Negociación Colectiva: una institución extremadamente ágil, viva y actual.

deza lo que pretenden. Porque los Gobiernos —y no sólo algunos funcionarios— para evitar violaciones flagrantes y llamativas del principio de voluntariedad con que debe producirse la negociación, prefieren con frecuencia y más habilidad obtener el apoyo de estas organizaciones (patronales y sindicatos) para poner en práctica lo que la OCDE denomina con desparpajo, pero consecuentemente a sus posiciones, una «política salarial socialmente responsable».

Los procedimientos y mecanismos por los que se instrumentaliza esta operación son múltiples. En la memoria de todos están los Pactos de la Moncloa. Varían también los nombres y denominaciones utilizados para designar esta operación que reencarna una y otra vez con cuerpo y nombre distinto pero con alma idéntica. Está ya muy gastado y deteriorado el rótulo de Pacto Social. Lo que aquí nos interesa es subrayar que la crisis y la prioridad decretada por los Gobiernos de combatir la inflación por la vía de reducir la demanda castigando las rentas salariales, propicia la idea de recurrir a la «utilización» de los sindicatos y de la negociación al objeto de que éstos adapten «volunta-

riamente» sus pretensiones reivindicativas a los moldes previstos en una política económica diseñada al margen de los intereses de los trabajadores y con objetivos claramente agresivos para los mismos.

Desde dos puntos de vista se advierte en estas pretensiones un grave riesgo para la Negociación Colectiva.

Fuera de contexto

En primer lugar porque se le hurtan a la Negociación Colectiva materias que le son propias y se las determinan en otras instancias y en base a otros interlocutores cuyos puntos de vista son ya distintos a los que rigen en la Negociación Colectiva. En una conversación a tres bandas o a cuatro el contexto en el que se sitúan las reivindicaciones de los trabajadores cambia radicalmente de óptica. No digamos nada de cuando se tratan y dictaminan esos temas sin la presencia de los sindicatos (caso de los Pactos de la Moncloa). Con la presencia de los sindicatos en las conversaciones se salva aparentemente la voluntariedad, pero desaparece la verdadera naturaleza de la Negociación Colectiva. Hay ciertamente temas que tienen su lugar más adecuado en una negociación sindicatos-Gobierno. Siempre que queden a salvo las condiciones de una real y sindical negociación. Pero resulta sindicalmente inadmisibles la relación Gobierno-sindicatos cuando la única finalidad de la misma es tratar de encajar las reivindicaciones de los trabajadores en los parámetros previamente definidos por el Gobierno y tratar de uncir a los sindicatos a la función de vender una determinada política salarial y de empleo diseñada desde áreas lejanas a los intereses de los trabajadores. La crisis y la experiencia de tales acuerdos han creado en las organizaciones sindicales una radical desconfianza. En los mismos es costumbre que resulten fallidas las contrapartidas ofrecidas a los trabajadores a cambio de la austeridad y de las renunciaciones que se les exigen. Hay recientes casos que se podrían aducir.

Partidos-bis

La misma cuestión considerada desde otro punto de vista. «Cuanto más un movimiento sindical se muestra comprensivo hacia las proposiciones gubernamentales, tanto más arriesga al verse abandonado por su propia base» (7). Y un movimiento sindical abandonado por

sus propias bases desarrolla unas ficciones sociales que le sumen en la más grave de las irresponsabilidades. Los sindicatos reciben el apoyo y la confianza de sus afiliados y de los trabajadores en general únicamente en la medida en que éstos ven en los mismos una seria garantía de que sus intereses van a ser eficazmente defendidos. Los trabajadores no admiten que sus sindicatos se conviertan en medios institucionales para canalizar la política económica del Gobierno; tampoco los trabajadores ven en sus sindicatos organizaciones responsables, sin más, de eso que se dice «los intereses generales de la sociedad». Cuando las materias específicas de la **Negociación Colectiva** se llevan a esas mesas tripartitas a las que nos estamos refiriendo, las materias planteadas no es que únicamente se encuadran en otro marco, sino que se sitúan en otra perspectiva: se las integra como un tema más en un conjunto **globalizado** de cuestiones y se las sitúa directa e inmediatamente en la urgencia de visionarlos desde la óptica de un abstracto «interés general», cuyo planteamiento básico se hace en contra de lo que dice la expresión en razón de intereses muy concretos. Pero aún prescindiendo de esta mixtificación y aún admitiendo el juego, los sindicatos son forzados a cambiar de óptica, a desnaturalizar su representación y su fundamental naturaleza: se los convierte en partidos-bis. En el momento en el que sus intereses vitales y específicos se encuentran más amenazados se le quiere exigir a la clase trabajadora y a sus organizaciones sindicales que bajen la guardia y renuncien a su propia razón de ser. Ni la **Negociación Colectiva** tiene que suplir las deficiencias de un parlamento; ni los sindicatos tienen por qué dejarse arrastrar a situarse en el punto de vista propio de los partidos o a discursos de razonamiento tal vez válidos y justificados en la lógica de un partido político incluso «obrero».

Mantener la N. C. en su lugar y función

Los temores, los desajustes y la conflictividad abierta que desencadena la crisis puede, pues, llegar a tocar a la **Negociación Colectiva** en su propia esencia. Los intereses reales de la colectividad no van a estar mejor atendidos por el hecho de que la **Negociación Colectiva** se vea limitada o desnaturalizada. La práctica viva y pujante de la **Negociación Colectiva** estorba los ajustes



En los países industrializados la N.C. va a sufrir durante largo tiempo duros ataques

que con ocasión de la crisis necesitan realizar algunos grupos para defender sus intereses y privilegios sectoriales; incomoda también a los que o no quieren que las cosas se replanteen o se oponen a que se realice la transformación al ritmo y forma que escape a su exclusivo control; complica también los planes simplificadores y manipulables —con cierto tufillo totalitario— de los que sueñan en «partidos para todo». La complejidad creciente de la realidad social significará, sin duda, que otros movimientos se tengan que hacer presentes y actuantes asumiendo responsabilidades propias, significará que una vez más, como ya esta sucediendo, la **Negociación Colectiva**, en tanto es institución con entidad propia y objetivos específicos se adapte, despliegue nuevas virtualidades y enriquezca sus aportaciones, introduzca modificaciones en su estructura y aborde nuevos temas de negociación, etc. Pero lo que es impensable es que los sindicatos ahora precisamente congelemos la **Negociación Colectiva** o traicionemos su naturaleza tal como la clase trabajadora la ha entedido desde que vio

en ella uno de sus más convincentes medios de actuación.

Autonomía y libertad

Un informe del ISE (Instituto Sindical Europeo de la CES) sobre el desarrollo de **Negociación Colectiva** en Europa estos últimos años, constataba que los empresarios parecían más sordos que nunca a toda discusión fructuosa con el movimiento sindical: «A nivel europeo la patronal rehusa todo compromiso, por ejemplo, respecto de la reducción de la duración del trabajo. A nivel estatal se empeña en cuestionar las adquisiciones sociales vitales de los trabajadores, empeñados así en explotar la crisis más que en combatirla». «Por una serie de medidas unilaterales, la patronal pone en tela de juicio los sistemas de relaciones industriales y de **Negociación Colectiva** practicadas hasta ahora» (...). «A despecho de esta actitud negativa de la patronal en la mayoría de los países europeos, el movimiento sindical ha logrado obtener resultados a través de acuerdos importantes, con frecuencia al precio de negociaciones y de conflictos largos y duros». Y termina dicho informe: «El movimiento sindical exigirá el derecho a decir su palabra cada vez que los intereses sociales estén en juego; se empeñará, a través del mecanismo de la **Negociación Colectiva**, en controlar las consecuencias sociales de cada mutación, reestructuración o transformación técnica. Para la realización de todos estos objetivos y reivindicaciones del movimiento sindical, la autonomía, lo mismo que la libertad de acción del mismo, constituyen las condiciones sine qua non» (8). Por eso esta autonomía y esta libertad son inherentes a la práctica de la **Negociación Colectiva**, cometido básico y fundamental de los sindicatos. Irrenunciables menos que nunca en las condiciones que rodean la negociación en tiempo de crisis.

V. ELORZA

- (1) Johannes Schregle. La **Négociation Collective** en Europe Occidentale: quelques problèmes d'actualité. *Droit Social*, junio 1978.
- (2) Efrén Córdoba. La **Négociation Collective** dans les pays industrialisés. *Revue Internationale du Travail*. Julio-agosto 1978.
- (3) Id., id.
- (4) Etudes: Problèmes et perspectives de la **Négociation Collective** dans les pays membres de la Communauté, pág. 208.
- (5) Id., id.
- (6) J. Schregle, pág. 205.
- (7) Id., id., pág. 206.
- (8) ISE: **Négociations Collectives** en Europe Occidentale 1978-1979 et perspectives pour 1980, págs. 7 y 248.

Sector privado y sector público, los dos componentes para el modelo de relaciones laborales de Euskadi

El marco de relaciones laborales pasa de ser algo genérico, casi abstracto, en la medida que a través del binomio práctica-legislación se van llenando de contenidos. Es esta realidad la que en cada sociedad dada va imponiendo una manera de hacer, de actuar, a la vez que en una coyuntura como la nuestra, va abriendo nuevos horizontes y perspectivas más amplias, más ambiciosas.

Si a lo largo de todo el periodo de transición que estamos viviendo hemos insistido los sindicalistas vascos en la necesidad de instrumentalizar un modelo propio, pensando casi exclusivamente en el sector privado, esta apertura de miras, de objetivos se concretan hoy en la necesidad de que el sector público no constituya un ghetto, un todo aislado y avance en paralelo con una adecuada sincronización como parte integrante de ese modelo.

A modo de recapitulación

A riesgo de ser reiterativos, puede ser procedente hacer un balance de situación y constatar hasta dónde se ha llegado en el flanco privado en ese marco de relaciones laborales. En este sentido, puede ser útil ver qué pasos se han dado o qué claves se han despe-

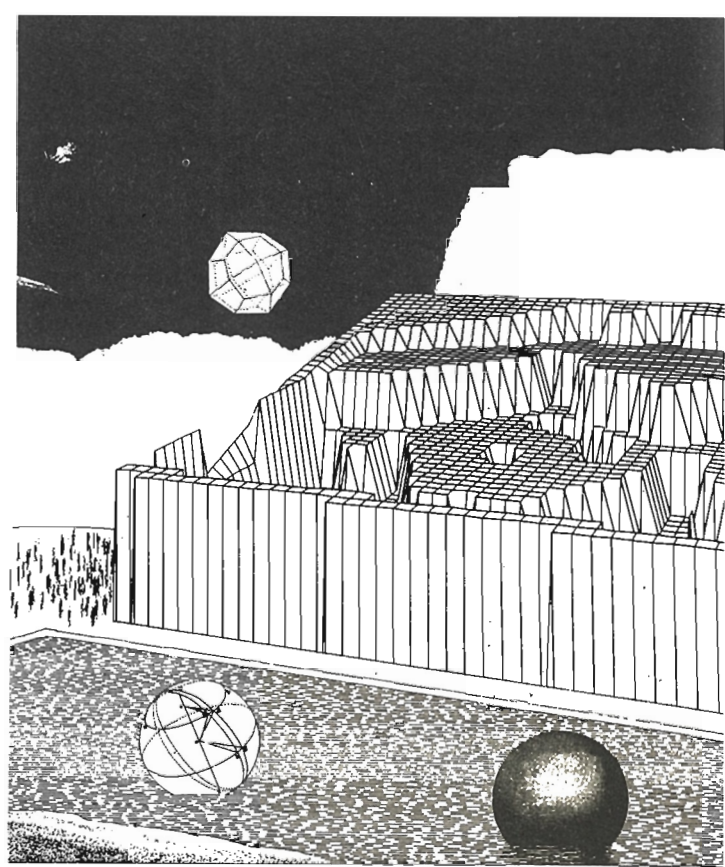
jado para dejar colgadas a vuela pluma las interrogantes aún pendientes. Esta podía ser una primera parte de la reflexión.

A riesgo de ser poco concretos, puede ser procedente también ya en este momento, hacer algunos apuntes de cómo vemos o cómo nos gustaría ver la vertiente correspondiente al sector público en lo concerniente al marco laboral. Esta podía ser la segunda parte de la reflexión.

En el pasado congreso confederal de ELA que celebramos en Gasteiz el año 1979, una de las ponencias aprobadas era la que con el título de «Bases para el desarrollo de las relaciones laborales en Euskadi» adelantaba las primeras ideas sindicales sobre la fijación de un modelo laboral diferenciado para Euskadi.

Dos años y medio han sido suficientes para rebasar la ponencia en cuestión, dado que se han operado algunos cambios, negativos unos, positivos otros, que colocan el modelo en otro plano bastante menos difuso, aunque no todavía definitivamente claro.

Empezando por esos cambios negativos a los que hemos hecho referencia, nos encontramos, por ejemplo, con una ley básica; el estatuto del trabajador que establece una estructura de negociación colectiva rígi-



damente centralista y que en el plano estrictamente normativo deja pocas posibilidades a los protagonistas sociales de las nacionalidades.

En relación directa con esta limitación, hay que señalar, a su vez como elemento negativo, la falta de competencias legislativas en materia laboral por parte del gobierno autónomo vasco.

Pese a todo, el viento sopla a favor

En el capítulo también desfavorable, está lo que algunos denominan la «cuestión» navarra, que no es otra cosa que la convergencia de fuertes intereses para mantener a este territorio vasco definitivamente fuera de la andadura autonómica.

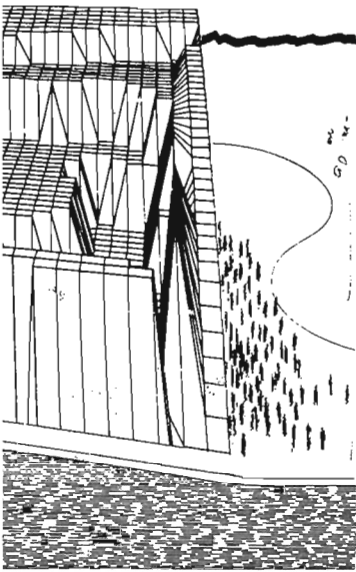
En otro plano, de importancia nada desdeñable desde luego, hay otros elementos que frenan la consolidación del marco de relaciones laborales en el sector privado, como son la crisis económica, el impasse patronal condicionado por sus problemas de articulación interna y también la cada vez más ofuscada oposición de la UGT.

En este particular cabe una diferencia de matiz entre la ambigüedad de CC.OO. y la beligerancia a la contra de UGT, dando una sensación de miedo a caminar por su propio pie sin la guía de Madrid.

No obstante, la constatación de estos obstáculos, se puede decir que el viento sopla a favor para que el marco laboral en Euskadi tenga una marca de especificidad.

Está en primer lugar, la consolidación del sindicalismo vasco mayoritario, que al definir en mapa sindical diferenciado, empuja con fuerza también a una práctica diferenciada. Está en segundo lugar, la institucionalización en todas las direcciones que el proceso de transferencias no ha hecho sino acelerar, dotando al Gobierno vasco de competencias estimables, tanto en el área económica como política, proceso que hace irreversible el que las partes sociales, incluso las reticentes adecúen su estructura y ámbito de decisiones al ámbito de la comunidad, si no quieren perder efectividad.

Puede decirse sobre este particular que la patronal ajustará su organización en



mos que están pendientes. ¿Se aceptará de hecho por parte de todas las fuerzas sociales y políticas que la sociedad capitalista es básicamente conflictiva con intereses contrapuestos y que, por lo tanto, sus equilibrios son resultado de la negociación y de la lucha social? ¿El Gobierno vasco va a estar a la altura de las circunstancias renunciando tanto a ser parte como a ser mero espectador?

Una respuesta afirmativa a la primera de las preguntas formuladas despeja muchas incógnitas como la renuncia a la utilización reiterativa de los llamados pactos sociales, o de las reconstrucciones económicas a expensas de congelar la negociación colectiva, tentaciones ambas, que lejos de constituir un factor de progreso social, son una verdadera rémora del mismo.

En lo que respecta a la segunda pregunta, la que hace referencia al papel a desempeñar el Gobierno vasco, se puede pensar que tan nocivo como alimentar esos reflejos tendentes a forzar consensos que morfinicen todo el dinamismo social, puede ser el mantenerse al margen. En concreto, a medio plazo, el Gobierno vasco tiene un reto bien definido y no es otro que el incluir entre sus prioridades la incorporación al texto estatutario de las competencias legislativas en materia laboral. En el quehacer cotidiano, el Gobierno vasco, sin salirse de la más estricta neutralidad, tiene también otro reto, el de servir de útil catalizador para que sea posible todo lo posible, todo lo necesario.

La otra pata del modelo de relaciones laborales en Euskadi es el sector público como ya hemos adelantado en las primeras líneas. Sin perder el hilo, al contrario, siguiendo con él, nos topamos con que el Gobierno vasco y el resto de instituciones públicas vascas son cada vez más empleadores.

El funcionario y sus derechos sindicales

Quiere esto decir que se abre un espacio de acción sindical nada desdeñable y que, por consiguiente, no puede pasarse por alto el desarrollo de todas las potencialidades que comporta.

Queda lejos la doctrina del privilegio según la cual el empleo público no es un derecho sino una «gracia», ha dejado de ser verdad que el trabajador del sector público es un trabajador privilegiado «per se» respecto al resto, carece de base la apelación a la soberanía parlamentaria para regular las condiciones salariales de los empleados de la administración. En primer lugar el derecho y en segundo lugar la práctica tienden a equiparar en los países industrializados de mayor tradición democrática el estatus sindical de los funcionarios con el conjunto de los trabajadores por cuenta ajena.

Si en tiempos ya lejanos, el cuerpo funcional podía considerarse de élite, su crecimiento cuantitativo, en algunos países más del 20% de la población activa se ocupan en las instituciones públicas, y su diversificación profesional, enseñanza, sanidad, transporte, etc., hacen que en la actualidad su asunción como «trabajador» sea incontestable.

En lo que respecta a las normas internacionales de trabajo, el convenio 87 de la OIT establece diversas garantías para el ejercicio del derecho de sindicación, incluyendo en el mismo a los funcionarios públicos. Las únicas excepciones de esta norma internacional conciernen a las fuerzas armadas y a la policía, lo que tampoco es obstáculo para que en muchos países la policía puede también ejercitar el derecho de sindicación.

La práctica todavía es más concluyente

En todos los países de la CEE, no sólo se garantiza

al trabajador público su derecho de estar sindicado, sino que se le dota de la cobertura normativa necesaria que le protege al igual que al resto de los trabajadores de posibles prácticas discriminatorias, de manera que tenga las máximas garantías para el ejercicio de sus funciones.

La exigencia de jurisdicciones de excepción de composición imparcial para pronunciarse en caso de faltas graves de funcionarios, la restrictiva definición de lo que se entiende por funcionario, como el caso alemán que limita el término a quienes ejercen responsabilidades políticas excluyendo del mismo a todos los trabajadores manuales y empleados de manera que en estos supuestos —los más frecuentes por cierto— se rigen por la legislación común son buenas muestras de lo que se ha avanzado en los textos normativos.

Engarzando la letra, que siempre va por detrás de los hechos con la práctica generalizada de Europa, para no salirse del continente, la perspectiva obtenida en relación a las posibilidades sindicales de los funcionarios es todavía mucho más positiva.

El derecho a la huelga, verdadera piedra de toque

El que, tanto la negociación colectiva como la huelga hayan cobrado carta de naturaleza, confirman que el funcionariado europeo ha quemado muchas etapas, vencido muchas resistencias. Los diversos matices con los que se concretan el alcance de la negociación y la huelga en los diferentes países, en nada empañan las posibilidades señaladas.

Poco importa que mientras en unos países sea la ley la que sancione el derecho a la negociación como son los casos de Bélgica, Italia, Noruega y Suecia, o que éste sea consecuencia de una práctica aceptada y generalizada co-

esta dirección, más tarde o más temprano, y que CC.OO. y UGT harán también lo propio, aunque les lleva más tiempo el asimilar la nueva situación, dadas sus estrechas vinculaciones orgánicas a nivel de estado.

Quedan todavía importantes preguntas

Ahora bien, sí podemos ser un tanto categóricos en cuanto que se están dando ya condiciones objetivas determinantes para que en Euskadi el sector económico privado, tanto industrial como de servicios, se rija por unas reglas de juego laborales particulares, sería pecar de exceso de optimismo el pensar que el modelo de relaciones laborales de Euskadi va a caer por su propio peso, sin que haya por nuestra parte fundamentalmente, esfuerzos sistemáticos. Igualmente sería pecar de optimismo el no contemplar varias variantes para el modelo en cuestión más favorables unas que otras para los intereses de los trabajadores.

Este tipo de consideraciones son, precisamente, los que suscitan las interrogantes que antes decía-

mo en el caso danés, frances, inglés o alemán, porque lo definitivo es que los sindicatos de funcionarios negocian de verdad, tanto los salarios como las condiciones de trabajo. Las figuras peculiares mediante las que explicita la negociación, los consejos paritarios Whitley en Gran Bretaña e Irlanda o las Comisiones de personal en Alemania Federal son sólo el exponente de cómo se adapta en cada sitio los procedimientos de concertación.

Algo similar se puede decir al tema de la huelga. Los principios de doctrina política y de eficacia administrativa profundamente arraigados y utilizados en contra del derecho de huelga han ido cediendo en un país tras otro. En Francia, Noruega y Suecia, por ejemplo, el derecho a la huelga está reconocido por ley. En Italia ni tan siquiera hay una diferencia entre el sector público y privado en cuanto a la utilización de este derecho. En Gran Bretaña el silencio administrativo consagra un reconocimiento tácito. En Bélgica y, aunque todavía no se han pronunciado los tribunales y dado que todos los sindicatos de empleados de la administración (excepto los relacionados con el ministerio de defensa) regulan la huelga, puede entenderse que el reconocimiento tácito es también un hecho. En Holanda al prohibirse la huelga de forma expresa sólo a los altos funcionarios y personal ferroviario, se debe deducir que tal prohibición no alcanza a ningún otro sector del funcionariado. En fin, se puede decir que sólo en Austria el tema es aún controvertido porque el no reconocimiento tácito que se da en la RFA está muy limitado al alto funcionariado (Beamte.)

Casi todo por hacer

En conclusión pues, y en lo referente al funcionariado público y su acción sindical, el camino a seguir en

Euskadi está trazado y es de esperar que en esta parcela tampoco se queden cortos los responsables del Gobierno vasco.

Si es lógico que nos compete a los sindicatos sindicalizar el funcionariado público, no sólo el de administración local, es responsabilidad del Gobierno vasco el que, como empleador, sus trabajadores no tengan impedimentos para ejercicio de los derechos sindicales. Si bien es cierto que el estatuto de los trabajadores excluye expresamente a este sector laboral y si bien es cierto igualmente que la futura normativa específica del Estado tiene muchos riesgos de ser decepcionante, no hay motivo para que la práctica en Euskadi no vaya por derroteros más acordes con los países europeos.

Tal vez sea la conducta que la administración vasca adopte en el sector público una de las medidas más precisas para evaluar su compromiso en materia laboral.

A nosotros nos corresponde la iniciativa, al empleador público hacerse eco de la misma. La experiencia del primer acuerdo de la administración local es un buen indicio que hay que consolidarlo y generalizarlo. Quizás, al fin y a la postre, lo más atractivo que como sindicalistas vascos tenemos, pensando en el futuro que ya se está haciendo, es el conseguir con trabajo e imaginación el modelo sindical para Euskadi lo más acorde posible a los intereses de los trabajadores, modelo con dos ramificaciones como hemos podido constatar, la privada y la pública. El que cada institución asuma su responsabilidad no es óbice para que nosotros, los sindicalistas, tengamos las nuestras.

La primera responsabilidad, además del trabajo cotidiano, es la de profundizar, de perfilar ese modelo.

JOSE ELORRIETA

Apostua botata dago

Erlazio laboralen inguru edota marku bereziaz hitzegiten eta esijitzen hasi ondoren, praktika berak esaten du zenbaterainoko reala den eskatzen dena eta legea osatzen joango dena. Era hontan badugu euskal sindikalistok zer esana.

Marku propio honen inguruan tratatzen daramagun denboran, beti jo ohi dugu sektore pribatu arlora eta publiko arloa izkutuan baztertuta utzi da. Ahaleginak egin behar ditugu bai bata eta bai bestea molde berdinez eta era batean ikusteko, parean jartzeko. Ez dadila sektore publikoa ghetto bat bihurtu.

Euskal Herrian gero eta garrantzi gehiago hartzen joango da funtzionarien multzoa eta ezin da onartu, orain arte kontsideratua izan den bezala, sektore publikoko langilea pribilegiatu bat denik besteekin gonbaratuz.

Hontarako, adierazpide hoberik ezin topa, europan zehar funtzionarien ekintza sindikala eta berauen eskubideak nola dauden ikustea baina.

Industrializatu estatuetan, funtzionarien egoera berdin xamarra da langilegoaren barnean. Lanean dihardutenen %eko 20ren kopurua suposatzen dute zenbait herritan; bost langiletik bat funtzionaria. Legeari begira, OIT-ek dioenez, sindikatzeo eskubide osoa dute eta CEEko herri guztietan lege babesean ez dago besteengandiko diferentziarik. Praktika bera aurrerago doa era hontan.

Esan daike horrela, matizazioak alde batera utzita, negoziaketa eta huelga gauza normalak eta ametituak direla europan. Oztopoak oztopo, pixkana pixkana joan dira eskubide hau lortzen. Gaur funtzionarien sindikatuek eramaten dituzte negoziaketak eta grebarako bidea beste langilek bezala hartzen dute.

Euskal Herrian berriz, ezer gutxi dago egina. Pausu batzuk emanak dira, administrazio lokalarena adibidez, baina inizatibagure aldetik dago. Eusko gobernukoei tokatzen zaie bere lekuan egotea, ez daitezela inundik ere langile publikoen eskubideak mozteko asmotan jarri. Neurri ona izango da guretzat, gobernuak laboral asuntuan zer bide hartuko duen jakiteko. Publiko arloan egiten duenak asko esango du. Apostua botata dago.

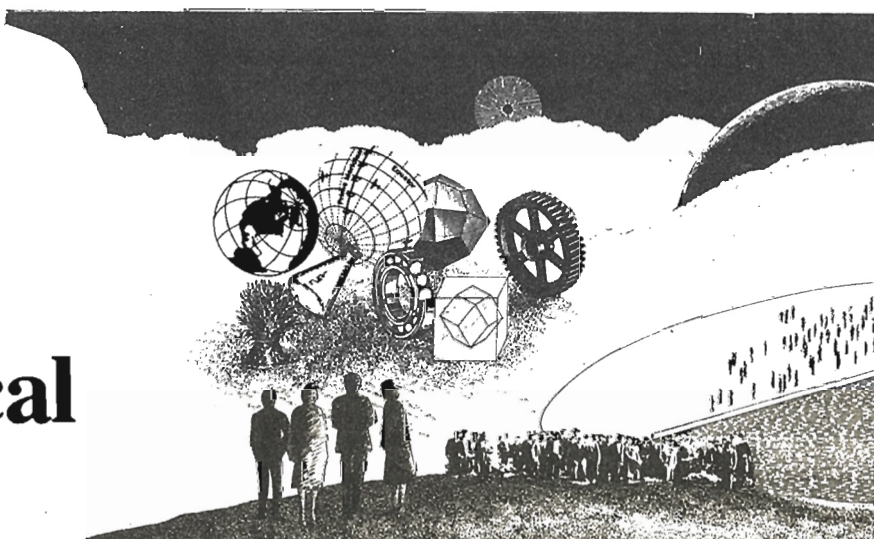
Si bien el derecho de sindicación del funcionariado público es hoy inquestionable en los países occidentales y si bien es cierto que en estos mismos países también la negociación y la huelga han cobrado carta de naturaleza en el sector público, con matizaciones y variantes

muy diversas, no deja de ser verdad que la especificidad de este colectivo de trabajadores se refleja en cada una de las cuestiones sindicales de cierta significación.

El que el sujeto empleador sea la administración plantea cuestio-

nes de forma y fondo peculiares que interesa desbrozar. Quién negocia, a qué niveles se negocia, qué se negocia y qué efectos jurídicos conlleva la negociación, son quizás los puntos en torno a los que interesa hacer algunas consideraciones.

Aspectos diferenciadores del sector público en lo sindical



I) QUIEN NEGOCIA POR PARTE DE LA ADMINISTRACION

Esto suele ser en principio una de las mayores dificultades e indudablemente depende de a qué nivel se planteen las negociaciones.

A) **A nivel general:** se suelen utilizar diversas soluciones

- dar autoridad a un organismo o designar un organismo que negocie. Así en Canadá es la Junta del Tesoro la que tiene autonomía; en Dinamarca y Noruega el Ministerio de Hacienda.
- crear por la ley un organismo especial para la negociación. Así es el caso de Suecia, donde se ha creado la Oficina Nacional de Negociación Colectiva.

De todas maneras lo más corriente es que sea el Director de la Función Pública interviniendo a veces el Primer Ministro o similares.

B) **A otros niveles:** el Ministro o Jefe administrativo del nivel afectado: esto lleva a pérdida o fragmentación de la autoridad y a una limitación de las materias a tratar. Así, a no ser que exista una delegación expresa de autoridad, resulta estéril una negociación con cargos

exclusivamente técnicos, por lo que es necesario siempre recurrir al nivel más alto posible.

La aplicación real de los acuerdos depende en gran medida de cuál sea el interlocutor por parte de la Administración.

II) QUIEN NEGOCIA POR PARTE DE LOS SINDICATOS

Aquí tenemos que hablar más bien de quién no puede negociar y de limitaciones y exigencias.

2.1. **Limitaciones y exigencias.** Los sindicatos que «llegan primeros» conciertan con la Administración muchas veces una serie de limitaciones. Así, en **Bélgica**, para negociar se exige que el sindicato desarrolle actividades en todo el país, que defienda a todas las categorías de empleados públicos y que esté presente en el Consejo Nacional del Trabajo. En muchos países escandinavos se limita el derecho a aquellos sindicatos que tengan afiliados en un determinado número de cuerpos o departamentos. En **Canadá y USA** se realiza una votación entre los afectados y mediante unos porcentajes, los sindicatos tienen la exclusiva de la negociación. A veces estas limitaciones las pone

el propio Gobierno (caso del Japón), en que en los sindicatos negociadores no pueden estar afiliados miembros no funcionarios.

2.2. Las exigencias más normales son:

- demostrar la afiliación, dando la posibilidad al Gobierno de que certifique si quiere el número de afiliados incluso mirando el registro del sindicato, exigiendo un determinado número (más de 100.000 Alemania) o un determinado tanto por ciento.
- sacar un determinado porcentaje en las elecciones en los consejos o comités.

2.3. De este reconocimiento pueden salir tres posibilidades:

- el reconocimiento da derecho exclusivo de negociación.
- los que superen un determinado porcentaje negocian convenios para todos.
- sólo pueden negociarlo para sus afiliados (esto comporta cláusulas de afiliación obligatoria a partir de cierto número).

2.4. Después de esto tenemos que remarcar tres aspectos:

- A) Los requisitos para ser interlocutor sindical serán más fuertes cuanto más amplio sea el campo de negociación (así apenas habrá requisitos para las consultas no oficiales).
- B) En algunos países como USA y Canadá varían las reglas de una provincia o estado a otra.
- C) Normalmente los requisitos son similares a los que se emplean en el sector privado. Lo más normal sería que aquí se planteara un 10% a nivel general y luego un 10% a cada nivel de negociación.

III) A QUE NIVELES SE NEGOCIA

Teniendo en cuenta que cualquier excepción confirma la regla, la regla general es que las negociaciones en el sector público son negociaciones «en cascada». **Primero** se negocia a nivel de todos los funcionarios y **después** se negocia a niveles inferiores, reduciendo las materias negociables. Las negociaciones sólo se concentran en el tiempo para determinadas materias, en los niveles inferiores existen negociaciones continuas a lo largo de todo el año.

A nivel funcional: se negocian los grandes temas y es una negociación interfederal.

A nivel de Ministerio o «sector»: negocian las Federaciones.

A nivel de departamento, provincia, distrito: a este nivel, normalmente no son los sindicatos como tales los que están presentes, sino que por medio de elecciones que sólo llegan a este nivel (es decir, no se eligen de estos delegados a otros para niveles superiores) se eligen unos órganos llamados Comités, Consejos de Personal, que pueden ser:

- paritarios o de participación en las decisiones.
- claramente de negociación.

La actividad de estos Comités suele estar muy reglamentada y tienen pocas posibilidades de salirse de sus reglamentos, no obstante representan elementos positivos para la resolución de los casos individuales eliminando todos los trámites burocráticos. Los temas que pueden tocar tienen mucha variedad.

IV) MATERIAS DE NEGOCIACION

Esto es el factor diferenciador fundamental de un país a otro.

- Según los distintos niveles se negocian materias distintas.
- Hay materias negociadas que son de aplicación inmediata y materias sujetas a posterior aprobación.

La mayor resistencia a negociar se da en temas relacionados con lo económico ya que dependen de los presupuestos, política fiscal, etc., y conseguir su negociación ha costado mucho trabajo.

V) EFECTOS JURIDICOS DE LA NEGOCIACION

Rara vez los acuerdos toman la forma de **contratos colectivos** al estilo de los del sector privado y cuando lo hacen sólo se limitan a una serie de materias. Normalmente su aplicación es posterior a la aprobación del Gobierno o del Parlamento y adoptan estos acuerdos la forma de un compromiso en el cual los representantes de la Administración se comprometen a defender la aprobación del acuerdo en el Parlamento. También a veces no es necesaria esta posterior aprobación por el Parlamento, sino que directamente el Gobierno convierte en decreto el compromiso firmado.

Por eso hay que tener en cuenta una regla general: **NO SIEMPRE EL OBJETIVO ES SACAR UNA LEY QUE RECONOZCA (REGULE) LA NEGOCIACION COLECTIVA, NI TIENE PORQUE SER MEJOR TENER UNA LEY QUE NO TENERLA: LA LEY PUEDE SUPONER EN LA REALIDAD LIMITACIONES A ALGO QUE ESTABA HACIENDO YA O QUE SE PODIA HACER.**

Pero esto también es relativo porque una ley puede suponer un impulso fuerte a la afiliación sindical (caso de USA al reconocer en ciertos sectores el derecho de negociación colectiva).

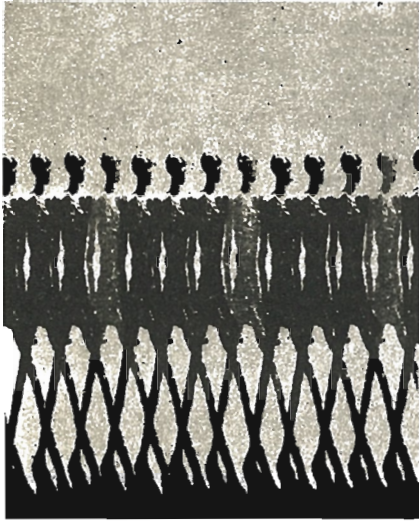
El criterio o norte que han tenido los diversos sindicatos en los países europeos a la hora de fijar un sistema de negociación colectiva, ha sido el estructurarlo de manera que **SEAN NECESARIOS LOS SINDICATOS** y que sean estos un paso intermedio entre los trabajadores funcionarios y la Administración.

Los sindicatos se han planteado el

ESTAR LO SUFICIENTEMENTE DENTRO de los centros de poder y

ESTAR LO SUFICIENTEMENTE FUERA de estos centros de decisión como para no verse totalmente hipotecados.

EDU IRIONDO



1981, negociación colectiva



Urtero urtero negoziaketa kolektiboen berriztapena, koiuntural gisa ematen da denboraren kondizio beragatik.

Badira halaere, negoziaketa molde berriei begira, pixkana eragiten joaten diren alderdi batzuk. Estructura moldea egin gabe dugulako oraindik Euskal Herrian, urteroko pausu txiki hauek esangura berezia dute. Puntu asko errepetitu besterik ez da egiten, beste batzuk ordea, aldakuntzaren adierazgarri dira.

Nola agertzen zaizkigu aurtengo komenioak?

- *ekonomiku egoera ez da hobetzen eta langabaziaren numeroak haunditzen doaz. Badakigu nagusiek ongi aprobetxatzen dutela krisialdia jornalak ezin direla igo esateko. Lehen lana urritzen badoa, nola ametituko dugu ba soldata txikiagoak jasotzea oraindik?*
- *sindikalarlotik begiratuta, hauteskundeak garbitasun pauso izan dira eta negoziatzeko proporzionalidadean badira alde onak eta hutsuneak lege aldetik, enpresatik gorako mailetan. Enpresa bertan, frankismoak jarraitzen du: Juradutik Komitera pasatu da. Ez da oraindik sindikatuen ahalmenik onartzen negoziaketarako.*
- *hirugarren puntua aipatzeko: negoziaketen madrildar zentralismua apurtu eta Euskadira ekarri. Problema latzak daude Bankan, Sanidadean, zenbait funtzionari sektoretan, Kimikan.*

Aurrera begira, esfuertzu gogorrek egiteko gaude negoziaketak hobeto preparatzen, erabakien prozesua federakunde bakoitzeko organuen bidez ematen, Erresistenzi Kaxaren funtzioak nabaritzen eta azken finean, negoziaketa diferenteek osatzen duten euzkara bera aztertzen jartzen. era bateko edo beste formulak ideatzen eta erlazio laboralei tinkotasuna lortzeko saiatzen.

Gure arteko eztabaidaketa luzea merezi du aipatutako idea multzoak.

A la hora de enjuiciar la Negociación Colectiva pasada o la Negociación Colectiva para el próximo año, es muy frecuente partir de un esquema globalizador de la misma, en el sentido de que, cada año, se piensa que nos jugamos el futuro del sindicalismo, lo cual no es del todo cierto. Es verdad que la actividad de Negociación Colectiva es inherente al sindicalismo y que la misma tiene una gran importancia en el contexto sindical. La Negociación Colectiva de cada año es coyuntural, en cierta medida, por cuanto que la misma se reitera continuamente, pero al mismo tiempo, adquiere una importancia vital, sobre todo, en lo que se refiere a aspectos de la misma que van marcando una dinámica que avanza hacia un modelo de Negociación Colectiva determinado, el cual, de alcanzarse puede tener una influencia determinante en el sindicalismo durante muchos años, al igual que ha ocurrido con los modelos de negociación creados en Europa a continuación de la II Guerra Mundial y que a su vez arrastran a su alrededor todo un modelo de relaciones laborales. Es por lo tanto muy difícil y posiblemente perjudicial para el sindicalismo, abstraerse de lo que implica un modelo de Negociación Colectiva que, hoy todavía, está sin construir en Euskadi, pero para el cual debemos ir dando los pasos adecuados, en la formulación de las negociaciones concretas, hasta cierto punto coyunturales, de cada año.



I - Aspectos concretos de la Negociación Colectiva 1981

A la hora de formular en concreto las negociaciones de 1981 por parte de cada Federación, es preciso tener en cuenta una serie de factores objetivos, externos al sindicato, que inciden directamente sobre las mismas, al mismo tiempo que es también necesario ajustar los mecanismos internos de cada Federación para poder abordarlas con cierta garantía de éxito.

Situación económica y de empleo: reivindicaciones

La situación económica sigue siendo mala y no acaba de vislumbrarse un comienzo de coyuntura favorable que haga alterar las expectativas, aunque se perfilan indicios que, de confirmarse, pueden hacer cambiar las perspectivas globales, y en consecuencia, mover hacia posiciones de más optimismo a los diferentes agentes económicos.

Al carecer de estudios serios de coyuntura en lo relativo a Euskadi, únicamente podemos basarnos en opiniones y declaraciones o análisis hechos públicos por entidades de cierta significación. A estos efectos, tenemos el informe conjunto de las Cámaras de Comercio de Vizcaya, Guipúzcoa y Alava, que apuntan a que la situación ha tocado fondo y, en consecuencia, hacia crecimientos lentos pero positivos. El informe del Banco Hispano-Americano, parcialmente publicado en la prensa a finales de Enero, incide sobre el mismo punto. No obstante lo anterior, es prematuro lanzar las campanas al vuelo, aunque parece haber una coincidencia en medios económicos sobre tales conclusiones.

El nivel de paro es creciente en el Estado español y también en Euskadi, donde sólo en Guipúzcoa apunta hacia una estabilidad, pero tampoco hacia una disminución del mismo.

En esta coyuntura general, el capital se aprovecha de la situación de temor colectivo y procura, por todos los medios a su alcance, redu-

Debemos exigir que la proporcionalidad en las mesas negociadoras se aplique de acuerdo con la representatividad obtenida en las elecciones sindicales.

cir los niveles salariales. La gran idea de «salvación del país» en abstracto y no de los trabajadores, es orquestada por los medios de comunicación y totalmente asumida por el poder central cuya única filosofía de resolución de los graves desequilibrios industriales parecen centrarse en la llamada «moderación salarial» que es la manera, al parecer moderna, de bautizar a las reducciones salariales.

De todo ello parece desprenderse una teoría, bien aprovechada y utilizada por los empresarios, de contraponer antagónicamente los niveles salariales y de empleo, es decir, que si aumentan los salarios, disminuye el empleo y a la inversa.

Por lo tanto, hemos de tener unas ideas muy claras e cuanto se refiere al empleo y a los salarios. El nivel de empleo está en relación directa con la inversión y en proporción inversa con el tiempo de trabajo de cada trabajador, aparte de la incidencia coyuntural que puede tener la demanda. Su relación con los salarios, está únicamente en que, teóricamente, una reducción de estos hace que aumenten los excedentes empresariales y por lo tanto, habrá mayor propensión a invertir por parte de éstos, ante una expectativa de mejores beneficios.

Ahora bien, esta relación última citada vemos que no concuerda con la realidad, toda vez que la experiencia más reciente demuestra exactamente lo contrario. No tenemos más que analizar las estadísticas de incrementos salariales y de paro para observar que la espiral del desempleo crece desmesuradamente, en concreto, a partir de los Pactos de la Moncloa, fecha en la que comienza un relativo deterioro salarial, llegando a la conclusión que se pierde en nivel salarial y también en nivel de empleo.

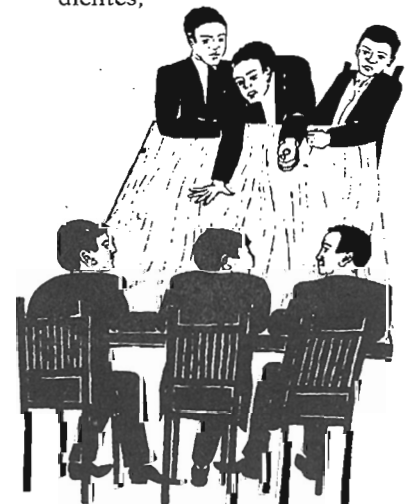
Por lo tanto, quedan dos aspectos en los que basar la política de em-

pleo, aparte de una política global abordada desde el Gobierno Central o el Gobierno Vasco. Por un lado, fomentar la inversión, lo cual difícilmente está en nuestras manos, sino que depende de decisiones del capital, aunque podemos incidir sobre ello en negociaciones en la empresa, decisiones que tomará cuando ya no le sea rentable no invertir con independencia del nivel salarial. Por otro lado, incidir en el reparto del trabajo disponible, lo cual hemos de hacer vía reducción del tiempo de trabajo.

En relación con el tema salarial, hemos de ser conscientes que toda reducción de su nivel incide en un mayor excedente empresarial y que por lo tanto hemos de conseguir mantener el poder adquisitivo, so pena de llegar a convertirnos en una sociedad europea con niveles salariales tercermundistas. Es claro que toda situación de crisis económica es aprovechada por el capital para alterar el reparto en términos económicos del producto nacional. Desde el punto de vista sindical debemos evitarlo y no podemos admitir que se nos azote con el paro y encima se reduzcan los salarios en beneficio del excedente empresarial que de esta manera es doble: por un lado la baja salarial y por el otro el incremento de productividad que se deriva de una alza, aunque pequeña del producto global, con menos trabajadores empleados.

En este mismo sentido, hemos de incidir en cuantas cuestiones mejoren, tanto en el mantenimiento del puesto de trabajo, como en la garantía del salario, como son:

- procedimientos en los expedientes,
- jubilaciones anticipadas,
- control de horas extraordinarias,
- garantía del salario en expedientes,



La participación de los militantes requiere una institucionalización de órganos de decisión.

— indemnizaciones por expediente, etc.

Aspectos sindicales

A este respecto, cara a 1981, nos hallamos con una novedad, cual es el Estatuto de los Trabajadores que, unido a las Elecciones a miembros de Comités de Empresa y Delegados de personal celebradas recientemente, alteran en cierta manera el panorama de representación sindical fuera de la empresa.

La exigencia del 10 por ciento de representatividad para estar legitimado a negociar en marcos superiores al de la empresa, comporta un fuerte proceso de clarificación sindical y corta la multiplicación y atomización de siglas, lo cual es positivo y como tal ha de ser considerado y en consecuencia aplicado.

A este respecto existe una laguna legal, por cuanto que se legitima a quien tiene más del 10 por ciento, pero no excluye a quien tiene menos. Esta laguna es lógica, si la analizamos desde la perspectiva de sectores atomizados y poco sindicali-

zados en los que, casi con seguridad, una anulación de capacidad negociadora podía imposibilitar la propia negociación. No obstante lo anterior, entendemos que en Euskadi, en la mayor parte de los sectores, no se da esta circunstancia y en consecuencia hemos de avanzar en el proceso de clarificación sindical y para ello hemos de introducir en aquellos convenios cuyo mapa sindical esté definido, una cláusula en la que se indique expresamente que sólo tienen capacidad negociadora quienes superen el 10 por ciento de delegados.

Otra exigencia planteada en el texto legal citado, es la de que es preciso contar con un 60 por ciento de votos en la mesa negociadora para tomar decisiones. Esta exigencia, en principio, parece planteada para conceder el protagonismo exigido a los sindicatos mayoritarios, lo cual sería lógico. No obstante, al no fijar la proporcionalidad de la mesa negociadora, deja una laguna legal consciente que puede afectar gravemente a la clarificación sindical y al ejercicio legítimo de la representatividad de cada sindicato.

Dicha laguna, deja la composición de la mesa negociadora en manos de la propia mesa. Ello puede dar lugar a controversias sindicales y a situaciones molestas que en nada benefician al sindicalismo, al igual que una no aplicación de la proporcionalidad puede dar lugar a conceder o quitar la representación que se ostenta.

Debemos exigir que la proporcionalidad se aplique ya en este año y al mismo tiempo obviar problemas legales para los próximos años, incluyendo la obligatoriedad de la misma en el articulado del convenio. Dentro de los convenios en niveles superiores al de empresa y fuera ya del marco legal, debemos profundizar en la inclusión de garantías y mecanismos sindicales en el articulado de los convenios. Mecanismos que hagan posible una potenciación sindical a través del incremento de poder institucional del sindicato. Dentro de estos mecanismos y garantías, podemos incluir claramente garantías ante sanciones de afiliados y delegados sindicales, así como procedimientos totalmente sindicales de reclamaciones, tanto individuales como colectivas.

A este respecto y sobre todo en sectores en los que no se avanza en sindicalización, se plantea frecuentemente la necesidad de forzar la afiliación mediante los convenios, vía indirecta de potencia institucional o vía directa de mejoras con-

cretas, en las que el sindicalismo a todo lo ancho y largo del mundo es muy rico en experiencias, que van desde el closed shop y monopolio en la contratación, hasta primas sindicales, cajas de seguridad, et.

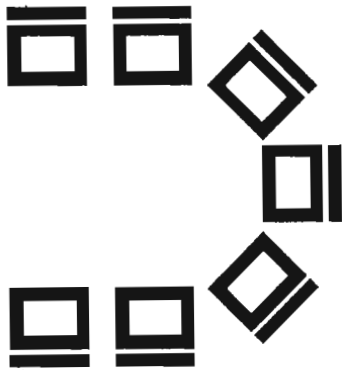
Ahora bien, hemos de ser conscientes que hay fórmulas que no valen para una situación de pluralismo sindical y fórmulas que no sirven para potenciar el sindicalismo cuando es débil.

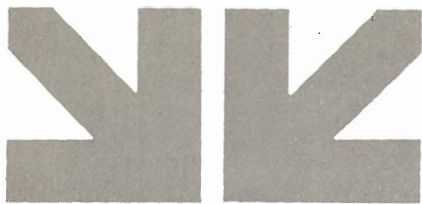
En lo que se refiere al sindicalismo de empresa, hemos de constatar que la legalidad franquista persiste. Antes eran los Jurados de Empresa quienes tenían capacidad negociadora y ahora son los Comités de Empresa. Lo que con ello se quiere hurtar es la capacidad negociadora de los sindicatos en la empresa, o lo que es igual, que los sindicatos penetren en la empresa. Un avance sindical en este sentido es muy importante, pero va ligado directamente a una estructura de negociación de la que nos ocuparemos más adelante.

Nivel de negociación

Sin querer entrar en este tema sobre lo que debe ser una estructura de negociación colectiva en cuya proyección realista y estable hemos de esforzarnos, no podemos menos de tener en cuenta que la clase dirigente está jugando a centralismo negociador y que como tal pretende anular las realidades nacionales, tanto económicas como sindicales. La estrategia centralista comenzada con el Estatuto de los Trabajadores (Art. 81, hoy 83) y seguida por el AMI firmado entre CEOE y UGT es fiel reflejo de ello. Se pretende crear un modelo negociador burocratizado y alejado de los trabajadores que, a la vez de manejarlos, debilita fuertemente el sindicalismo estatal y es una ofensiva clara contra el sindicalismo de nacionalidad y en concreto contra ELA, al mismo tiempo que contra todo posible desarrollo autonómico en materia de relaciones laborales.

Es por ello preciso, desde nuestra óptica, avanzar en el sentido de que todas las negociaciones se hagan EN EUSKADI. Se han dado grandes pasos en los últimos años, pero todavía subsisten algunos sectores importantes (Banca, Sanidad, sectores de funcionarios y Química) y otros de menor importancia global pero que afectan igualmente al planteamiento sindical. Una de las metas vitales de nuestros objetivos ha de estar centrada precisamente en este punto.





II - Perspectiva a medio y largo plazo

Hay varios puntos y todos ellos muy importantes para tener en cuenta a la hora de proyectar el futuro de la negociación a medio plazo, algunos de ellos a solventarlos internamente y otros que afectan a la estructura de la negociación y a las relaciones laborales.

Entre los primeros podemos citar tres como los más importantes: Proceso de toma de decisiones; Caja de Resistencia y Tecnificación de la negociación.

Cada vez más, a medida que avanza el sindicalismo y después de una primera etapa de asentamiento, es preciso ir estableciendo un cauce sindical para la toma de decisiones en la negociación. Pasar del asambleismo y del sondeo a un proceso institucional de toma de decisiones en órganos estables y representativos. Cada vez es más compleja la negociación y en consecuencia ésta no debe descansar en pocas personas, sino que deben participar en la misma los militantes y afiliados. La participación requiere una institucionalización de órganos de decisión como son los consejos sectoriales a nivel superior y los comités de sección sindical a nivel de empresa. Ello requiere un fuerte avance, sobre el cual se han dado grandes pasos en el proceso de organización interna de cada federación.

La Caja de Resistencia es un arma ofensiva ante la patronal cara a la Negociación Colectiva. Es normal que en un primer momento de la misma y por falta de experiencia, en muchos casos se haya tomado como una fórmula defensiva, como un seguro. Debemos progresar dándole a la misma su carácter solidario y ofensivo como es su función. Para ello es preciso plantear la negociación y el conflicto no de forma aislada, sino en perfecta conexión con los órganos de la Federación al objeto de encajar dentro de una estrategia global adecuada.

Ante las negociaciones, la patronal está cada vez más preparada,

Cualquiera que fuese la estructura de negociación, ésta sólo será estable si los sindicatos poseen la capacidad negociadora a todos los niveles.

aunque pueda haber diferencias entre las distintas patronales provinciales. Maneja estadísticas, medios técnicos, en definitiva datos que facilitan su labor. Por nuestra parte es preciso también avanzar y dar el salto en el sentido de abordar las negociaciones no en un plan aficionado e intuitivo, sino con verdadera preparación técnica. Para ello son precisas dos cosas: Nuestra propia capacitación y el disponer de medios técnicos, como datos estadísticos sobre múltiples aspectos. Nuestro reto estriba en ser capaces de dar este salto de forma real y hemos de tener, para ello, una verdadera voluntad de dar el paso.

Entre los segundos nos encontramos con dos problemas vitales, como son la estructura de la negociación, ligada a la potenciación sindical y las reglas de juego en materias laborales y sindicales. Es cierto que estos temas requieren una profundidad de estudio muy superior a la pretendida en este artículo y que sobre ellas hemos de adoptar unas decisiones en un plazo más o menos corto, pero entendemos que sí interesa lanzar unas ideas que ayuden a la reflexión y al estudio en profundidad que requieren

En relación con la estructura de negociación, ésta no se ha alterado en los últimos años. Persiste el contrasentido de que un trabajador puede estar afectado por más de un convenio o pacto (empresa, provincial y/o estatal) con la consiguiente pérdida de peso de unas negociaciones colectivas y el riesgo posible de diferentes conflictos por un mismo convenio. Dicho contrasentido se agrava al ser entes jurídicos diferentes los que tienen capacidad negociadora en la empresa (Comités) y a nivel superior (sin-

dicatos) y sin posibilidades jurídicas de obligarse entre ellos. ¿Cuál es la estructura de negociación futura más adecuada? ¿En la empresa? ¿A nivel provincial? ¿A nivel de Euskadi? Con independencia de ello, es cierto que jurídicamente sea cual fuere el nivel de negociación adecuado, una estructura nunca será estable sino poseen los sindicatos la capacidad negociadora a todos los niveles.

Otro tanto ocurre con las reglas de juego laborales-sindicales. La potenciación sindical exige un mayor grado de fuerza institucional de los sindicatos. Al mismo tiempo es precisa esta fuerza institucional para poder establecer cauces y reglas de juego adecuadas para la resolución de conflictos. Obligatoriedad de negociación, dentro de una estructura determinada, conciliación y arbitrajes entendidos como formas de cumplimiento y desarrollo de la negociación y de resolver conflictos entre negociaciones, son fórmulas que, articuladas adecuadamente, pueden permitir unos cauces adecuados para dar estabilidad a las relaciones laborales.

En relación con estos dos aspectos, hemos en principio, de clarificar en profundidad nuestras posturas, en base a un funcionamiento adecuado, realista y que se corresponda con la realidad sindical de Euskadi.

La patronal, que siempre dice ver con buenos ojos una estabilidad de las relaciones laborales, es bastante reacia a reconocer el hecho sindical a todos los niveles y a conceder plataformas para su potenciación. Quiere gustar de la piel del oso pero no quiere cazarlo, sino que se lo sirvan en bandeja.

Dos son las vías que pueden posibilitar el que estos dos temas, hoy a nivel de ideas y de estudio, se conviertan en realidad. Una de ellas consiste en llegar a establecer acuerdos interprofesionales entre patronales y sindicatos, acuerdos para los que es preciso un marco de encuentros adecuados y para lo cual puede ser positiva la iniciativa de Cámara de Trabajo formulada por la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco, si es que se formula adecuadamente. La otra vía está en la consecución de acuerdos globales o por sectores a través de la fuerza sindical, fuerza sindical que aún poseyéndola requiere una situación económica mejor que la actual para su puesta en práctica.

JUAN MIGUEL MENDOZA