

ELASTVA SINDIKALGINTZA

número 4 zenbakia

REVISTA DEL DELEGADO
DELEGADUAREN ALDIZKARIA

Suplemento del semanario
sindical ELA-STV 9-2-85

El inicio de la negociación colectiva y la puesta en marcha del PRECO son motivos más que justificados para que SINDIKALGINTZA, nuestra revista para los delegados, no demore más la cita; completando la puntual información del semanario ELA-Astekaria, dando a sus páginas un tratamiento más selectivo, teniendo en cuenta que va dirigida a los miles de representantes de ELA en los comités de empresa, así como a los delegados sindicales. En una revista como ésta no podían faltar: la sección dedicada a formación como tampoco la obligada parte jurídica porque la acción sindical descansa en buena medida en ambos soportes. La problemática de la reconversión industrial y una reflexión sobre las secciones sindicales completan el presente número de SINDIKALGINTZA.

Esperamos haber acertado en la selección de temas y también en la nueva presentación de la revista, todo ello en el ánimo de hacerla más atractiva y desde luego tomamos ya el compromiso de volver el próximo otoño.

SINDIKALGINTZA nació con vocación de ser semestral y así era. Esperamos vuestras sugerencias para entre todos corregir los fallos, cubrir sus lagunas, hacer, en fin, una revista cada vez más útil, cada vez mejor.



negociación colectiva 85

el PRECO

secciones sindicales: ahora un paso más

la formación de delegados, una realidad en ELA

deudas salariales: prioridades y preferencias

inspección de trabajo, «policía laboral»

la reconversión industrial en Euskadi

ESTAMOS ante la negociación colectiva de 1985. La importancia que esto tiene para miles de trabajadores y sus familias es incuestionable.

Con posterioridad a la misma será la hora de evaluar la actuación de la patronal, y de si realmente quiere unas negociaciones ajustadas a la realidad, sin ingerencias de entes superiores que velan por otros intereses más bien políticos o intereses de la gran empresa, léase CEOE.

Vamos a analizar dos temas fundamentales a la hora de valorar una negociación de un Convenio: los contenidos de esa negociación colectiva y el nivel de la propia negociación.

Negociación colectiva 85

jadores planteemos incrementos «moderados», término con el que se quiere ocultar que en realidad los incrementos sean por debajo del IPC o coste de la vida. Todo esto en nombre de la solidaridad, de la inversión, de la creación de empleo, y otros términos por el estilo. Esto, que lo planteo la patronal, es normal, pero lo que aquí distorsiona es que, aparte de la patronal, también lo defiende la UGT, correspondiendo a los planteamientos adoptados por su partido, actualmente en el Gobierno.

En la misma línea, la revisión salarial, concepto importante para mantener el poder adquisitivo, de ser un concepto generalmente aceptado en seis meses, después se pasó a nueve meses, y actualmente lo están implantando al finalizar el año. En resumen, que esta filosofía va por el que los trabajadores ganen menos (moderación salarial) a cambio de que los empresarios tengan excedentes (beneficios) con el que van a realizar inversiones que van a generar nuevos puestos de trabajo. La realidad descalifica esta teoría: los trabajadores ganamos menos efectivamente, también los empresarios tienen más beneficios, las estadísticas ahí están, pero ni hay inversión ni se crean nuevos puestos de trabajo; en cambio, la destrucción de puestos de trabajo sigue su camino con el consabido incremento del desempleo. 300.000 desempleados más en los últimos dos años.

ELA está radicalmente en contra de estos planteamientos. Eso supone, ni más ni menos, que un entreguismo, unos planteamientos a la baja desde unos presupuestos sindicales que son 'inaceptables.

¿Cuál es, pues, nuestro punto de partida? Defender el poder adquisitivo de los salarios y eso únicamente se consigue logrando que los salarios suban en lo que han sido depreciados, es decir, el índice de precios al consumo del año que ha pasado, así como que la revisión sea semestral, en función del coste de la vida de los seis primeros meses.

El que se consiga o no depende de muchos factores: situación económica de la empresa, perspectivas, cartera de pedidos, talante de la Dirección, fuerza que hay entre los trabajadores, etc. Lo que no podemos renunciar es a una filosofía sindical porque sin ella entraríamos de lleno a unos planteamientos a la baja, en una renuncia, en definitiva, a defender realmente los intereses de los trabajadores.

2. El segundo capítulo importante en la negociación colectiva es el tema de la jornada. Este capítulo es importante desde dos puntos de vista:

- a) En cuanto que su disminución logra una mejora en las condiciones de vida del trabajador.
- b) En cuanto que esta reducción posibilita el que se reparta entre más trabajadores el trabajo disponible.

Estos últimos 10 años la jornada se ha estabilizado en torno a las 40 horas semanales o las 1.826 horas anuales, para el caso es lo mismo.

Tenemos que romper la barrera de las 40 horas semanales.

Tenemos que romper, pues, esta barrera para ir progresivamente a la semana de las 35 horas *semanales*. Sería importante, por lo tanto, conseguir las 39 horas para 1985 o las 1.774 horas/año. Ya sea en reducción de la jornada directa, e incluso ampliando el período de vacaciones (que sean 27 ó 28 laborales). En esta labor están todos los sindicalistas europeos.

3. En cuanto a las condiciones de trabajo y mejoras sociales que se contemplan en un convenio, evidentemente son temas importantes pero también más específicos de cada empresa.

Para defender el poder adquisitivo de los salarios hay que conseguir que los incrementos en los convenios se hagan en base al IPC histórico.

Contenidos

A la hora de abordar la negociación de un convenio colectivo, cuatro son los contenidos básicos sobre los que bascula:

1. Los conceptos salariales: incremento, revisión, complementos, pluses, etc.
2. Lo referente a la jornada laboral, vacaciones, permisos, excepciones, etc.
3. Las condiciones de trabajo y mejoras sociales, con todo lo relacionado con ello, como puede ser, la seguridad en el trabajo, la salud laboral, mejora de la prestación de la Seguridad Social, estudios, etc.
4. Todo lo referente a las garantías, derechos y obligaciones de los representantes sociales.
 1. En el apartado referente a los aspectos salariales, es importante clarificar previamente el tema.

Hay, en los últimos años, un interés muy acusado en aras de que los traba-



Unicamente cabría decir que, dados los planteamientos del Gobierno del PSOE, ahora más que nunca interesa mejorar las prestaciones de la Seguridad Social en los casos de enfermedad, accidente e incapacidades, así como la intervención decisoria de los representantes sindicales en materia de seguridad en el trabajo, riesgos de accidentes, etc., *contratación, etc.*

4. El último apartado que reseñábamos al principio es lo referente a los temas sindicales.

Esto, de entrada, parece no tener mucha importancia, en la realidad cotidiana enseña su auténtica dimensión.

Tres aspectos básicos vamos a contemplar en este apartado:

- a) Los expedientes de regulación.
- b) La defensa de los derechos individuales.
- c) El fortalecimiento sindical en la empresa.

Para los expedientes de regulación de empleo hay que incluir en el articulado del convenio cláusulas que regulen la previa comunicación, así como la propia negociación con los representantes de los sindicatos, y toda la información económica necesaria con toda regularidad.

Estos son aspectos que no se les da importancia hasta que la empresa entra en dificultades. Por lo tanto hay que conseguir su inclusión en el convenio.

Es necesario también que las secciones sindicales sean previamente informadas de cualquier posible sanción, cambios, traslados que se piense hacer a un afiliado al sindicato. La dirección tiene que informar y negociar, si viene al caso, previamente a su comunicación al trabajador afectado.

El tercer y último aspecto es el fortalecimiento sindical en la empresa, esto engarza con los ámbitos de la negociación.

Niveles

Si volvemos la vista atrás veremos que los pactos sociales, aparte de ser perjudiciales para los trabajadores, lo único que quieren conseguir es centralizar la negociación a nivel sectorial y del Estado.

Un sindicalista tiene que oponerse a este planteamiento. Centralizando los convenios, lo único que se consigue es matar la negociación, que no haya convenios y, en el menor de los casos, un encorsamiento de las reivindicaciones que a la postre origina una mayor conflictividad.

La única forma de lograr una negociación plena es con la participación de los trabajadores, tanto en la elaboración de la plataforma como en la decisión última de aceptar o no la oferta patronal.

Los representantes de ELA en la mesa de negociación tienen que tener claro el conseguir una mayor democracia en la empresa y en las relaciones laborales. Que los trabajadores sean conscientes de lo que piden, que participen en la decisión, es un aspecto tan básico que puede condicionar absolutamente una negociación. En consecuencia, que la sección sindical conozca la marcha del convenio, que se reúna para estudiar su desarrollo, y que participe en la decisión, debe ser uno de los objetivos básicos de un sindicalista de ELA.

Frente a todos los intentos de centralizar los convenios a nivel del Estado, burocratizando las decisiones y descafeinando totalmente la negociación, ELA tiene que impulsar más que nunca más negociaciones libres a nivel de empresa, sin condicionamientos previos, sin encorsetamientos políticos, ni bandas ni concesiones, porque por ello pasa el futuro de nuestros salarios y el futuro de la negociación colectiva en Euskadi.

EUSEBIO ALBERDI

Procedimiento de Resolución de Conflictos colectivos y Negociación colectiva



Este año, la novedad de la negociación colectiva en Euskadi es, sin lugar a dudas, el PRECO, es decir, el Procedimiento de Resolución de Conflictos, suscrito por ELA y CCOO con la patronal vasca, Confebask. Si bien en nuestro semanario y en nuestra revista del militante, «Lantzen», ya hemos tratado el tema con detalle y por lo tanto, a riesgo de ser repetitivos, parece obligado aprovechar estas páginas de SINDIKALGINTZA para volver sobre la finalidad y conte-

nido del PRECO. Los delegados de ELA, como protagonistas directos de la acción sindical, especialmente a nivel de empresa, debemos de calar en las posibilidades del acuerdo, tener no sólo las ideas claras acerca del mismo, sino sobre todo habituarnos a utilizarlo lo mejor posible. La reiteración, en una primera fase, queda así más que justificada con el convencimiento de que así quemamos etapas en esa necesaria familiarización con la letra y el espíritu del PRECO.

Finalidad del acuerdo

EL objetivo fundamental y básico del acuerdo es potenciar, desarrollar la negociación colectiva, llenar una serie de lagunas al respecto. Desde esta perspectiva debe de subrayarse que el PRECO persigue eliminar los puntos muertos en los que puede derivar el proceso de discusión de un convenio, dotándole de mecanismos para que se agoten todas sus posibilidades.

El PRECO no es, desde luego, ninguna panacea para garantizar el acuerdo, ni para evitar el conflicto abierto, pero para lo que sí sirve es para desbloquear situaciones que no tienen por qué derivar en ruptura sin que previamente se trate de

Salvo en los arbitrajes no quedan suspendidas las medidas de presión.

Lo importante del Acuerdo es la voluntad que tengan las partes en cumplirlo.

buscar por ambas partes fórmulas de aproximación con el concurso de los conciliadores, de los mediadores y de los árbitros.

Procedimientos análogos existen en todos los países con modelos de relaciones industriales estables y consolidados y en este sentido el PRECO más que una novedad es una adaptación a nuestra realidad concreta de unos instrumentos de probada eficacia en otras latitudes.

El aceptar la generalización de la negociación sectorial, el compromiso de respetar unas reglas de juego, todo ello más allá de las ambigüedades y ausencias de la legislación vigente, constituyen ya una garantía para una acción sindical que no se puede entender si no está vinculada a los convenios colectivos, a una práctica en la que el objetivo último es que todo trabajador esté incluido en uno de ellos.

Pero es que el PRECO va todavía más allá porque institucionaliza unos procedimientos que dan contenido, cuerpo, a la negociación desde el principio hasta el fin, en todas sus fases, sin sustituir en ningún caso el protagonismo de las partes, sin constreñir su soberanía, su libertad de acción, salvo en los supuestos de arbitraje previamente pactados.

El juego que pueden dar las comisiones paritarias, integradas por una representación sindical y otra patronal en combinación con los conciliadores mediadores y árbitros no puede ser interpretado más que en beneficio de la negociación colectiva a todos los niveles, empezando por el de empresa o centro de trabajo.

Cuadro esquemático del Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos

FIGURAS	Cuándo se inicia	Quién lo inicia	Cómo se inicia	Designación de Conciliadores, Mediadores y Arbitros	Procedimiento	Duración del procedimiento	Finalización
CONCILIACION VOLUNTARIA Art. 13 al 15 y Disposición Adicional 1.ª	Siempre que las partes lo estimen conveniente.	Por acuerdo del 60 % de cada una de las dos partes en Conflicto.	<ul style="list-style-type: none"> Por escrito dirigido al presidente del CRL. El presidente en el plazo de 2 días hábiles, lo enviará al Conciliador y a la Comisión Paritaria. 	El escrito de iniciación debe contener la designación del Conciliador o delegar en el presidente del CRL tal competencia.	Reuniones de la Comisión Paritaria convocada y presidida por el Conciliador, con asistencia de portavoces de las Organizaciones Signatarias afectadas.	5 días naturales desde la primera reunión de Conciliación.	<ul style="list-style-type: none"> Por acuerdo de las partes afectadas. Por transcurso del plazo establecido.
MEDIACION Art. 17 al 20 y Disposición Adicional 1.ª	Siempre que las partes lo estimen conveniente.	Por acuerdo del 60 % de cada una de las dos partes en Conflicto.	<ul style="list-style-type: none"> Por escrito dirigido al presidente del CRL. El presidente en el plazo de 2 días hábiles lo enviará al Mediador. 	El escrito de iniciación debe contener la designación del Mediador o delegar en el presidente del CRL tal competencia.	El Mediador no está sujeto a ningún procedimiento concreto.	10 días hábiles desde la notificación del presidente del CRL al Mediador.	<ul style="list-style-type: none"> Por aceptación de ambas partes de la propuesta del Mediador. Por transcurso del plazo establecido.
ARBITRAJE VOLUNTARIO Art. 23 al 28 y Disposición Adicional 1.ª	<ul style="list-style-type: none"> Siempre que las partes lo estimen conveniente. Durante el procedimiento deben suspender las medidas de presión. 	Por acuerdo del 60 % de cada una de las dos partes en Conflicto.	<ul style="list-style-type: none"> Por escrito dirigido al presidente del CRL adjuntando Acta de Sometimiento. El presidente, en el plazo de 2 días hábiles, lo enviará al Arbitro. 	El Acta de Sometimiento debe contener la designación del Arbitro o delegar en el presidente del CRL tal competencia.	<ul style="list-style-type: none"> Las partes hacen alegaciones. El Arbitro traslada éstas a la otra parte. El Arbitro oye a continuación a las partes. 	15 días hábiles desde la recepción por el Arbitro del Acta de Sometimiento.	Por Laudo Arbitral.
CONCILIACION OBLIGATORIA Preaviso de Huelga. Art. 8 y 16.	Quando se convoca una huelga, cualquiera que sea el ámbito de ésta.	Cualquiera de las organizaciones signatarias afectada por el Conflicto.	<ul style="list-style-type: none"> Por escrito dirigido al presidente del CRL, que nombrará un Conciliador. La primera reunión de Conciliación deberá convocarse dentro de las 24 horas siguientes. 	Directamente por el presidente del CRL, salvo acuerdo del 60 % de cada una de las dos partes.	Reuniones de la Comisión Paritaria convocada y presidida por el Conciliador, con asistencia de portavoces de las Organizaciones Signatarias afectadas.	5 días naturales desde la convocatoria de huelga.	<ul style="list-style-type: none"> Por acuerdo de las partes afectadas. Por transcurso del plazo establecido.
CONCILIACION OBLIGATORIA Incumplimiento del Acuerdo. Art. 40.	Quando se estima que se incumple alguna de las disposiciones contenidas en el Acuerdo.	Cualquiera de las organizaciones signatarias afectadas por el Conflicto.	Por escrito dirigido al presidente del CRL, que en el plazo de 2 días hábiles designará un Conciliador.	Directamente por el presidente del CRL, salvo acuerdo del 60 % de cada una de las dos partes.	Reuniones de la Comisión Paritaria convocada y presididas por el Conciliador.	5 días naturales desde la fecha del escrito dirigido al presidente del CRL.	<ul style="list-style-type: none"> Por acuerdo de las partes afectadas. Por transcurso del plazo establecido.
ARBITRAJE OBLIGATORIO Convenio Colectivo. Art. 4 y 29 al 33.	<ul style="list-style-type: none"> Quando hayan transcurrido 6 meses desde la finalización de un Convenio Sectorial sin acuerdo. (Art. 4). Durante el procedimiento deben suspenderse las medidas de presión. 	Cualquiera de las organizaciones signatarias afectadas por el Conflicto.	Por escrito dirigido al presidente del CRL, que en el plazo de 2 días hábiles convocará a las partes para la designación del Arbitro.	Directamente por el presidente del CRL, salvo acuerdo del 60 % de cada una de las dos partes. Las dos primeras propuestas del presidente pueden ser vetadas.	<ul style="list-style-type: none"> Las partes hacen alegaciones. El Arbitro traslada éstas a la otra parte. El Arbitro oye a continuación a las partes. 	15 días hábiles desde la reunión convocada por el presidente del CRL para nombrar Arbitro.	Por Laudo Arbitral.
ARBITRAJE OBLIGATORIO Incumplimiento del Acuerdo. Art. 40.	Quando fracase la conciliación obligatoria planteada para resolver la denuncia sobre el incumplimiento de las disposiciones contenidas en el Acuerdo.	El presidente del CRL.	Por el nombramiento, en un plazo máximo de 3 días hábiles, por el presidente del CRL de un Tribunal Arbitral integrado por tres miembros.	Directamente por el presidente del CRL, salvo acuerdo del 60 % de cada una de las dos partes. Las dos primeras propuestas del presidente pueden ser vetadas.	El Tribunal Arbitral no está sujeto a ningún procedimiento concreto.	5 días hábiles desde el nombramiento del Tribunal Arbitral. Excepcionalmente, éste podrá ampliarlo otros 5 días hábiles más.	Por Laudo Arbitral.
RECURSO CONTRA EL LAUDO ARBITRAL Art. 28 y 33.	Dentro de los 2 días hábiles siguientes a la notificación del Laudo por una de estas dos causas: No ajustarse al Acta de Sometimiento o no ajustarse al Art. 31. El Laudo sobre incumplimiento del Acuerdo no admite Recurso.	Cualquiera de las organizaciones signatarias afectadas por el Laudo.	Por escrito dirigido al presidente del CRL.	El presidente del CRL estima o rechaza el recurso. En el primer caso nombra un Arbitro salvo acuerdo del 60 % de cada uno de las dos partes.	El nuevo Arbitro deberá oír a las partes.	10 días naturales desde el nombramiento del Arbitro.	<ul style="list-style-type: none"> Por desestimación del recurso. Por nuevo Laudo Arbitral.

Colegio de CONCILIADORES-MEDIADORES

D. José Ignacio Besga Zuazola
D. Leopoldo Díez de Fortuny
D. José Antonio García Plazaola
D. Ricardo Gumb Pagoga
D. José Ignacio Iglesias Lezama
D. Javier Iñiguez del Val
D. Javier Pérez Sorasu
D. José Ramón Recalde Díez
D. José Luis Rodríguez Fernández
D. José María Salvador Nadal
D. Antón Subinas Eloorriaga

Colegio de ARBITROS

D. Javier Agote Astudillo
D. Gabriel Mariscal Serrano
D. Juan Carlos Migoya Arana
D. Luis María Tovar Iciar

EUSKAL HERRIKO AUTONOMIA.
COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO.



LAN HARREMANEN KONTSEILUA
CONSEJO DE RELACIONES LABORALES

PRECO

SEDES TERRITORIALES

BILBO-BILBAO

Ledesma, 4 - 7.º - Teléfono 424 72 08

DONOSTIA-SAN SEBASTIAN

Urbietta, 20 - 2.º izqda. - Teléfono 42 28 95

GASTEIZ-VITORIA

Gral. Alava, 10 - 1.º - Teléfono 23 25 98

Horario: De 10 a 2 y de 4 a 8. de Lunes a Viernes.

- Información - Impresos
- Recepción y Tramitación de Escritos
- Celebración de Reuniones
- Entrega de Documentación

Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y Negociación Colectiva

Mirando desde un interés sindical, todo lo que significa ampliar el campo de la negociación colectiva, hacer de ésta una práctica habitual, sobre todo en los tiempos que corren, es un paso importante que no podemos desaprovecharlo. El PRECO abre al respecto un abanico de posibilidades que en buena medida depende de nosotros mismos el poder hacer uso de ellas.

Se podía pensar en las razones por las que la patronal ha accedido a un acuerdo que, al propiciar una negociación colectiva en toda su profundidad, revierte positivamente en la acción sindical. Al margen de otras consideraciones, ello se debe, en muy buena medida, a una realidad sindical con una fuerza suficiente, fuerza que hace aconsejable ir por el camino de la negociación, sin provocar sistemáticamente situaciones de permanente enfrentamiento abierto.

Los procedimientos

Los procedimientos concretos del PRECO son de dos clases: voluntarios y obligatorios, si bien los primeros son la norma y los segundos la excepción, sobre todo en los supuestos de arbitraje, dado el carácter vinculante del laudo correspondiente.

Dentro de los procedimientos voluntarios en el PRECO se contemplan tres figuras: la conciliación, la mediación y el arbitraje que pueden entrar indiscutiblemente en juego cuando así lo deciden libremente ambas partes por mayoría.

Por lo que respecta a los llamados procedimientos obligatorios hay que subra-

yar que éstos se dan siempre bajo condiciones muy concretas: conciliación obligatoria tras la convocatoria de una huelga y dentro del plazo de preaviso de la misma y arbitraje obligatorio después de que hayan transcurrido más de seis meses desde la finalización de un convenio colectivo sectorial y no se haya llegado a un acuerdo y siempre que no esté convocada una huelga, en cuyo caso se pospone el procedimiento hasta la finalización de la misma.

El arbitraje obligatorio tiene además otra limitación importante que hace referencia al alcance de su contenido, que tiene que ser única y exclusivamente salarial, salvo en contadísimas ocasiones en las que el arbitraje obligatorio puede pronunciarse también sobre la jornada.

El conciliador, a través de la comisión paritaria, tiene como misión el evitar que se rompan las negociaciones prematuramente, restableciendo un clima de diálogo.

El cometido de mediador, contando también con el concurso de la comisión paritaria, es el hacer una propuesta concreta sobre el tema en litigio, propuesta que en último término las partes son libres de aceptar o no.

Solamente en el arbitraje, bien sea éste voluntario u obligatorio, el fallo o laudo arbitral es vinculante, como ya hemos señalado anteriormente. En ambas modalidades cabe, no obstante, la posibilidad del recurso, siempre que una de las organizaciones afectadas considere que el árbitro

se ha extralimitado en sus atribuciones.

En este sentido, en el arbitraje voluntario reviste especial importancia el acta de sometimiento, es decir, el acuerdo expreso de ambas partes de aceptar este procedimiento. En el acta de sometimiento, además de otras cuestiones, tiene que constar la materia o materias que se someten a arbitraje y, en su caso, las orientaciones o acuerdos parciales que previamente ambas partes hayan acordado.

Los conciliadores, mediadores y árbitros son elegidos por consenso por las organizaciones firmantes del PRECO, distribuyéndose en dos Colegios: uno llamado de Conciliadores - Mediadores y otro llamado de Arbitros.

En cada conciliación, mediación o arbitraje ambas partes, de mutuo acuerdo, eligen del correspondiente Colegio la persona que vaya a intervenir o en su caso delegan en el presidente del Consejo de Relaciones Laborales esta competencia. Cada procedimiento debe de hacerse dentro de unos plazos en los que no quedan suspendidas las medidas de presión, salvo en el arbitraje.

Algunas observaciones

A modo de conclusión se pueden hacer algunas observaciones que permitan tener una idea más precisa de lo que es el PRECO.

En primer lugar hay que señalar que el acuerdo está acotado a los conflictos derivados de la negociación colectiva. Es de esperar que tras un rodaje se vayan explorando nuevas posibilidades hasta llegar, si ello fue-



El objetivo fundamental y básico del Acuerdo es potenciar, desarrollar la negociación colectiva.

Los procedimientos del PRECO son tres: conciliación, mediación y arbitraje.

se posible, a los conflictos de carácter individual.

En segundo lugar indicar también que el acuerdo tiene una duración de tres años, de manera que cuando concluya su vigencia las partes deberán ratificarlo o no definitivamente. Esta provisionalidad está justificada porque es necesario probar el funcionamiento del acuerdo, revisando aquello que la práctica así lo aconseje.

No hay que olvidar tampoco que lo verdaderamente importante del acuerdo es el grado de voluntad que

tengan las partes en cumplirlo y en este sentido a nosotros nos corresponde el tomar las iniciativas oportunas tanto a nivel de empresa como a nivel sectorial, así como el poner todo lo que sea necesario de nuestra parte para que funcionen las comisiones paritarias lo mejor posible.

Por otra parte, es de todo punto normal que el PRECO esté tutelado por el Consejo de Relaciones Laborales, institución que tiene como finalidad el ser un órgano de encuentro permanente entre sindicatos y

empresarios. La financiación de los medios humanos y materiales (locales, etc.) es una parte de este tutelaje que de momento también queda patente en el protagonismo que se asigna al presidente del Consejo, en los procedimientos señalados de resolución de conflictos. En una fase posterior del acuerdo tal vez sea conveniente revisar este aspecto.

Incluimos, además del cuadro esquemático de funcionamiento, la relación de locales y de los miembros conciliadores - mediadores y árbitros. Los nombres de ambos colegios pueden ser ampliados, previo consenso de las organizaciones firmantes, que, como es sabido, pueden también hacer uso del derecho de veto cada dos años sobre la persona o personas que estimen oportuno.

JOSE ELORRIETA

A la caída del franquismo sucedió lógicamente una etapa de incertidumbre institucional y representativa. El movimiento sindical no fue una excepción y por eso una de las expresiones que con más frecuencia se escuchaba era la que manifestaba la necesidad de clarificación, que no hacía referencia únicamente a la selva de siglas sino también a la multiplicidad de proyectos, sobre los que la práctica con el tiempo realizaría la necesaria entresaca, pero la clarividencia debía también tratar de anticiparse con realismo. Si a muchos faltó ese realismo no a todos faltaron apoyos interesados. Hubo que denunciar y machacar llegado el caso aquellas operaciones cargadas de «amarillismo» empresarial que apuntaban a la creación de sindicatos de empresa como si la empresa fuera una isla. Hubo trabajadores que picaron; algunos aún siguen. Los empresarios listos no hacen ascos, muy al contrario, a la presencia de este tipo de «sindicatos» en su empresa.

«Por mucho voluntarismo que se vuelque sobre los Comités, entre otras graves limitaciones de que adolecen está la de que su actuación, únicamente de forma incidental y muy limitada logra superar los límites de la propia empresa.»

Dentro y fuera de la empresa

No es ésa la única presencia sindical en la empresa con la que disintimos. Es claro que los trabajadores debemos organizarnos en la empresa, pero la historia del movimiento sindical está llena de valiosas experiencias al respecto. No todas positivas ciertamente. Y no es cosa de estar inventándonos ingenuamente la historia en cada taller y reincidir en los mismos errores mil veces lamentados.

Por ejemplo, en los sindicatos de empresa antes citados hay entre otras una razón inmediata por la que, de entrada, ya nos resultan inaceptables: el movimiento sindical y su historia son bien contundentes al respecto en cuanto que los trabajadores organizados sindicalmente en la empresa tienen que estar orgánicamente articulados en una Confederación. A las razones de eficacia que imperan esta exigencia, se unen las que tratan de salvaguardar y garantizar el carácter de organización de asalariados alejada de toda tendencia corporativista y replegada sobre sí.

Los Comités de Empresa

Esto resulta muy claro cuando se enjuicia la naturaleza de aquellos sindicatos de

empresa, en cuya composición reaccionaria entraban también otros factores de los que ahora prescindimos. Pero nos encontramos además con otras formas de organización obrera en la empresa que cojeaban y siguen cojeando por el mismo pie: los Comités de Empresa. Entonces era un diagnóstico basado en experiencias ajenas y en un elemental análisis de su origen y funcionamiento. Hoy es también una aseveración corroborada por casi diez años de experiencia en nuestro propio terreno. Por mucho voluntarismo que se vuelque sobre los Comités, entre otras graves limitaciones de que adolecen está la de que su actuación únicamente de forma incidental y muy limitada logra superar los límites de la propia empresa.

El intento de insertar el Comité en un sistema asambleario generalizado o en un esquema consejista se ha evidenciado ineficaz. Algunos logros momentáneos y localizados no pueden extrapolarse. Ni siquiera sirven para achacar sus espectaculares desfallecimientos a la inhibición de las otras organizaciones sindicales. Atribuirse a sí mismo en exclusiva el mérito de fuertes movilizaciones y toda la responsabilidad de la ineficacia a la tibieza de los demás, es algo que de puro elemental es increíble verlo repetido una y otra vez en letras de molde. Dos minutos de autocritica debieran bastar para ver que el entusiasmo debe estar al servicio de instrumentos operativos tal vez menos euforizantes pero más ajustados a un sentido de eficacia.

Del enemigo el consejo

Los sistemas unitarios de representación de los trabajadores en la empresa, del estilo de los Comités de Empresa, no tienen su origen en el movimiento obrero y todos los esfuerzos por sacarlos de su naturaleza original y de su lógica propia están resultando vanos. Es interesante observar que cuando la crisis ha hecho más patente el enfrentamiento de empresarios y trabajadores, que aunque soterrado nunca ha estado ausente de sus relaciones, los empresarios no han cuestionado los órganos de representación tipo Comité, sino que se han empleado a fondo en combatir la penetración sindical y la forma de actuación propiamente sindical. Si en algunos casos los sindicatos han creído interesante sostener tácticamente formas de representación unitarias o formas de actuación asamblearias, éstas han demostrado su inconsistencia en cuanto les falta aquel apoyo. Es una constante que lo advierte cualquier observador del movimiento obrero y que no puede ser rebatida por algún que otro caso puntual y casi siempre temporalmente limitado.

Las Secciones Sindicales

El hecho de reconocer legalmente la libertad sindical no implica un reconocimiento particular de las Secciones Sindicales. Cuando en 1976 se realizó la legalización de los sindicatos el movimiento sindical entraba en un nuevo proceso históri-

SECCIONES SINDICALES

Ahora, un



co que, dentro de lo previsible, se mantendrá abierto indefinidamente. La implantación de las Secciones Sindicales, su reconocimiento, el progresivo desenvolvimiento de sus funciones, etc., se inscribe como uno de los factores más importantes del crecimiento sindical. Todos los tratadistas del sindicalismo reservan un amplio capítulo a la acción sindical en la empresa. Es uno de los puntos en los que la ley va por detrás, reconociendo un hecho insoslayable plantado ahí por el trabajo de los militantes sindicales. Normalmente el desarrollo de las funciones de la Sección Sindical se inicia y asienta por vía convencional de empresa o sector. Y no sin superar fuertes reservas y resistencias empresariales para los que es sustancialmente distinto dejar que los trabajadores de su empresa se afilien a un sindicato o que esos trabajadores además se organicen como Sección de ese sindicato en su empresa y exijan ser los interlocutores del patrón para organizar el trabajo en la empresa. Presienten que una Sección Sindical activa no casa a la larga con un régimen de monarquía absoluta en la empresa.

Reconocimiento tardío y sesgado

Nosotros, los sindicalistas y particularmente en ELA, hablamos con frecuencia de las Secciones Sindicales y sin embargo si nos molestamos en mirar el índice analítico de la edición oficial del Estatuto de los Trabajadores —marzo de 1980—, índice detallado por otra parte, constatamos con extrañeza que se desconozcan las Secciones Sindicales. Los sindicatos son considerados desde muchos puntos de vista, incluso se habla de su presencia en la empresa, v. gr. para la elección de miembros del Comité o de Delegados del Personal, pero se desconoce la existencia de las Secciones Sindicales. En la Ley Orgánica de Liber-

tad
prev
noce
a la
desi
En
desa
dica

De
A
Org
voz
de E
dad
de la
la q
gisle
Sinc
sind
crat
pira
que
aut
das
pon
rígic
—d

NES LES: un paso más



n- tad Sindical —hoy sometida a recurso
su- previo de inconstitucionalidad— se reco-
vi- noce por primera vez en una norma legal
de a las Secciones Sindicales con derecho a
es designar uno o varios delegados sindicales.
a- En el título IV «De la acción sindical» se
io desarrolla lo referente a las Secciones Sin-
a. dicales.

«El movimiento sindical y su historia si bien contundentes en cuanto que los trabajadores organizados sindicalmente en la empresa tienen que estar orgánicamente articulados en una Confederación.»

De tal Sindicato tal Sección Sindical

Aunque no sea ésta la parte de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que ha provocado el rechazo de la misma por parte de ELA, sí constituye una buena oportunidad para señalar que nuestra concepción de las Secciones Sindicales dista mucho de la que, a juzgar por el contexto, tiene el legislador. La Ley Orgánica de Libertad Sindical rezuma por todos sus poros un sindicalismo picudo, centralizado, burocratizado ahormado en una organización piramidal e informado por una dinámica que ha vaciado a las bases de iniciativa, de autonomía y cuyo vértice ha asumido todas las capacidades de decisión y de responsabilidad. Dentro de esta concepción rígida y de vida sindical de dirección única —descendente desde la cúpula a las ba-

ses— la Sección Sindical configura una función exactamente contraria a la que le asignamos en nuestro sindicalismo: la Sección Sindical encuadra, cumple, mantiene la disciplina, es la correa de transmisión de las cumbres sindicales hacia las bases trabajadoras, representa a los organismos centrales de la Confederación en la empresa con la finalidad primordial de ejecutar sus decisiones, sus acuerdos y de explicarlos a los trabajadores. Si alguien piensa que trazo una caricatura alejada de la realidad no tiene más que observar cómo tiende a funcionar la Confederación que ha sido la inspiradora de esta ley y a cuya idiosincrasia e intereses se ajusta.

¿A quién representa la Sección Sindical?

Sería muy ilustrativo, en la misma dirección, el aclarar el concepto de Sección Sindical que late en esta Ley Orgánica de Libertad Sindical el examinar el tipo de «representatividad sindical» sobre el que se monta todo el sistema de derechos y atribuciones que se otorgan a la Sección Sindical o a la acción de sindicato en la empresa. Brevemente se puede enunciar que prima la representatividad en la empresa en razón de pertenecer a tal o cual sindicato más que por representar a tal o cual número de afiliados en la empresa. Es más una representatividad otorgada por la ley que alcanzada vía afiliación. Se ha llegado a afirmar por tratadistas nada sospechosos que en esa línea la Ley Orgánica de Libertad Sindical no encuentra parangón en el derecho laboral comparado.

Hasta ahora hemos subrayado con frecuencia que en un proceso largo, progresivo y que hay que andarlo con sentido muy realista, había que ir traspasando hacia la Sección Sindical las competencias básicas que en este momento tiene el Comité de Empresa. Más que un problema legal lo vemos como un proceso de desarrollo sindical y de representatividad conquistada a pulso. Veámos y vemos dentro de nuestro esquema sindical unas Secciones Sindicales cada vez más arraigadas en la realidad del centro de trabajo, más amplias, más organizadas, más dinámicas en su labor de ocupar su espacio propio en la acción sindical, de transmitir hacia arriba exigencias, aspiraciones... de la basa trabajadora, de urgir respuestas, asistencias, etc. No recalcábamos antes tanto el sentido y la función correctos de la Sección Sindical dentro del conjunto de la dinámica sindical. Todo lo que decíamos lo presuponia, pero no lo explicitábamos como ahora ya se hace necesario ante esta imagen en negativo de la Sección Sindical que se nos sirve desde la primera norma legal que en el Estado español se ocupa de las Secciones Sindicales. No es eso lo nuestro. Nuestro sindicalismo es distinto, nuestras Secciones Sindicales tienen que ser distintas. Hacerlas así es precisamente responsabilidad nuestra. Nunca por vía normativa se subsanarán nuestros fallos de militancia.

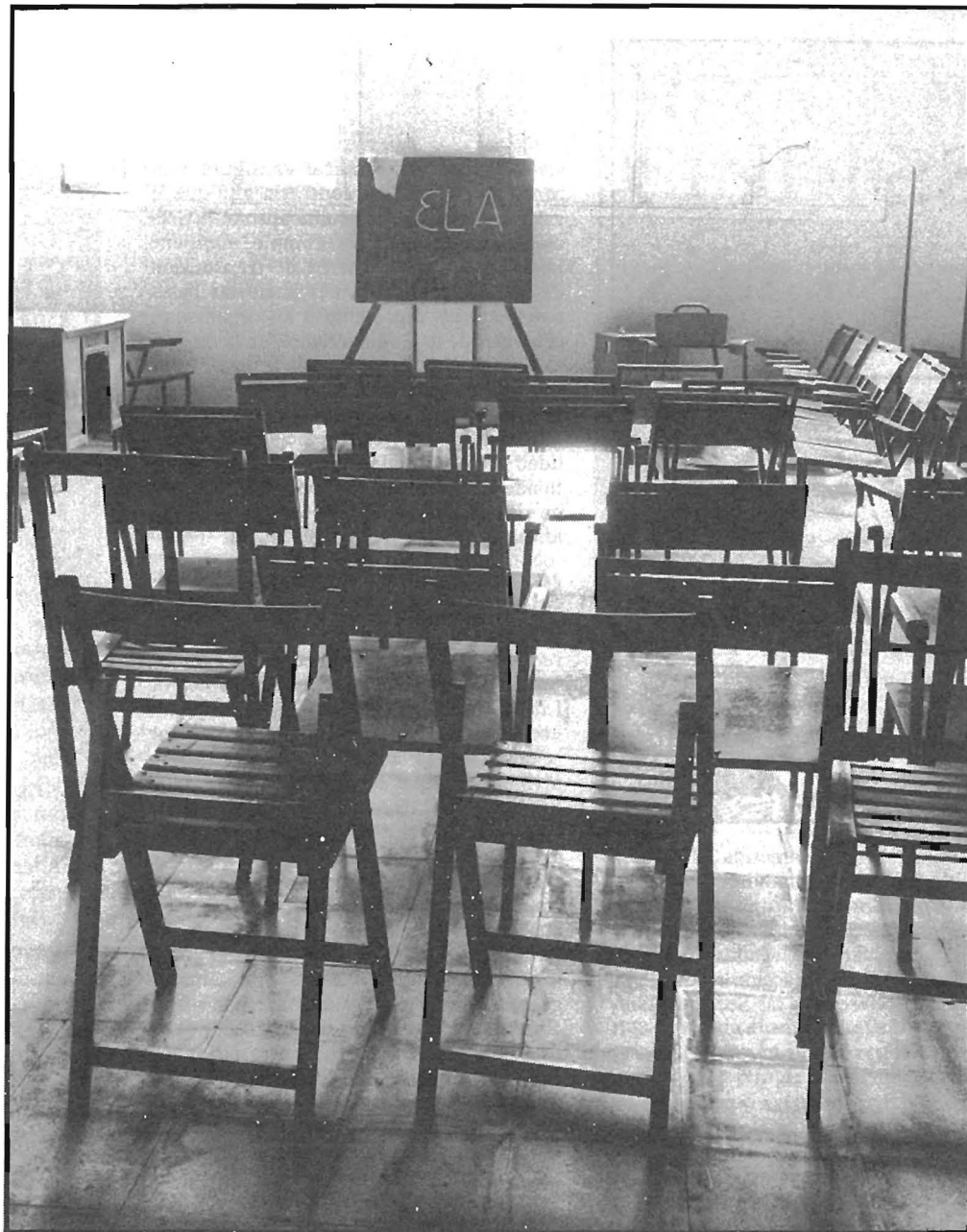
V. ELORZA

SINDIKAL LANAREN SUSTRAIAN

Langileok lantokian bertan ereiki behar ditugu gure erakunde bereziak, aurrenekoz hor jokatzan bait dira gure interesei dagozkonak. Hala ere ez dio nolana hiko antolaketak behar honeri erantzuten.

Izan dira gure artean, eta oraindik dira, historiaren ikasle kaskar eta langileen burrukarekiko eskertzarreko direnak, ezin bestela ulertu irtenbiderik gabeko jokabideak nolatan errepikatzen dituzten. Sindikal jokabideen eta erakunde indartusuen beharra histori horrek garbi asko begien aurrean jartzen digu. Eta beste erakunde guzien gain lantegian bertan sindikalak sendotu behar direla bai iraunkor burrukak honela eskatzen dualako, baita ere, ezin bestekoa delako, burruka orokorra eta ez zatikatua aurrera eramateko. Lantegi bakoitzeko burrukak langileen burruka orokorrarekin erakunde - lotura eskatzen du. Bere berezko osotasuna ager dedin eta baita ere lantegi bakoitzean langile mogimendu orokorraren pisuak indar egin dezan. Besteak beste hau lortu dezaken erakunde bakarra sindikal - konfederakuntza dugu, eta erakunde horretan txertatzen den lantegi bakoitzeko sindikal - taldea edo sekzio sindikala.

Hala ere nolana hiko sekzio sindikalak ez du horrelakorik lortzen, baizik eta soilik eraginkorra denak. Ba dira langile sindikal taldeak goi - goitik datorren eraginari zai daudenak. Horiek ez dute betetzen hemen eskatzen zaien egin beharra. Horregatik ELA'k uste du, eta bide horretatik lanean ari da, lantegietako sindikal talde eraginkorak behar - beharrezkoak ditugula. Behe - behetik eraginda izan ezik, ez bait dugu sindikal indar jatorrik.



CUANDO a finales del año 81 nos planteamos la puesta en marcha en una Escuela Permanente de Formación para delegados y militantes, preveíamos que tendría una buena aceptación por parte de los interesados. Hemos recalcado en diferentes ocasiones la necesidad de formación del delegado/militante, para desempeñar su labor en tanto que representa a los trabajadores de su empresa y como miembro activo dentro del sindicato. Hoy vemos que las previsiones se van cumpliendo, superándose las dificultades y que los cursillos de Formación son una realidad.

Balance de los recursos

En los tres años que se van celebrando estos cursillos, el total de los realizados es de treinta y ocho. Se han centrado fundamentalmente en Plencia, donde se han agrupado delegados de Bizkaia, Gipuzkoa y Araba y en Giordia, donde se han reunido los militantes navarros.

De estos treinta y ocho, veintinueve han sido del ciclo primero, para militantes que acuden al cursillo por primera vez, y la asistencia total ha sido aproximadamente de seiscientos delegados.

Los otros nueve cursillos han sido del ciclo segundo, es decir, para delegados que previamente habían asistido ya al cursillo del primer nivel, tota-

lizándose ciento sesenta cursillistas.

La experiencia ha sido muy positiva para los asistentes, según su propia valoración, tanto por el contenido de los temas como, y sobre todo, por la vivencia que a lo largo de los tres días de cursillo se mantiene entre delegados de diferentes zonas, sectores y empresas, cuya experiencia al mismo tiempo que común en determinados aspectos es totalmente

diversificada y variada en otros.

Temas y su desarrollo

La selección de los temas se ha hecho en base a las necesidades de los delegados, tales como el conocimiento del sindicalismo que se está desarrollando, la negociación colectiva y su entorno y los cotidianos problemas en la empresa. En base a ello, los temas que se van tratando son:

Ciclo primero:

- El capitalismo: Se hace un análisis de la evolución del capitalismo y el momento actual de crisis, el problema del paro y las alternativas que se plantean como salida.
- El sindicalismo: Partiendo de lo que es el movimiento sindical, se analiza la evolución del mismo, sus características, problemas y medios de acción.

La formación de delegados, una realidad en ELA

DELEGATUEN HEZIKETA

Langileen errepresentante izateak, hainbat arazori erantzun beharra berarekin dakar. Sindikalgintza aurrera eramateak gai ezberdinetzaz ezaukera izatea, eztabaidatzen jakitea, talde - lanean jardutea eta abar eskatzen du. Hau dela eta, direla hiru urte delegatuentzat ikastaro berezi batzuk antolatzeke premia nabari genuen eta ikastaro hoiek prestatzeari heldu genion. Gaur, delegatuen heziketa ELAn finkatutako lan bat dugu. Konfederakunde mailan, bizi - leku eta lantoki erabat ezberdinetatik datozen delegatuek hiru egunez elkaturik, eguneroko sindikal lanari erantzuteko jakin beharreko gai, arazo eta gertaerak aztertzen dira. Oraingoz bi mailetako ikastaroak ditugu, hau da, delegatu bakoitzat bi ikastarotara joateko aukera du bainan gure heziketa lana hemen bukatzen ez delakoan gaude eta aurrera bagira hirugarren maila bat ere gertatzekotan gara, horrela, etenik gabeko heziketa eskola bat gure artean izan dezagun.

- El sindicalismo de ELA: Acercar esa realidad global del sindicalismo a nuestra situación concreta, analizando las características principales de nuestro sindicalismo, es el objetivo de este tema.
- Organización y finanzas en ELA: Se estudia en detalle la organización interna de la Confederación, así como la importancia de la cuota que se cobra y su distribución.
- La negociación colectiva: El analizar en qué consiste la negociación y su regulación en el Estatuto de los Trabajadores, es el contenido que se aborda.
- La militancia sindical: La tarea y labor del militante sindical, los problemas a afrontar y los medios organizativos con los que contamos en ELA para impulsar esa militancia, son los ejes del debate en este apartado.

Ciclo segundo:

Con el objetivo de profundizar en los temas iniciados en el primero, se abordan los siguientes:

- El déficit público: El contenido se centra en la política de ingreso y gasto público y en las medidas que se adoptan para la reducción del déficit y las consecuencias

«Han asistido ya aproximadamente seiscientos delegados a los cursillos del ciclo primero y ciento sesenta a los del segundo».

«Temas relacionados con el movimiento sindical, la crisis económica, la negociación colectiva y los problemas diarios de la actividad sindical en la empresa, se abordan en estos cursos».

que de ello se derivan para los trabajadores.

- El modelo sindical: Se estudian los aspectos que configuran un modelo sindical, así como el modelo de nuestro sindicalismo, contrastándolo con otros modelos existentes.
- ELA, 1976-1983: El análisis de ELA en la legalidad, los pasos y decisiones fundamentales, los hechos más significativos y las posiciones adoptadas, son el contenido de este tema.
- Derecho laboral: Se trata de una puesta al día de los aspectos fundamentales que en materia de legislación laboral y de seguridad social han sufrido variación.
- La estrategia de negociación de ELA: Se analiza el modelo de negociación im-

«La experiencia resulta positiva, tanto por el contenido de los temas desarrollados como por la convivencia de tres días de delegados de diversas zonas, sectores y empresas».

«Es interesante tener presente el tema de la formación sindical a la hora de negociar los convenios colectivos, a fin de evitar posteriores problemas de permisos para cursillos».

pulsado por nuestro sindicato, tanto en lo referente a los convenios, como ante el tema de la reconversión industrial.

- Dinámica de grupos: La importancia que el funcionamiento de los grupos tiene para el desarrollo del sindicato y los métodos a utilizar para conseguir una mayor y mejor participación de los componentes de los mismos, es el contenido abordado.

gundo, debido al cierre de sus empresas o a su cambio, con lo que han perdido su condición de delegados, no pudiendo ausentarse de su nuevo puesto para tres días consecutivos. Para algunos la solución estará en las próximas elecciones sindicales, para otros se trata de abordar los temas del ciclo segundo a niveles de Unión Comarcal o Federación, celebrados fuera de las horas de trabajo.

La propia intensidad del trabajo, ha sido otro factor que ha repercutido negativamente para que algunos de los asistentes al ciclo primero, no habituados al análisis, debate y síntesis de los problemas, se decidan a volver al segundo. Precisamente para superar esta dificultad se ha optado por reducir tanto el temario como el horario de trabajo diario de los cursos.

Perspectivas futuras

A lo largo del año 85 continuaremos simultaneando cursillos de ambos ciclos. Hay aún delegados que no han pasado por el primer nivel de los cursos, que se muestran interesados en hacerlo y a quienes iremos convocando a medida que se reúna número suficiente para la composición de un grupo.

En cuanto a los del ciclo segundo, son precisamente los que van a adquirir preferencia durante el presente año, ya que son aún muchos los delegados que habiendo participado en el primer cursillo, no lo han hecho en el segundo.

Acuanto estando interesados en sumarlos a estos cursos, no lo hayáis hecho saber aún al correspondiente responsable de la Unión Comarcal o Federación, os indicamos lo pongáis en su conocimiento a fin de cursaros la correspondiente convocatoria.

MARITERE ZINKUNEGI

Situación problemática la de los trabajadores de algunas empresas que no ven nada claro si esa última mensualidad cuyo cobro está a punto de vencer podrá ser abonado o si, por el contrario, pasará a engrosar la a veces larga lista de sueldos impagados. Poco ayuda en estos casos a la tranquilidad de estos trabajadores la existencia de otros acreedores (Bancos, proveedores...) dispuestos a poner los medios legales necesarios para acelerar el cobro de sus créditos. Dificil dilema el de decidir la postura a adoptar: seguir consintiendo los repetidos impagos salariales a la espera de que la empresa pueda enderezar su situación económica y cumpla con sus obligaciones o por el contrario tomar el camino drástico de utilizar los medios legalmente existentes para la cobertura de la deuda salarial y a poder ser antes de que aquellos acreedores adopten idéntica decisión.



SI este último camino es el elegido vamos a ver cuáles son los procedimientos existentes que nos garantizan en la mayor medida posible el cobro de los salarios adeudados, y qué posición ocupan los mismos frente a los créditos de los otros acreedores de la empresa.

A los efectos de esta exposición únicamente vamos a tratar de las deudas específicamente salariales, prescindiendo de las de carácter indemnizatorio, puesto que los procedimientos, a pesar de sus paralelismos, contienen particularidades propias.

Adelantándonos un poco a la exposición, diremos que la fórmula legal arbitrada para garantizar el cobro de las deudas, en este caso salariales, y dentro del procedimiento ejecutivo es el embargo de bienes de la demandada, ya sea ejecutivo ya sea preventivo, este último, como luego veremos, de carácter excepcional.

Clases de acreedores

Antes vamos a ver cuál o cuáles son, o suelen ser, los principales acreedores de las empresas, y el carácter respectivo de sus créditos:

— Entidades bancarias o de crédito.

Deudas salariales: Prioridades y preferencias

- Seguridad Social.
- Hacienda.
- Proveedores.

Los primeros normalmente tienen garantizados sus créditos mediante hipoteca/s, mobiliarias o inmobiliarias, que estarán oportunamente inscritas en los correspondientes Registros.

Los organismos públicos señalados a continuación, para el cobro de sus créditos deberán acudir a la vía ejecutiva y proceder al embargo de bienes de la deudora. Idéntico camino deberán seguir los últimos acreedores mencionados.

Como vemos, todos los acreedores para cobrar sus créditos tienen que acudir forzosamente al procedimiento ejecutivo y embargar los bienes necesarios para, previa subasta pública de

los mismos, cobrar a cuenta de su deuda el importe dinerario pagado por quien, pujando en ella, se adjudicó el bien o bienes embargados.

Preferencias para el cobro

El siguiente paso será conocer el orden de cobro, en virtud de la preferencia de cada crédito, de aquel importe entre los acreedores. El artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores se ocupa de este problema, de «quién cobra primero». El tiempo es el dato más a tener en cuenta, puesto que, como regla general, cobrará primero quien ejecutando primero embargo también primero.

Ostenta un carácter privilegiado en el cobro de su crédito, sobre el bien-garantía a subastar, el acreedor hipo-

tecario quien normalmente será el primero que tendrá reconocido su crédito sobre determinado bien, puesto que resulta impensable que éste acepte como garantía un bien sujeto anteriormente a un embargo que a su vez sirve de garantía a un crédito anterior.

Únicamente cederá ese carácter privilegiado ante un específico crédito salarial: *el constituido por el último mes de salario impagado* (Siempre que dicho salario no supere el importe a que asciende el duplo del Salario Mínimo Interprofesional, puesto que si dicho mes superara tal cuantía, será dicho duplo el tope de la cantidad por la que se entenderá preferente el salario a la hipoteca).

Los créditos de los organismos mencionados y los constituidos por el resto de los salarios impagados se encuentran en un plano de igualdad teniendo preferencia en el cobro aquel que haya embargado primero.

Por último, los proveedores, con crédito de igual rango entre ellos, estarán supeditados siempre a los anteriores, independientemente de que hayan embargado antes. Tendrá validez esta regla temporal únicamente si existieran acreedores con créditos ordinarios como los suyos.

Necesidad del título ejecutivo

Hay que señalar que para proceder al embargo de bienes, no basta con que exista una deuda salarial, sino que es necesario que la misma se encuentre recogida en un «título ejecutivo». (1). A los efectos laborales tendrán consideración de tales: Sentencia de la Magistratura de Trabajo y Actas de Conciliación, ante Magistratura o ante el IMAC.

La Sentencia estimatoria supone que la petición recogida en la demanda, de condena a la empresa al pago de la deuda salarial, ha sido favorablemente acogida y supone un título para proceder al embargo.

Para que el Acta de Conciliación -judicial o ante el IMAC, tenga valor ejecutivo, es necesario que en uno de ambos actos, pasos preceptivos y sucesivos antes de la celebración de la vista oral o juicio, la empresa demandada reconozca la deuda como cierta y proponga una fecha de pago, que es aceptada por los trabajadores. Estos actos aquí descritos se «cerrarán» levantando un Acta que se calificará, al mediar acuerdo, CON AVENENCIA.

Adquirirá ejecutividad dicho acuerdo cuando vencida la fecha de pago, éste no se haya producido.

Estos breves comentarios, forzosamente incompletos ante la complejidad del tema no pretenden sino servir de orientación o pista. En todo caso, cualquier retraso de cierta importancia en el abono de salarios debe ser puesto en conocimiento de los correspondientes servicios del sindicato a fin de que se pueda elaborar la estrategia más adecuada a cada caso.

R. ALKORTA

(1) *Excepcionalmente se podrá proceder al embargo preventivo de bienes de la demandada, cuando se pueda acreditar ante la Magistratura de Trabajo el que por parte del deudor se realizan actos o maquinaciones tendentes a colocarse en insolvencia y burlar los derechos de los trabajadores.*

No todos los créditos tienen la misma preferencia de cobro

Entre créditos de igual rango, el que primero embarga cobra primero

Para embargar no basta con la deuda salarial; es necesario un título ejecutivo



La Inspección de Trabajo, «policía laboral»

La Inspección de Trabajo ha sido calificada de «policía laboral» y no puede negarse que hay mucho de acertado en esta expresión. La Inspección de Trabajo vigila el cumplimiento de las leyes laborales y de Seguridad Social, investiga las infracciones de que tiene conocimiento, informa a los órganos correspondientes del resultado de sus investigaciones...

En estas líneas vamos a referirnos a esta función «policial» de la Inspección, dejando a un lado otras funciones que igualmente le están encomendadas por la ley (emisión de informes, información y asesoramiento, intervención mediadora en conflictos colectivos...).

Las denuncias ante la Inspección de Trabajo

La función «policial» de la Inspección consiste en la fiscalización del cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia laboral y de Seguridad Social.

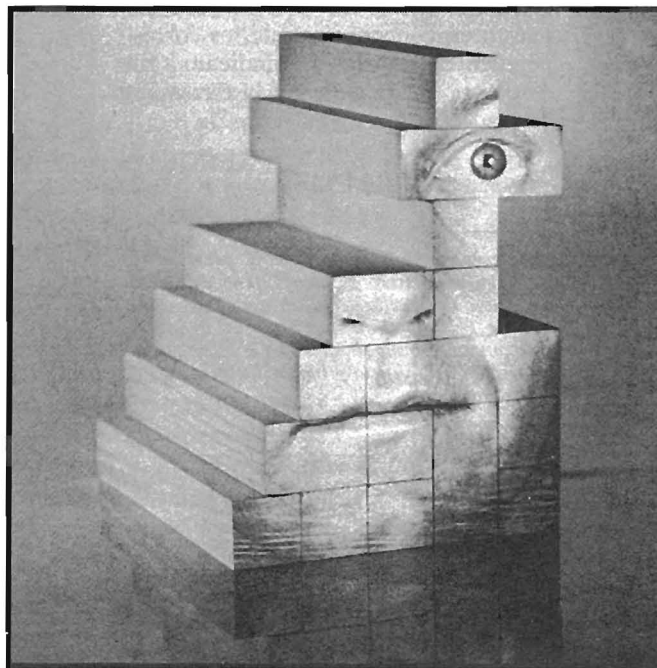
El conocimiento de la existencia de infracciones de la normativa por parte de los empresarios puede venirle a la Inspección bien como resultado de su propia actividad de vigilancia (visitas a centros de trabajo...), bien por denuncias recibidas.

Es importante subrayar que una denuncia ante la Inspección de Trabajo puede presentarla cualquiera, es decir, que no es necesario acreditar una especial relación con el tema denunciado. Ni tampoco la conformidad de los trabajadores afectados directamente por los hechos denunciados. Como proclama la Ley de 21-7-62, «es pública la acción para denunciar el incumplimiento de la legislación social», acción cuyo ejercicio —según el Decreto 2122/1971— «constituye un derecho y un deber».

El escrito de denuncia no requiere formalidades especiales. Se trata simplemente de hacer saber a la Inspección, de poner en su conocimiento unos hechos que a juicio del denunciante constituyen infracciones de la normativa.

Es conveniente, sin embargo, que los hechos se expongan con la mayor claridad y concreción posibles, se aporten pruebas o se indique la forma en que por el inspector

Lan Zaingoak dituen eginkizunetarikoa bat aztertzen da artikuluxka honetan: bere «polizia eginkizuna, hain zuzen. Gauza jakina da «polizia» honek ez duela gehiegitan behar bezala funtzionatzen, gure artean, behintzat. Inspektore eza edo ta dauden askoren bertaratu eza, batzuen axolagabekia eta beste batzuen saltsetan sartu nahi ezak ba du honetik zerikusirik. Halere ba du zereginik Lan Zaingoak gure artean. Betetzera behar dezagun.



podrían éstas conseguirse, en definitiva, que se facilite al máximo su trabajo y se le persuada ya de entrada, si no de la justificación, sí al menos de la seriedad de la denuncia.

Dentro de su actividad investigadora y de vigilancia, el inspector de Trabajo está autorizado a entrar en cualquier establecimiento sujeto a inspección (visitas) y practicar cualquier prueba, investigación o examen que considere necesario, así como a examinar los libros y documentos precisos para comprobar el cumplimiento por el empresario de sus obligaciones, tomar muestras de sustancias o materias usadas y obtener fotografías o levantar planos de las instalaciones.

Las actas de la Inspección de Trabajo

De las visitas de la Inspección deberá quedar constancia en el Libro de Visitas, obligatorio en todo centro de trabajo. Si la Inspección observara infracciones o incorrecciones legales de menor importancia

que no hayan producido perjuicios, extenderá en el Libro de Visitas un requerimiento o un acta de advertencia en las que se señalan las faltas comprobadas, las medidas y plazo para subsanarlas y el apercibimiento de que, si no se corrigen, se levantará acta de infracción.

El acta de infracción debe contener la identificación de la empresa o empresario infractor, hechos constatados, normas o preceptos que se estiman infringidos y propuestas de sanción. La sanción nunca es impuesta de forma directa por el inspector de Trabajo, que se limita a proponerla y será impuesta (siguiendo normalmente el criterio de la Inspección) por la autoridad laboral, previo expediente con audiencia del infractor.

Cuando al inspector se le impida o dificulte la entrada o permanencia en el centro de trabajo, se le niegue el Libro de Visitas o se perturbe, retrase o impida el ejercicio de la acción inspectora, se extenderá acta de obstrucción, sin perjuicio de que por el inspec-

tor se recabe el auxilio de la autoridad o sus agentes para vencer tal obstrucción a la acción inspectora.

Las actas de la Inspección de Trabajo gozan de presunción de veracidad; es decir, quien se oponga a ellas debe probar que no son ciertos los hechos que el inspector da por ciertos. No hace falta insistir en la importancia de este principio.

Cualquier incumplimiento laboral es denunciabile

Para terminar, reiterar que es función de la Inspección la vigilancia del cumplimiento de todas las normas laborales, no exclusivamente de aquellas que hacen referencia a cuestiones de seguridad e higiene en el trabajo o jornada laboral. Por lo tanto, es perfectamente lícito denunciar ante la Inspección de Trabajo cualquier incumplimiento de las normas (los convenios colectivos son también normas laborales, aunque surgidas del acuerdo de las partes).

Este recurso a la denuncia puede ser eficaz también cuando el empresario, alegando excusas «jurídicas», intenta incumplir con sus obligaciones y obligar a que los trabajadores tengan que embarcarse en un largo pleito ante la Magistratura de Trabajo. El inspector de Trabajo no tendrá competencia para actuar cuando exista un verdadero conflicto de interpretación (cuya resolución corresponde a los tribunales), pero sí cuando, siendo suficientemente clara la norma a aplicar, el empresario pretende retrasar el cumplimiento de sus obligaciones mediante un conflicto de interpretación puramente artificial. En estos casos los requerimientos de la Inspección, o las sanciones que por la autoridad laboral se impongan (y que pueden irse repitiendo si el incumplimiento empresarial persiste) pueden ser elementos decisivos para un cambio de actitud por parte patronal.

H. I.

NOTA: El tema de la Inspección de Trabajo está tratado de forma muy asequible en la obra «Derecho del Trabajo», de Alonso Olea (7.ª edición. Madrid, 1981, págs. 781 y ss.), a la que se ha seguido en buena parte en este artículo.



La reconversión industrial en Euskadi

Tanto se ha hablado y escrito sobre la reconversión industrial que, al parecer, algunos se han emborrachado de ella y han olvidado su significado. No es posible entender de otra manera el que representantes muy cualificados de la Administración central digan que la reconversión ha terminado y que ha llegado la hora de la reindustrialización. Quizás no se han emborrachado de reconversión, en cuyo caso su actuación puede ser malintencionada. Lo que sí creemos poder afirmar con propiedad es que la reconversión en Euskadi está por hacer; que en algunos de los contados sectores abordados no se puede hablar de reconver-

sión; y que todavía hay bastantes sectores, más numerosos por cierto que los abordados, a los cuales, por una u otra causa, no se les ha hincado el diente.

Determinadas empresas y sectores maduros, a los que en muchos casos la inoperancia del empresario ha sumido en una parálisis operativa y con fuertes problemas tecnológicos, estructurales y de producción, están abocados a un proceso de ajuste tecnológico y estructural, so pena de desaparecer o quedar reducidos a la mínima expresión, sobre todo en situación de fuerte cambio tecnológico como la actual. Tal proceso de ajuste libera gran can-

tividad de medios humanos y de todo tipo que han de ser absorbidos por el desarrollo de nuevos sectores industriales, pero sobre todo mediante el lógico trasvase hacia el sector terciario.

Al conjunto de proceso descrito le denominamos reconversión industrial. Ajuste y reindustrialización pueden ser, por tanto, fases del mismo proceso, pero inseparables entre sí. La necesidad de cierta planificación industrial es asimismo consustancial al proceso, planificación de la que se carece en absoluto, incluso hasta de los más elementales datos que se precisarían para ello.

La incapacidad de la iniciativa privada, en muchas ocasiones, obliga a que tales procesos, que necesitan de medios económicos para el ajuste, para el reciclaje y para la reindustrialización o terciarización, sean abordados por las Administraciones que a falta de un plan industrial y de proyectos reales de reconversión pueden dilapidar ingentes medios económicos sin conseguir los dos objetivos básicos: restablecer la estabilidad a futuro de los sectores maduros y generar las nuevas unidades industriales y de servicios que absorban los medios liberados por aquéllos.

Ante este somero análisis de la reconversión teórica, podemos valorar los avances de la reconversión industrial en Euskadi, para lo cual separaremos la reconversión abordada desde el Estado y la que se dice pretender abordar desde Euskadi.

Reconversión abordada por el Estado

Conviene aclarar que en materia de reconversión industrial y sobre los medios que necesita —fiscales, financieros y laborales— la Administración central posee exclusivas facultades legislativas, lo cual implica que, en principio, todo sector que no desee abordarlo queda fuera de los beneficios de la reconversión.

A tal respecto, la decisión administrativa de aplicarla muy restrictivamente, intención de la que hicimos la oportuna denuncia al dictarse el Decreto-Ley 8/83 pese a no indicarlo



expresamente en el mismo, hace que sus beneficios, aun debiendo ser mejorados por negociación en el terreno laboral, sólo se aplique a contados sectores —siderurgia integral, aceros comunes, gama blanca y sector naval, con posterior añadido de fertilizantes— dejando desamparados gran número de sectores de fuerte implantación en Euskadi —máquina - herramienta, material de elevación, tornillería, cubertería, armero, máquinas de coser, papel, etc.—, lo que hace mirar con cierto pesimismo el hecho mismo de la reconversión en Euskadi.

Hay que constatar, además, que la legislación citada aporta medios, aunque insuficientes, en materia laboral, únicamente para la fase de ajuste y de avance tecnológico de los sectores maduros, sin que se precisen los medios a utilizar para la absorción en los nuevos sectores industriales y de servicios. La consecuencia es que, incluso en los sectores abordados por el Estado, no se pasa del ajuste sin cerrar el proceso de reconversión.

Si a ello añadimos el que la falta de un plan industrial y de proyectos coherentes hace que algunos de los sectores ajustados no lo sean ni en el orden tecnológico, podemos hacernos una idea del alcance que ha tenido la tan manoseada reconversión. Como ejemplo claro de ello podemos citar el sector naval, que se aborda por mero proceso de ajuste de plantillas, sin el mínimo estudio coherente y sin cambio alguno de estructuras tecnológicas e industriales a diferencia de lo realizado en otros países. Ello puede conllevar, con mucha probabilidad, no solamente al ajuste laboral por orgullo, sino a que

el resto de las unidades pretendidamente operativas en materia de construcción naval sean obsoletas respecto a la competencia internacional y que al final, en lugar de reconvertir, se haya dado el golpe de gracia a la construcción naval en Euskadi y en el Estado.

Reconversión a abordar en Euskadi

Pese a que siempre hemos mantenido el criterio de que otros muchos sectores de Euskadi debían haberse abordado desde la Administración central como detentadora del poder legislativo en las materias precisas, hemos de aceptar que éstos se aborden desde Euskadi, toda vez que la propia Administración vasca ha manifestado su disposición para hacerlo, pero también hemos de exigir que se lleven a cabo, por cuanto que, hasta la fecha, excepción hecha del sector armero, no se ha hecho nada. Si con todo esto hay todavía quien dice que la reconversión industrial está concluida es que no quiere conocer la realidad.

Llevamos años hablando de reconversión de varios sectores y lo único que se ha alcanzado son buenas palabras. La actitud de los empresarios, remisos a ponerse de acuerdo e incapaces de planes realistas y la falta de impulso de la Administración vasca a los procesos, pese a haberles asumido como de su incumbencia, junto a la falta de visión y de planificación, están haciendo que los sectores no necesiten reconversión, sino que desaparezcán sin ser sustituidos por otras estructuras productivas, lo que revierte en claro perjuicio de los trabajadores al in-

crementarse el paro como se viene dando en los últimos años.

Es cierto que la falta de competencias legales en materia laboral y financiera dificultan y encarecen el proceso al tener que volver a pagar aquello que ya está pagado vía Seguridad Social e intermediarios financieros. Pero no es menos cierto que si la Administración vasca ha decidido abordar el proceso, no puede hacerlo en condiciones inferiores a las abordadas desde el Estado, sino que debe hacerlo cubriendo incluso las insuficiencias de aquél, sin pensar en ningún momento en quedarse también en la fase de ajuste.

Las necesidades financieras para llevar a cabo la reconversión en Euskadi y en adecuadas condiciones serán fuertes sin duda, pero no por ello podemos dejar de hacerla. Las insuficiencias de la legislación general en materia financiera, fiscal y de Seguridad Social hay que suplirlas con dinero y ello, como decía antes, es duplicar el coste para Euskadi.

Habrá que hacer que la Administración central cubra el coste correspondiente, que los recursos presupuestados y no consumidos para esta materia por las instituciones vascas —Gobierno, Diputaciones— se utilicen bien, en lugar de estar amontonándose en el cajón; que los entes financieros vascos y en concreto las Cajas de Ahorro tomen parte en el proceso; que todos y cada uno de ellos hagan factible llevar adelante la reconversión industrial, todavía no realizada en Euskadi, por la necesidad existente y que estamos dispuestos a exigir.

J. M. MENDOZA