

IESE



Universidad de Navarra

LAS RELACIONES LABORALES
EN ESPAÑA

Sandalio Gómez*

Ana de la Calle**

DOCUMENTO DE INVESTIGACION N° 297

Octubre, 1995

Publicado por la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales

* Profesor de Dirección de Personal y Relaciones Laborales, IESE

** Asistente de Investigación

**División de Investigación
IESE**

Universidad de Navarra
Av. Pearson, 21
08034 Barcelona

Copyright © 1995, IESE

Prohibida la reproducción sin permiso

LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA

1. Introducción

La instauración el 1 de enero de 1993 del Mercado Interior Europeo, de una parte, y la firma del Tratado de Unión Europea en Maastricht el 7 de febrero del mismo año, de otra, configuran una nueva realidad europea que avanza hacia la unión plena entre los países comunitarios.

Es precisamente en el Tratado de Unión Europea de Maastricht donde se formulan los objetivos básicos de la comunidad. Así, el artículo 2º fija como fundamental la consecución de «un alto grado de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, y la solidaridad entre los Estados miembro». Este objetivo habrá de alcanzarse mediante el establecimiento de un mercado común y la unión monetaria y económica.

El logro de estos ambiciosos objetivos requiere por parte de los Estados miembro un conocimiento claro y objetivo de las distintas realidades existentes en nuestro entorno comunitario. Y ello con un propósito claro: converger, siendo preciso introducir aquellos cambios que permitan a nuestras empresas mantener e incrementar su nivel de competitividad en el nuevo marco europeo. El conocimiento de los aspectos claves del sistema de relaciones laborales se hace imprescindible, pues condiciona la situación económica, social e incluso política de cada país europeo.

Por este motivo presentamos en este trabajo un estudio de las variables fundamentales que configuran los sistemas de relaciones laborales en los países europeos más representativos, que ha dado como fruto cuatro documentos de investigación sobre Alemania, Francia, Italia y Reino Unido, cuyo colofón queremos poner ahora abordando el estudio de la realidad española. En primer lugar, haremos referencia al conjunto de las normas reguladoras de la relación de trabajo; en segundo lugar, a las características y líneas de actuación de los principales actores de las relaciones laborales: los sindicatos y las organizaciones empresariales; y, por último, a la práctica de la negociación colectiva, analizando el ámbito de la negociación y el contenido de la misma.

Nuestro objetivo abarca un doble propósito: el desarrollo de un esquema conceptual que nos permita comparar de forma coherente las diferencias existentes entre los distintos sistemas de relaciones laborales, y el conocimiento de los aspectos fundamentales que configuran las relaciones laborales vigentes en los países que lideran la Comunidad Económica

Europea. Seguiremos, por tanto, en el análisis de la realidad española, el esquema conceptual que hemos elaborado para realizar nuestro estudio, que consta de las siguientes fases:

1) En primer lugar, para ayudarnos a centrar nuestro estudio, se presentan las variables políticas y económicas generales del país, analizándolas en el contexto mundial y europeo. También dedicamos un apartado especial al estudio de las políticas sociolaborales que se han desarrollado en las últimas décadas y que nos permitan entender mejor la realidad actual del país objeto de estudio.

2) En segundo lugar, presentamos, dentro del marco institucional que establece las reglas del juego sobre las que se asientan los distintos sistemas de relaciones laborales, aquellas variables que a nuestro juicio son las más relevantes en el desarrollo de la gestión empresarial:

- a) La representación de los trabajadores.
- b) La regulación de los conflictos colectivos y la huelga.
- c) Los procedimientos de extinción de los contratos de trabajo.

3) En tercer lugar, entramos en el estudio de los agentes sociales, esto es, de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con más arraigo en el momento presente, haciendo alusión a sus orígenes y antecedentes, a su estructura de funcionamiento y a sus objetivos y estrategias de actuación.

4) En cuarto y último lugar, dedicaremos un apartado a la negociación colectiva, aspecto central en las relaciones laborales, por ser la base principal de la relación entre los actores sociales y donde van a quedar establecidas las condiciones de trabajo que en definitiva van a regular la relación de trabajo en la empresa.

2. El sistema de relaciones laborales en España. Aspectos generales

2.1. Factores económicos

El proceso de industrialización español se caracteriza, al igual que el de otros países mediterráneos, por un proceso de evolución tardía. Vicens Vives lo define como «un caso típico de industrialización en un área mediterránea con escasa densidad demográfica, defectuoso reparto del suelo agrícola, débil capacidad de consumo, bajo nivel técnico y notoria deficiencia del sentido económico moderno en gran parte del pueblo y en las altas esferas de la Administración».

La economía española inicia en el decenio de los sesenta una etapa de rigor en los planteamientos internos y de apertura hacia el exterior. El primer paso se dio con la puesta en marcha del Plan de Estabilización y Liberalización de 1958, al que siguieron, ya en plena década de los sesenta, los Planes de Desarrollo Industrial que permitieron a nuestro país vivir una de las etapas más espectaculares de crecimiento y desarrollo económico. Gracias a estas medidas, la economía española consigue realinearse con las de los países del mundo occidental, ganando capacidad para aprovechar las oportunidades de crecimiento que ofrecía el mercado internacional. El incremento del nivel de vida y una mejora sustancial de los niveles de educación y formación profesional situó a la sociedad española en condiciones de afrontar unos retos y unas transformaciones que por entonces ni podía soñar. Durante los

años sesenta y principios de los setenta, España se coloca entre las economías que consiguen mayores tasas de crecimiento.

A finales de los años setenta se experimenta un elevado aumento de la población activa debido, por un lado, al fuerte crecimiento de la población española en la década de los sesenta y, por otro, a la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Pobl. activa española (en millones)	
1983	13,497
1985	13,583
1987	14,423
1989	14,903
1991	15,159
1992	15,241
1994	15,468

En 1960, tan sólo el 21,8% de la población activa ocupada eran mujeres, pasando a ser del 37,8% en 1994 (datos del INE). Con todo, nuestra cifra es una de las más bajas en relación con el resto de países de la Comunidad Europea; en Alemania se alcanza el 54,6% y, en Francia, el 51,2%.

Mujeres sobre pobl. activa (En porcentaje)	1960	1968	1979	1983	1986	1989	1994
Suecia	33,6	38,1	44,7	46,6	47,6	47,9	
Alemania	37,3	36,1	37,6	38,4	39	39,4	
Reino Unido	32,7	34,7	39,1	39,5	41	42,8	
Francia	33,3	35,1	39,4	40,9	42	42,8	
Italia	30,7	28,5	32,8	34,2	35,5	36,6	
España	21,8	23	28,6	29,5	30,5	34,1	37,8

En 1994, nuestra población activa era de quince millones y medio de personas, y el número de parados alcanzaba la cifra de 3.751.000 personas, lo que supone casi un 24% de la población activa. Hay que tener en cuenta que a principios de los setenta la tasa de desempleo era de un 3% aproximadamente.

Año 1994	Pobl. activa	Pobl. ocupada	Pobl. parada
Total	15.468.500	11.770.000	3.698.400
Mujeres	5.861.200	4.003.600	1.857.500
Hombres	9.607.300	7.766.400	1.840.900

Países	Población activa 1990		Tasa de paro		
	En miles	Porc. poblac. total	1987-1989	1991	1992
Alemania	29.829	47,6	6,1	4,2	4,5
Francia	23.929	42,4	9,9	9,5	10,1
Italia	23.744	41,7	10,9	10,0	10,2
Reino Unido	28.133	49,1	8,7	9,1	10,8
España	15.021	38,6	18,9	17	20,1

El desempleo español es muy superior al de los países europeos de nuestro entorno. A mitad de los años ochenta teníamos la tasa más alta de la OCDE, y en 1992 teníamos el índice más alto de la Comunidad Europea. Por otro lado, nuestra población activa todavía tiene un margen de crecimiento –en porcentaje sobre la población total es la más baja de los principales países europeos– que puede agravar aún más el problema del paro.

Otro aspecto clave que explica la situación de nuestra economía es la evolución de los distintos sectores de actividad, en los que se nota un descenso espectacular del sector agrícola y un progresivo descenso del sector industrial, junto con un aumento del sector servicios. Según datos del INE, ésta ha sido la evolución de las tasas de ocupación, por sectores, de la población española:

	1964	1974	1985	1992	1994
Agricultura	36	24	18	10	9,4
Industria	24	27	25	22	20,8
Construcción	8	10	7	10	9,4
Servicios	32	39	50	58	60,1

En general, la evolución del PIB es fiel reflejo de las distintas etapas de crecimiento o recesión económica. Entre 1987 y 1989, el crecimiento fue del 5,2%; en 1991, del 2,3%, y tan sólo del 0,8% en 1992. Podemos decir que el ciclo expansivo terminó en 1990, desacelerando su ritmo de avance en los años siguientes, para concluir 1993 con tasas de crecimiento negativas y empezar una cierta recuperación en 1994. En el último semestre de ese mismo año, la tasa de variación real del PIB fue del 1,7%, siendo el de la Comunidad Europea de un 2,5%.

Producto interior bruto. Tasa de variación real		
Años	España	Unión Europea
1990	3,60	3,00
1991	2,20	1,60
1992	0,70	1,10
1993	-1,10	-0,60
1994	2,00	2,70

Años	Inflación	Paro	Años	Inflación	Paro
1977	26,4	5,6	1988	5,8	19,
1979	15,5	9,3	1990	6,5	16,1
1981	14,4	14,9	1991	5,5	17
1984	9	21,1	1992	5,4	20,1
			1994	4,3	24

Los problemas clásicos en la economía española, que han venido limitando el crecimiento, son los siguientes:

La inflación. Junto con Italia, Grecia y Portugal, tenemos una de las tasas más elevadas de toda la Comunidad. El déficit de la balanza de pagos es otro de los factores de desequilibrio de nuestra economía. Ello responde, en parte, a que la economía española ha crecido más rápidamente que las de su entorno, asumiendo una posición de demandante neto de recursos en vez de oferente. En los momentos de crecimiento más impetuoso (principios de los sesenta y segunda mitad de los ochenta), las importaciones han crecido de forma rápida y el desequilibrio exterior se ha agudizado en poco tiempo, acompañado además de fuertes tensiones inflacionistas. El desempleo contribuye a este desequilibrio; a principios de los años ochenta comienza a alcanzar cotas altamente significativas. En realidad, la economía española siempre ha tenido escasa capacidad generadora de empleo, haciendo frente a la vez a un crecimiento sensiblemente más rápido de su población activa por diferencias demográficas y a una tasa de actividad de la población más reducida, sobre todo entre las mujeres.

El déficit de las Administraciones públicas es el último de los desequilibrios relevantes. En palabras del profesor José Ramón Pin en su obra «Las debilidades de la economía española. Corrupción, inflación y paro» (Ediciones Internacionales Universitarias, Barcelona, 1995) págs. 160-162, «Parece que los indicadores económicos muestran una cierta recuperación de la economía. La coyuntura internacional lo está marcando desde principios de 1994; la nacional, en el primer semestre del año 1995.

»Pero si no se toman medidas, los efectos de la siguiente parte baja del ciclo económico pueden ser más duros que los de 1990-1992 en términos de paro. Podríamos tener más del 25% de tasa de población activa desempleada en los años 1998 al 2000, ¡más de 4 millones de personas sin trabajo remunerado para entonces!

»¿Qué debe hacer España?: reducir su necesidad de financiación en el sector público. En caso contrario, el tipo de interés será necesariamente alto y dificultará la expansión, impidiendo la recuperación del empleo.

»Sin embargo, el esfuerzo planificado por el gobierno no es suficiente. El déficit para 1994 será del 6,8% del PIB, y para 1995 los Presupuestos Generales del Estado anuncian una reducción moderada. Marcan un objetivo del 6,1% del PIB. Escaso, máxime si se tiene en cuenta que las previsiones en esta materia se incumplen sistemáticamente al alza año tras año.

»Lo que parece evidente es que es necesario cambiar el actual modelo del desarrollo económico y social de España. El agotamiento del modelo no es un agotamiento de las recetas a aplicar a las variables técnico-económicas, es un agotamiento del modelo total.»

2.2. Factores políticos

En 1975, con la muerte del general Franco, se inicia el proceso de transición a la democracia que culmina con la convocatoria de elecciones generales el 15 de junio de 1977. El 22 de noviembre de 1975, Juan Carlos I es proclamado rey de España ante las Cortes.

El sistema político diseñado en España con la Constitución, aprobada en referéndum el 6 de diciembre de 1978, define España como «un Estado Social y Democrático de Derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político».

Nuestro modelo de Estado se configura como una monarquía parlamentaria. El rey es el jefe del Estado, símbolo de su unidad y permanencia, árbitro y moderador del funcionamiento regular de las instituciones, sanciona y promulga las leyes, convoca y disuelve las Cortes. El poder legislativo corresponde a las Cortes Generales o Parlamento, que tiene una estructura bicameral: Congreso y Senado, y que representan al pueblo español. El poder ejecutivo radica en el gobierno, cuyo mandato es por cuatro años. La Constitución introduce en el mapa político español la figura de las Comunidades Autónomas (17), destacando a la vez la indisoluble unidad de España pese a que se reconozca y garantice el derecho a la autonomía de las nacionalidades y regiones que integran la nación.

En 1977, los partidos políticos se configuran alrededor de las siguientes opciones: por un lado, se va afirmando un bloque socialista bajo el liderazgo del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y, por otro, una unión de partidos liberales y demócrata cristianos que configuran la Unión de Centro Democrático (UCD), que se hizo con la mayoría en el Parlamento, formando el primer gobierno de la Monarquía. El comunismo lo encarnan la coalición formada por el Partido Comunista de España y el Partit Socialista Unificat de Catalunya (PCE-PSUC). La derecha la representa Alianza Popular (AP), y los nacionalismos tienen sus máximos exponentes en el Partido Nacionalista Vasco (PNV) y Convergencia y Unión (CiU).

Las elecciones de 15 de junio de 1977, las gana la UCD, y el PSOE se consolida como oposición mayoritaria. En tercer lugar se sitúa AP, seguida del PCE, Convergencia y Unión y PNV. En las elecciones del 1 de marzo de 1979, después de sancionada la Constitución, vuelve a ganar la UCD y se reafirman los cuatro grandes partidos políticos de ámbito estatal: UCD, PSOE, AP y PCE. En estas elecciones se comprueba un auge de los nacionalismos.

En la siguiente consulta electoral, celebrada en octubre de 1982, accede al poder el PSOE, con mayoría absoluta; se produce el hundimiento de UCD y se refuerza AP, que pasa a ser el primer partido de la oposición por encima de los 100 diputados. El voto se concentra en los dos partidos mayoritarios, que obtienen el 88% de la representación parlamentaria. En las elecciones del 22 de junio de 1986 se repite prácticamente el esquema de 1982.

El 28 de octubre de 1989, de nuevo hay elecciones y se consolida un sistema pluripartidista con tendencia bipolar. El PSOE y el Partido Popular (antigua Alianza Popular más los restos de UCD) se confirman como fuerzas mayoritarias. Como tercera fuerza política se consolida Izquierda Unida, que surge en 1986 como coalición impulsada por diferentes fuerzas de izquierdas lideradas por el partido comunista. En la actualidad, la coalición IU está integrada por los siguientes partidos: Partido Comunista de España, Partido de Acción Socialista (PASOC), Izquierda Republicana, Verdes y Candidatura Unitaria de trabajadores.

En junio de 1993 se acorta la distancia entre el PSOE y el PP, que logran, respectivamente, 159 y 141 escaños. En relación con la anterior consulta electoral, el PP gana 3 millones de votos, e IU 400.000. Es en las elecciones al Parlamento Europeo del año 1994 cuando por primera vez desde 1982 el PSOE pierde unas elecciones. El PP gana los comicios con 4 millones de votos más que en la anterior consulta celebrada en 1989. El PSOE pierde 600.000 votos e IU gana un millón y medio de votos. Hay que esperar a las próximas elecciones generales para saber si se confirma esta tendencia de cambio. En cualquier caso, el panorama político se consolida como bipartidista y con un auge creciente de los partidos políticos nacionalistas, dado el equilibrio de fuerzas.

En la actualidad, el PSOE gobierna con el apoyo de Convergencia y Unión, y eventualmente con el del PNV. El PP, que se consolida como alternativa de gobierno, domina la mayor parte de las Comunidades Autónomas y los principales ayuntamientos, e IU, que se beneficia del voto de izquierda descontento con la gestión del PSOE al frente del gobierno, crece, pero sin llegar a desplazar al PSOE de la hegemonía de la izquierda.

2.3. La política sociolaboral en las últimas décadas

En general, la actuación sociolaboral de los primeros años de la democracia se encuentra fuertemente influida por la necesidad de: 1) construir un marco laboral consensuado entre las fuerzas políticas y las fuerzas sociales; 2) marcar unas directrices que sirvan de pauta a la negociación de los convenios colectivos; 3) consolidar e institucionalizar unos sindicatos mayoritarios; 4) consensuar con los agentes sociales unos Planes de Reconversión Industrial a nivel nacional que renueven nuestro tejido productivo y nos sitúen en condiciones de competir, y 5) luchar contra un crecimiento cada vez mayor de la tasa de desempleo.

El gobierno Suárez, antes de las elecciones de 1977, aprueba el Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo, en el que se regula por primera vez la huelga y los conflictos colectivos. Estaba todo por hacer. La necesidad de construir entre todos unas nuevas formas de convivencia hizo posible el diálogo, la negociación y el consenso. El 1 de abril de 1977 se promulga la Ley sobre el Derecho de Asociación Sindical, que hace posible la libertad de constituir sindicatos y la de afiliarse por parte de los trabajadores. El Decreto de 5 de diciembre de 1977 regula las primeras elecciones a comité de empresa en el marco del nuevo modelo sindical.

La situación económica, castigada por la ausencia de medidas desde 1973, fecha de la primera crisis del petróleo, exigía la adopción de importantes decisiones, pero dentro de un contexto democrático de diálogo social. Sin embargo, la realidad a finales de 1977 hizo imposible plantear un pacto social que permitiera, sin traumas, aplicar las medidas necesarias para solucionar la crisis económica. La CEOE celebraba su asamblea constitutiva en septiembre de ese mismo año, y los sindicatos preparaban las primeras elecciones a comités de empresa previstas para los primeros meses de 1978. Con este panorama sólo cabía una salida: conseguir un pacto político. Y eso es lo que se hace en los llamados Pactos de la Moncloa, firmados por todos los partidos políticos en el mes de octubre de 1977. Se puede considerar, por tanto, que son unos pactos políticos, pero con un contenido económico y social.

Por su amplio contenido, los Pactos de la Moncloa abordan materias de política industrial, financiera, económica, fiscal y política de rentas. Por lo que respecta al capítulo de la política de rentas, se abordan tres aspectos fundamentales que van a condicionar las

negociaciones colectivas a partir de ese momento y que van a ayudar de manera significativa a la reducción de la inflación:

1) Se crea el concepto de masa salarial bruta, que hace referencia al coste salarial, por todos los conceptos, que tiene una empresa a lo largo de un año. Su objetivo fundamental era controlar la inflación, no a través de las tablas salariales (que no contemplan todos los conceptos del coste salarial), sino controlando la evolución del coste total de la plantilla, incluido el coste de la Seguridad Social. Diecisiete años después, todavía se mantiene vivo este concepto en algunas empresas, especialmente en las públicas. Los sindicatos acogieron bien el concepto de masa salarial bruta, ya que les otorgaba mayor información y mayor control sobre todos los conceptos salariales.

2) Se modifica el criterio empleado hasta entonces en los convenios colectivos de incrementar los salarios en función de la inflación realmente producida en el año anterior, sustituyéndolo por el criterio de fijar los incrementos salariales en base a la inflación esperada, es decir, la prevista por el gobierno en los presupuestos generales del Estado, con una cláusula de revisión retroactiva que asegure en todo caso el mantenimiento del poder adquisitivo.

3) Se aconseja que el incremento de la masa salarial bruta se reparta en un 50% de forma proporcional al salario y el otro 50% de forma lineal, es decir, una misma cantidad para todos los trabajadores, con independencia del salario que perciban.

Con los Pactos de la Moncloa de 1977, y con el Acuerdo Básico Interconfederal firmado en julio de 1979 por UGT y la CEOE, se inicia una etapa de grandes pactos sociales apoyados en la estrategia negociadora del sindicato socialista (UGT) y de los empresarios (CEOE), y por la ilusión de construir entre todos un nuevo marco negociado de relaciones laborales. Los primeros resultados de esta etapa negociadora, de la que de forma incomprensible se alejó el sindicato comunista (CCOO), fueron la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, en marzo de 1980, y la firma del primer pacto social, el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI).

Como consecuencia de este pacto las relaciones laborales en España dieron un giro importante y la conflictividad laboral disminuyó. En el AMI se negociaron los temas relacionados con el incremento salarial, jornada, productividad, absentismo, y se contemplaba, por primera vez, la acción sindical en la empresa. CCOO se quedó al margen del mismo, defendiendo una estrategia de confrontación que nadie entendía en aquellos momentos, perdiendo una ocasión histórica de estar presente en la primera legislación laboral de la democracia y en el primer gran pacto social entre los sindicatos y los empresarios.

El 23 de febrero de 1981, el teniente coronel Tejero encabeza un golpe de Estado; irrumpe armado en el Congreso de los Diputados y el país se mantiene en vilo durante unas horas. Finalmente, el golpe es abortado y el país ve reforzada su recién adquirida democracia. En junio de 1981, y con el propósito de transmitir tranquilidad a todo el país, se firma el Acuerdo Nacional sobre el Empleo (ANE) para el año 1982, en el que participan el gobierno, la CEOE, UGT y CCOO. Como indica su denominación, el gobierno adquirió el compromiso de crear empleo mientras los sindicatos aceptaban una limitación de los incrementos salariales. Este fue el primer pacto firmado por CCOO, empujado más por la intranquilidad sufrida con motivo del golpe militar frustrado que por un cambio real de estrategia.

A finales de 1982 se logra un nuevo pacto social para 1983, el Acuerdo Interconfederal (AI), en el que toman parte la CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, y que repite

el modelo del AMI adaptado a la realidad económica de 1983. Después de dejar el año 1984 en blanco por falta de acuerdo, llegamos al último gran pacto social (el AES) que contiene, por un lado, un acuerdo de los interlocutores sociales, CEOE y UGT, (CCOO se había vuelto a descolgar), y un pacto de ambos con el Gobierno, que fue el artífice e inspirador de este último pacto, que acabó convirtiéndose en el «canto del cisne» de una etapa negociadora que había empezado diez años atrás.

El Acuerdo Económico y Social (AES), con vigencia para 1985 y 1986, se firma bajo una fuerte presión del primer gobierno socialista, que tenía que demostrar su capacidad para llegar a unos acuerdos con los sindicatos que convalidara su acción política y tranquilizara a los agentes económicos. Pero entre el agotamiento del modelo negociador, el nacimiento de las primeras disensiones entre la UGT y el PSOE, y los incumplimientos posteriores por parte del gobierno de los compromisos adquiridos en este pacto, se dinamitó definitivamente la etapa de grandes pactos sociales iniciada diez años atrás.

Es de justicia reconocer la disposición de todos los interlocutores sociales y del gobierno de la UCD a pactar una salida a la difícil situación económica, de llevar adelante la reconversión industrial y de construir entre todos unas relaciones laborales en el delicado proceso de instauración de la democracia. Sin embargo, en 1987, precisamente cuando se inicia la recuperación económica, se rompe este clima de entendimiento entre gobierno, empresarios y sindicatos. UGT cambia su estrategia de negociación, iniciada en julio de 1979, y forma de nuevo un bloque común con CCOO, buscando una unidad de acción sindical dirigida especialmente contra la política económica y social del gobierno.

La expresión más significativa de este frente común antigubernamental fue la huelga general del 14 de diciembre de 1988. Para salir de este enfrentamiento, el gobierno adquirió unos compromisos en el ámbito social que hicieron incrementar de manera espectacular el déficit público, sin que en definitiva lograra su propósito de calmar el ambiente laboral, ya que la tensión continuaba y la huelga general se convertía en un arma de acoso al gobierno.

Es importante destacar como se merece lo que supuso en el seno de la familia socialista una ruptura del calibre de una huelga general. UGT, sindicato socialista, y al que pertenecían por estatutos todos los afiliados al PSOE, organiza una huelga general al gobierno... del PSOE. A mi juicio, esta fue una de las contradicciones internas más graves del socialismo, con la que se inició la división interna que en la actualidad existe dentro del partido socialista.

En 1984, el gobierno afronta una de las reformas más delicadas y que han tenido mayor repercusión: el impulso y la generalización de los contratos temporales. Una reforma que pretendía incidir de lleno en la remodelación del mercado de trabajo a fin de frenar la constante y progresiva caída del empleo. Fruto de esa aspiración nace el RD 1989/1984 de 17 de octubre, que regula la contratación temporal como medida para luchar contra el desempleo.

Es precisamente uno de los contratos que surgen de esta nueva regulación, el de fomento del empleo, el que origina mayor polémica, ya que en la práctica ve desvirtuada su concepción original. Se pretendía facilitar a la empresa la contratación temporal para cubrir las necesidades puntuales de personal, pero se utilizaron en su gran mayoría para dar cobertura a sus necesidades permanentes de empleo. Esta actitud, aun siendo comprensible, vulnera el principio de causalidad, ya que el empresario, debido al elevado coste de rescisión de los contratos indefinidos, trata de evitarlos en la medida de lo posible con los contratos temporales. La duración de estos contratos era de seis meses, renovable hasta un período máximo de tres años.

En agosto de 1985, con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se completa la regulación del ámbito sindical, adaptándola a la concepción establecida en la Constitución.

La situación económica de crisis favorece la aparición de fraudes en materia de prestaciones de desempleo, aumenta la economía sumergida, y todo ello se agrava, además, con el aumento de extranjeros procedentes de Hispanoamérica, norte de África y países del Este, que acuden a nuestro país en busca de mejores condiciones económicas y sociales. Por esta razón, en 1988 se promulga una ley que controla las infracciones y sanciones en el orden social. En 1990 ve la luz el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, que viene a completar la ley de bases de 1989.

Terminado el ciclo expansivo de nuestra economía, el panorama económico en los años 1992 y 1993 se presenta desolador, y el gobierno por fin se decide a abordar una asignatura pendiente demandada cada vez con más fuerza: la adaptación de la legislación laboral a la realidad económica y social de los años noventa, mediante la reforma del mercado de trabajo. En este contexto se aprueba, el 3 de diciembre de 1993, un nuevo Real Decreto Ley sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. Por último, se aprueba la ley 10/1994 de 19 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, y la Ley 11/1994, que introduce la auténtica reforma del Estatuto de los Trabajadores.

3. Marco jurídico laboral

Las relaciones entre los empresarios y los trabajadores españoles han estado reguladas en su inmensa mayoría por numerosas disposiciones legislativas dimanantes del Estado. No obstante, el Estado no es el único que ostenta poder normativo, debido al papel que juegan los interlocutores sociales a través de la negociación colectiva y al poder normativo que emana de la costumbre o norma no escrita. El Derecho del Trabajo se consolida definitivamente una vez que alcanza rango constitucional. A diferencia de las constituciones decimonónicas que se limitaban a reconocer vagamente algunos derechos de índole laboral, las constituciones del siglo XX son mucho más explícitas en este sentido, pues consagran el derecho al trabajo y a su protección (Constitución de la República Democrática Alemana de 1968), derecho a la libertad sindical (Constitución italiana de 1947), derecho de huelga (Constitución italiana)...

En España, el primer intento de constitucionalización se plasma en nuestra carta magna de 9 de diciembre de 1931, y en la actualidad, la Constitución vigente otorga un tratamiento de primera línea al tema del trabajo asalariado. En el Título Preliminar se alude a tres instituciones básicas: los partidos políticos, las fuerzas armadas y «los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales».

Se consagran como derechos fundamentales el de la libertad sindical y el de huelga (artículo 28 C.E), y se incluyen en el capítulo de derechos y deberes fundamentales los siguientes: el deber y derecho a trabajar, el derecho a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente (art. 35). También se reconoce el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, que se refuerza con el reconocimiento de la fuerza vinculante de los convenios (art. 37.1), así como el derecho de trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo (art. 37.2).

Pero, realmente, desde el inicio de la transición hasta la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, se produce un vacío legal. Tan sólo se contaba con el Real Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo, de 4 de marzo de 1977, que regula la huelga y los conflictos colectivos, y la Ley de 1 de abril de 1977, sobre Derecho de Asociación Sindical. Normativa que a todas luces no podía por sí sola abordar todo el complejo mundo de las relaciones laborales en el nuevo régimen democrático.

El 10 de marzo de 1980, con la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, se marca un hito en la regulación de las relaciones laborales. El Estatuto de los Trabajadores derogó la legislación laboral todavía en vigor del anterior régimen. El Estatuto logró un amplio consenso de los diferentes partidos políticos, organizaciones empresariales y sindicatos, con excepción de CCOO, como ya hemos señalado con anterioridad.

El Estatuto se estructura en tres grandes capítulos, que regulan los aspectos básicos de la relación laboral: la relación individual de trabajo, la relación colectiva de trabajo y la negociación colectiva. La situación de crisis económica y el crecimiento implacable del número de parados ha condicionado, en parte, la normativa, surgiendo así sucesivas reformas, de entre las que destacamos la que afectó al Estatuto en 1984, fruto de la caída del empleo y tendente a conseguir una mayor flexibilidad normativa en la contratación. La Ley Orgánica de Libertad Sindical, L.O.11/1985 de 2 de agosto, viene a llenar un vacío normativo importante en el campo de las relaciones laborales. El artículo 28.1 de la Constitución Española reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de «todos a sindicarse libremente». Este derecho conecta necesariamente con el artículo 7 de la Constitución, que reconoce a sindicatos de trabajadores y a asociaciones de empresarios como organizaciones que contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios.

El derecho a la libertad sindical en su doble vertiente (positiva y negativa), esto es, derecho a la libre sindicación y derecho a la no sindicación, exige un desarrollo legal que viene a cubrir precisamente esta Ley, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 53.1 y 81.1 de la Constitución, que establecen que sólo por Ley (y además Orgánica) podrá regularse el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales. La Ley Orgánica de Libertad Sindical, según su exposición de motivos, pretende «unificar los precedentes y posibilitar el desarrollo progresivo y progresista del contenido esencial del derecho de libre sindicación».

Desde la Reforma del Estatuto en 1984, y hasta hoy, no han dejado de alzarse voces en demanda de reformas e innovaciones que permitan a la legislación adaptarse al devenir de los tiempos y a la situación actual. Este es el espíritu de la reforma laboral de 1994, que incluye en su seno disposiciones como la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación; Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal; Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En resumen, esta última reforma laboral tiene como objetivo prioritario potenciar la capacidad generadora de empleo mejorando la competitividad de las empresas. Para lograr ambos objetivos se pretende una flexibilización del marco de las relaciones laborales en conjunto y una potenciación de la negociación colectiva. El papel de los interlocutores sociales se refuerza de manera importante y pasa a ser fundamental.

En el campo de la contratación, los objetivos son claros: 1) impulsar la contratación de los jóvenes en busca del primer empleo, de los trabajadores mayores de 45 años y de las mujeres que acceden al mercado de trabajo, y 2) aplicar el principio de causalidad utilizando los contratos temporales para solventar situaciones temporales no previstas y de una duración determinada, y los indefinidos para cubrir las necesidades propias de la actividad normal de la empresa.

Con estos fines se crean e impulsan los contratos de aprendizaje, en prácticas y a tiempo parcial, y se suprime el de fomento del empleo. La polémica no se ha hecho esperar. Los sindicatos reaccionan ante lo que han venido en llamar «contratos basura» (los de prácticas para jóvenes titulados y los de aprendizaje para los que carecen de formación previa). Por su parte, los empresarios no han visto con buenos ojos la supresión de los contratos de fomento de empleo.

Por otro lado, parece evidente que, para culminar el propósito de la reforma, se hubiera hecho necesario afrontar con realismo la extinción de los contratos de trabajo, cosa que la reforma no hace. Resulta obvio que el empresario huye de los contratos indefinidos debido al elevado coste de rescisión que suponen. No olvidemos que, en comparación con los países de nuestro entorno, es en España donde la extinción de los contratos resulta más gravosa. Además, y para el supuesto de los despidos colectivos, nos encontramos con una exigencia adicional: la autorización administrativa, muy difícil de conseguir en la mayoría de los casos. A la vista de todo esto, parece claro que, para el empresario, es más importante resolver los problemas inherentes a la extinción de los contratos que ofrecerle nuevas modalidades de contratación.

Por último, se abordan los temas básicos relacionados con el desarrollo de la relación laboral, como la organización del trabajo, la retribución, la movilidad funcional y geográfica, la modificación de las condiciones de trabajo y la jornada. En este campo, tanto empresarios como sindicatos deben demostrar su capacidad para negociar con un nuevo aire, dispuestos a concretar, de acuerdo con las vías que abre la reforma y de acuerdo con la realidad de la empresa, aquellos aspectos que permitan una mayor competitividad de nuestras empresas. Si esto no se logra, por lo que respecta al aspecto clave del desarrollo de la relación laboral, la reforma se quedará en un mero marco enunciativo. Todo un reto con el fin de situar la economía nacional en el nivel que necesita para competir en el nuevo marco europeo. Hay que señalar, como nota importante, la excesiva judicialización que a partir de la reforma van a caracterizar nuestras relaciones laborales. Tanto en los despidos por causas objetivas, como en la movilidad geográfica y en el cambio de condiciones de trabajo, los magistrados de lo social tendrán en su mano la decisión final. Se echa de menos la existencia de instrumentos de mediación y arbitraje que eviten precisamente esta tendencia hacia una excesiva judicialización.

Propósitos básicos de la reforma del mercado de trabajo

Objetivo:

Potenciar la capacidad generadora de empleo mejorando la competitividad de las empresas.

Medios a utilizar:

- 1) *Flexibilizar el marco de las relaciones laborales* de acuerdo con las exigencias actuales de la empresa.
- 2) *Potenciar la negociación colectiva* como elemento regulador de las relaciones de trabajo.

Inicio de la relación laboral

- Nuevas modalidades de contratación
- Agencias de colocación sin ánimo de lucro
- Legalización de empresas de trabajo temporal

Desarrollo de la relación laboral

- Organización del trabajo
- Retribución
- Movilidad funcional y geográfica
- Modificación en las condiciones de trabajo
- Jornada

- Potenciación de la negociación colectiva

Extinción de la relación laboral:

- Nuevas causas de extinción

3.1. La representación del trabajador

La representación de los trabajadores en la empresa española se configura a través de:

A) La representación directa de los trabajadores

A.1. Los delegados de personal

A.2. El comité de empresa

B) La representación del sindicato en la empresa

B.1. La sección sindical. El delegado sindical

A) La representación directa de los trabajadores

Todos los trabajadores tienen el derecho, aunque no la obligación, de elegir a unos representantes que defiendan sus derechos ante el empresario. Tanto los comités de empresa (en los centros con más de 50 trabajadores), como los delegados de personal (en los centros de menos de 50 trabajadores), tienen una misma misión, que consiste básicamente en representar unitariamente a todo el personal de la empresa o centro de trabajo. Son elegidos cada cuatro años mediante votación personal, directa y secreta de toda la plantilla de la empresa.

A.1. Los delegados de personal

Representan a los trabajadores en empresas o centros de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. En las empresas que cuenten con un número de trabajadores hasta treinta, habrá un delegado. Para empresas cuya plantilla oscile entre 31 y 49 trabajadores, podrán elegirse hasta tres delegados. La elección de los delegados corresponderá a todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la misma de al menos seis meses.

Los sindicatos o coaliciones de dos o más de ellos podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados y miembros del comité de empresa. También podrán presentarse aquellos trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores, de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

A.2. El comité de empresa

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses. Se constituye en empresas que cuentan con 50 o más trabajadores. La representación que ostenta el comité de empresa es de carácter colectivo y referida al conjunto de los trabajadores de la empresa, de modo que cuando se trate de intereses individuales, el derecho a ejercitar cualquier tipo de acciones corresponde al trabajador.

Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios, y con todos los segundos se constituirá

otro. El número de miembros del comité de empresa se determinará en función del número de trabajadores de la empresa, e irá de cinco a setenta y cinco como tope máximo.

El comité de empresa tiene las siguientes funciones:

1) Derechos de *información* relativos a los siguientes aspectos:

- A la situación económica de la empresa, datos que deberá facilitar la empresa cuando menos trimestralmente, sobre la evolución general del sector, producción y ventas, así como sobre el programa de producción y la evolución probable del empleo en la empresa.
- Anualmente, la empresa deberá facilitarle información sobre el balance de situación, cuenta de resultados y memoria del ejercicio, así como cualesquiera otra documentación que se comunicara a los accionistas.
- Sobre los modelos de contrato de trabajo escrito y los documentos relativos a la extinción de la relación laboral.
- Sobre las sanciones por faltas muy graves, y al menos trimestralmente sobre el índice de absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2) Derecho de *consulta*, puesto que con carácter preceptivo emitirán informes previos a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.
- Reducción de jornada y traslado de instalaciones.
- Planes de formación profesional de la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y de valoración de puestos de trabajo.

Las decisiones que se adopten sin el preceptivo informe del comité de empresa se entenderán nulas; ahora bien, el valor del informe no es vinculante.

Son también funciones del comité, las siguientes:

- Velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como de los demás pactos, condiciones y usos de empresa en vigor.
- Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene.
- Participación en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

- Colaborar con la dirección de la empresa para lograr el establecimiento de medidas tendentes al mantenimiento e incremento de la productividad.

B) La representación del sindicato en la empresa

B.1. La sección sindical. El delegado sindical

La Ley Orgánica de Libertad Sindical, LOLS, de 2 de agosto de 1985, otorga a los trabajadores afiliados a un sindicato la posibilidad de constituir secciones sindicales en las empresas con más de 250 trabajadores. Las secciones sindicales están constituidas por los trabajadores de una empresa afiliados a un mismo sindicato. En una misma empresa pueden coexistir distintas secciones sindicales, que podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin interrumpir la actividad normal de la empresa. El delegado sindical es el representante de la sección sindical ante la empresa y es elegido por los miembros de la sección sindical.

Para la LOLS, un sindicato se considera más representativo en función del número de representantes de personal que haya obtenido en las elecciones a comité de empresa. Los porcentajes exigidos para considerarse más representativos varían en función del ámbito territorial al que pertenezca el sindicato.

B.2. La asamblea

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.1.f, reconoce a los trabajadores el genérico derecho de reunión, que el artículo 77 de la misma ley se encarga de concretar para el ámbito de la empresa como «derecho a reunirse en asamblea». Esta podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

Se trata básicamente de un instrumento de deliberación cuya finalidad es tratar asuntos que afecten al interés del personal, unas veces con vocación meramente informativa y, en otros casos, se llegará a la adopción de acuerdos.

La presidencia la ostentará el comité de empresa o los delegados de personal, mancomunadamente. El lugar de reunión será el propio centro de trabajo y se desarrollará la asamblea fuera del horario laboral, salvo acuerdo con el empresario. Es importante señalar que, en todo caso, *para que la adopción de acuerdos por la asamblea sea válida, éstos requieren el voto favorable, personal, libre, directo y secreto de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.*

REPRESENTACION DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

Representación directa: delegado de personal o comité de empresa.

Representación sindical: delegado sindical.

- * Delegado de personal: en empresas con plantillas entre 10 y 50 trabajadores.
- * Comité de empresa: en empresas con más de 50 trabajadores.
- * Delegado sindical: representante de la sección sindical (trabajadores afiliados a cada sindicato) en empresas con más de 250 trabajadores.

DERECHOS DEL COMITE DE EMPRESA EN ESPAÑA

A) Derecho de información:

- * Sobre la situación económica de la empresa.
- * Sobre modelos de contratos de trabajo.
- * Sobre sanciones por faltas muy graves.

B) Derecho de consulta:

- * Sobre cambios en la organización y estructura de la plantilla.
- * Sobre programas de formación profesional.
- * Sobre sistemas de primas y valoración del puesto de trabajo.

C) Son también funciones del comité:

- * Velar por el cumplimiento de la normativa laboral.
- * Controlar las condiciones de seguridad e higiene.
- * Colaborar con la empresa al mantenimiento e incremento de la productividad.

3.2. Los conflictos colectivos

Nuestro sistema legal efectúa una distinción entre los conflictos individuales y los colectivos. Los conflictos individuales son aquellos que surgen entre un trabajador y el empresario, siendo objeto de debate el reconocimiento de un derecho subjetivo de carácter singular. El conflicto colectivo, por contra, atañe a un interés colectivo, entendiéndose por tal el interés que se atribuye a un grupo o colectivo de trabajadores. No es necesario que afecte a todo el grupo como tal, basta con que sea susceptible de extenderse a todo el grupo.

La huelga es un medio de presión laboral con cuyo ejercicio se pretende forzar al empresario a adoptar una conducta que satisfaga el interés de los trabajadores, dando así, además, solución al conflicto colectivo planteado. La Constitución Española reconoce el derecho a la huelga. En el artículo 28.2 de la Constitución «se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad». De esta forma, nuestra Constitución configura el derecho de huelga como un derecho fundamental, al incluirlo dentro del grupo de los derechos fundamentales y las libertades públicas, y con ello le otorga una especial protección en cuanto a ejercicio y efectividad.

El problema se presenta al no haberse aprobado hasta el momento una Ley de Huelga que desarrolle este artículo de la Constitución y se mantenga todavía en vigor el Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977, reformado parcialmente por una sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981. En esta sentencia, entre otras puntualizaciones, se elimina el «laudo de obligado cumplimiento» (que la autoridad laboral dictaba según el R.D.L. de 1977 a instancia de una de las partes para resolver los conflictos colectivos), y establece que se fijen de común acuerdo los servicios mínimos en caso de huelga.

Se admite la posibilidad de renuncia al derecho de huelga en convenio colectivo, posibilidad que según el Tribunal Constitucional no supone una renuncia real ya que, ni es definitiva ni afecta al derecho en sí, sino a su ejercicio. El derecho de huelga es patrimonio exclusivo de los trabajadores en sentido estricto, esto es, de aquellos que están vinculados por un contrato de trabajo propiamente dicho.

El contenido esencial del derecho de huelga consiste en una cesación del trabajo. En palabras del Tribunal Constitucional, «se trata de colocar el contrato de trabajo en una fase de suspensión, y de ese modo limitar la libertad del empresario, a quien se le impide contratar otros trabajadores y llevar a cabo arbitrariamente el cierre de la empresa». La huelga y su ejercicio se conciben como «medio de presión en manos de los trabajadores con la finalidad de defender sus intereses profesionales», y no de otra índole. Esto nos lleva necesariamente al estudio de los límites de este derecho. Existen cuatro tipos de huelga considerados ilegales, que son los siguientes:

- La huelga que se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores.
- La huelga de solidaridad o apoyo, salvo que afecte al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- Aquella que pretenda alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en convenio colectivo o lo establecido por laudo.
- La huelga que se produzca contraviniendo expresamente lo dispuesto en el Real Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo, o lo pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos.

Además, tendrán la consideración de actos ilícitos o abusivos, los siguientes:

- Las huelgas rotatorias, llevadas a cabo por diferentes grupos de trabajadores que se turnan o suceden.

- Las huelgas efectuadas por trabajadores ocupados en «sectores estratégicos», con la finalidad de interrumpir el proceso productivo.
- Las huelgas llamadas de celo, en las que no existe una verdadera cesación colectiva en el trabajo sino una perturbación de éste.
- Los actos de alteración colectiva en el trabajo distintos de la huelga.

La huelga puede ser convocada tanto directamente por los trabajadores como por sus representantes legales o por los sindicatos. Los representantes de los trabajadores, delegados o comités de empresa, están obligados a notificar la declaración de huelga tanto al empresario afectado como a la Administración laboral; la notificación será por escrito, y respetando un plazo de preaviso de al menos cinco días naturales respecto del inicio. Si se tratase de empresas encargadas de prestar un servicio público, el plazo mínimo de preaviso es de diez días. En este caso, además, los representantes de los trabajadores están obligados a dar a la huelga, antes de su inicio, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

La dirección del desarrollo de la huelga corresponde al comité de huelga, formado por un máximo de doce miembros, trabajadores del centro afectado y elegidos por sus compañeros. Para el correcto desarrollo de las huelgas existen unos criterios a respetar, tanto por trabajadores como por empresarios. Son los siguientes:

- Respeto a la libertad de trabajo de quienes no quieran sumarse a la huelga.
- El empresario no puede sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa al notificarse la huelga.
- Los trabajadores en huelga pueden hacer publicidad de la misma en forma pacífica, y colectar fondos sin coacción.
- El comité de huelga ha de garantizar los servicios necesarios para la seguridad de las personas y cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones, materias primas, etc.

En todo caso, deben estar garantizados los servicios esenciales de la comunidad, aquellos sin los cuales peligraría la vida, la salud y la satisfacción de las necesidades básicas de la comunidad.

Los efectos de la huelga son de muy distinto tenor según se trate de huelgas lícitas o ilícitas. En el caso de una huelga lícita, se produce la suspensión de la relación de trabajo. Es decir, mientras dure dicha huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario, permaneciendo además el huelguista en una situación especial respecto de la seguridad social, ya que no existe obligación de cotizar ni por su parte ni por parte del empresario.

Por el contrario, las huelgas ilícitas desencadenan unas consecuencias totalmente distintas. Pueden acarrear sanciones, siendo su imposición una facultad empresarial que puede no ser ejercitada. Entre estas sanciones está incluido el despido. Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad del sindicato que hubiera declarado la huelga ilícita o abusiva. Los huelguistas perderán el salario diario y la parte proporcional de retribuciones. También es posible que se imputen responsabilidades en función de los daños causados al empresario o a terceros; en algunos casos, incluso es posible incurrir en responsabilidades penales.

En definitiva, en España, la huelga cuenta con un escaso desarrollo normativo y, además, se configura como principal medida de presión en manos de los trabajadores. Se recurre en exceso a la huelga, debido a que no se fomentan otras vías de solución de conflictos, tales como la mediación, el arbitraje o la conciliación.

El cierre patronal es también un medio de presión laboral, pero en este caso en manos de los empresarios. Consiste en el cese de la actividad y cierre del establecimiento. Provoca la interrupción del pago de salarios y su finalidad es la de evitar males irreversibles para el desarrollo normal de la actividad.

En general, la normativa referente al cierre patronal y sus condiciones es escasa. Nuestra Constitución reconoce implícitamente el derecho de los empresarios a adoptar esta medida. El artículo 37.2, «reconoce el derecho de los empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo». El Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, concreta este derecho de los empresarios, que sólo podrán ejercitar en caso de huelga o cualquier otra forma de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo. Además, existen unas condiciones sin cuya concurrencia es inviable el cierre patronal. Se requiere, pues, alguna de las siguientes circunstancias:

- Que exista notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro de que se produzca.
- Que el volumen de inasistencia o de irregularidades en el desarrollo del trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

Las consecuencias del cierre patronal son las mismas que se producen en el caso de una huelga lícita. El empresario que ejercitase este derecho está obligado a ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral en el plazo de doce horas. En todo caso, el cierre deberá limitarse al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad laboral o para que desaparezca la perturbación que lo provocó. Requerido el empresario por la Administración para que reabra el centro, deberá hacerlo de inmediato o incurrirá en responsabilidad por infracción administrativa muy grave si no lo hace.

3.2.1. La huelga en el sector público

La Constitución española no reconoce explícitamente el derecho de huelga a los funcionarios públicos. En general, se entiende que nuestro texto constitucional ni reconoce ni prohíbe este derecho a los funcionarios públicos. El Real Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo de 1977 tampoco hace mención a este respecto. Por contra, el código penal considera delito de sedición el hecho de que los funcionarios suspendiesen su actividad, la trastornasen o alterasen en cualquier forma.

Fue necesario que el propio Tribunal Constitucional se manifestase sobre el tema. En la ya citada sentencia de 8 de abril de 1981, se afirma que sólo serán delito las huelgas que atenten intencionadamente contra la seguridad del Estado. Pero nada se concreta sobre si realmente los funcionarios tienen reconocido el derecho a la huelga.

Hay que esperar a 1984 para que la Ley sobre Medidas de Reforma de la Función Pública haga una regulación mínima: «Los funcionarios que ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán la retribución correspondiente al tiempo que hayan permanecido en huelga, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción disciplinaria ni afecte al régimen de sus prestaciones sociales».

En todo caso, están excluidos del derecho de huelga los funcionarios militares y policías militarizadas, así como jueces, magistrados y fiscales. Por el contrario, el resto de personal de la Administración de Justicia sí tiene reconocido este derecho en virtud de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Podemos deducir, a la vista de lo hasta ahora expuesto, que mientras no exista una Ley Orgánica de desarrollo constitucional, los funcionarios públicos podrán ejercitar su derecho de huelga en base a lo dispuesto en la Constitución para la generalidad de los trabajadores.

Durante la huelga, los funcionarios tendrán derecho a la reserva de plaza y el tiempo de huelga computa a efectos de ascensos y trienios. La huelga no reduce el número de días de vacaciones a disfrutar por el trabajador, y en cuanto a la situación de los huelguistas con respecto a la Seguridad Social, continúan cotizando en situación de alta. Sindicatos convocantes y funcionarios huelguistas están sujetos a responsabilidad disciplinaria, civil, penal y administrativa por los daños que hayan podido ocasionar con la huelga.

El sindicato responderá por el incumplimiento de sus deberes legales de preaviso, negociación de servicios mínimos y demás obligaciones de ese tenor. Los funcionarios responderán de los daños causados por sus actuaciones individuales, salvo que éstas se produzcan en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

a) Responsabilidad disciplinaria

La Administración podrá ejercitar sus facultades disciplinarias respecto a determinados funcionarios, a pesar de que la huelga sea legal, cuando:

- Se causen daños a locales, materiales, documentos de la Administración o de los administrados.
- Se produzcan ataques verbales o físicos contra la libertad o integridad de superiores, compañeros o subordinados, a los que coarten su libertad de trabajo.
- Los huelguistas tengan prohibido por ley el ejercicio del derecho a huelga.
- Se incumplan los servicios esenciales de la comunidad.

b) Responsabilidad civil

Los particulares que en sus bienes o derechos hayan sufrido lesiones por actos u omisiones de los sindicatos y/o de los funcionarios huelguistas, pueden exigir ante los tribunales civiles la reparación directa a los sindicatos, funcionarios o a la propia Administración. La responsabilidad indemnizatoria surge ante actuaciones ilegales o ilícitas de los convocantes y/o huelguistas, con independencia de que la huelga fuera lícita como tal.

c) Responsabilidad administrativa

Los funcionarios y sus representantes pueden estar sujetos a responsabilidades pecuniarias impuestas por la Autoridad si incumplieran la Ley de Seguridad Ciudadana de 1992 (Ley Corcuera).

d) Responsabilidad penal

La participación en huelgas ilegales provoca la incursión por parte del funcionario en delito de sedición. Es también importante señalar que entorpecer el ejercicio del derecho de huelga constituye una falta calificada de muy grave, que acarrea responsabilidades tanto civiles como disciplinarias.

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN ESPAÑA

* **Regulación:** Se regula en la Constitución y en el Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo, modificado por una sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981. Debido al poco desarrollo de vías alternativas tales como el arbitraje, la mediación o la conciliación, la huelga se configura como principal recurso de presión.

* **Legalidad de huelga:** No se supedita el ejercicio del derecho de huelga a que se hayan agotado otros medios de negociación o de solución pacífica. Se requiere un plazo de preaviso de cinco días.

Los servicios mínimos se fijan de común acuerdo entre las partes.

* **Efectos de la huelga:** Suspensión del contrato de trabajo, no hay derecho a retribución y no existe obligación de cotizar a la Seguridad Social por parte del trabajador ni por parte del empresario. Acabada la huelga, se procede a la readmisión en las mismas condiciones.

* **El sector público:** El vacío normativo es importante. Tan sólo la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública de 1982 hace una mínima regulación: 1) se requiere preaviso; 2) se regula el establecimiento de unos servicios mínimos, y 3) se excluye del derecho de huelga a determinados funcionarios.

3.3. La extinción del contrato de trabajo

En este apartado vamos a analizar:

3.3.1. El despido individual

3.3.2. El despido colectivo

3.3.1. El despido individual

A) El despido disciplinario

En primer lugar, haremos referencia al denominado despido disciplinario, que tiene su base en un incumplimiento contractual grave y culpable imputable al propio trabajador. El despido disciplinario deberá ser notificado por escrito al trabajador afectado, indicando las causas y la fecha en que tendrá efecto.

Si el trabajador despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, se abrirá un expediente contradictorio en el que serán oídos el interesado y los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiere. Si se tratase de un trabajador afiliado a un sindicato y así le constase al empresario, éste se halla obligado a dar audiencia previa a los delegados sindicales.

El despido podrá calificarse de procedente, improcedente o nulo.

El despido se considerará nulo únicamente si se basa en alguna causa considerada discriminatoria en la Constitución, o bien si se produce con violación de los derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador. En este caso, se obliga al empresario a readmitir de inmediato al trabajador y a abonarle los salarios dejados de percibir.

El despido considerado procedente extingue sin más el contrato y no genera derecho a indemnización de ningún tipo ni a salarios de tramitación.

En el supuesto de que el despido fuera considerado improcedente, el empresario, en un plazo de cinco días a contar desde la notificación de la sentencia, deberá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir, o la no readmisión, con el abono de las siguientes percepciones económicas:

- Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, con un máximo de cuarenta y dos mensualidades.
- Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia, o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia. Si transcurren más de sesenta días hábiles desde la presentación de la demanda hasta la notificación de la sentencia, el empresario puede reclamar al Estado el abono de la percepción económica asignada al trabajador correspondiente al tiempo que exceda de esos sesenta días.

Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción entre readmisión o indemnización corresponde al trabajador.

B) La extinción del contrato por causas objetivas

Las causas para esta clase de despido eran, antes de la Reforma, las siguientes: la ineptitud del trabajador, la falta de adaptación a las modificaciones técnicas acaecidas en su puesto de trabajo, y la acumulación de determinado número de faltas de asistencia en un período de tiempo determinado.

La Reforma de mayo de 1994 introduce un nuevo apartado dentro de la extinción por causas objetivas, que recoge causas inherentes a la necesidad de la empresa a realizar modificaciones por motivos económicos, organizativos, técnicos y de producción. Se admite utilizar esta vía de extinción para despidos que no superen a 10 trabajadores en empresas de menos de 100; al 10%, en empresas entre 100 y 300, y a 30, en empresas de más de 300 trabajadores. De esta forma se consigue que las extinciones apoyadas en causas objetivas encuadradas dentro de este apartado no sean consideradas despidos colectivos, que exigen un mayor rigor formal y la aprobación de la autoridad laboral.

El despido por causas objetivas exige también la observancia de determinados requisitos. El empresario comunicará por escrito el despido y su causa. Simultáneamente, pondrá a disposición del trabajador una indemnización que corresponda a veinte días de salario por año de servicio, con un tope máximo de doce mensualidades. Se respetará también un plazo de preaviso de treinta días, durante los cuales el trabajador disfrutará de una licencia de seis horas semanales retribuidas para la búsqueda de nuevo empleo.

El incumplimiento de estos requisitos, o la extinción del contrato basada en alguna causa discriminatoria contraria a los derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador, provocaría la nulidad del despido. Si no hubiese existido preaviso, no habría nulidad, pero existiría obligación de abonar el salario correspondiente a dicho período.

Los tribunales podrán calificar el despido de procedente, improcedente o nulo, y los efectos de esta calificación son los mismos que se producen en el supuesto del despido disciplinario, pero con alguna matización:

Si el despido es procedente, el trabajador consolida la indemnización recibida y se encuentra en situación de desempleo. Si el despido es calificado de improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de devolver la indemnización recibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica (que en ese caso será la correspondiente al despido disciplinario, es decir, 45 días de salario por año de servicio), se deducirá de ésta el importe de la indemnización ya satisfecha.

LA EXTINCION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN ESPAÑA

El despido individual

Modalidades: Despido disciplinario y despido por causas objetivas.

Causas: Despido disciplinario: incumplimiento contractual grave y culpable imputable al trabajador.

Despido por causas objetivas: existen dos apartados: 1) ineptitud del trabajador, falta de adaptación al puesto o reiteradas ausencias, y 2) necesidad de reforma y adaptación de la empresa fundada en causas técnicas, económicas, organizativas y de producción (introducida en la reforma de 1994).

Procedimiento: El despido disciplinario deberá ser notificado por escrito al trabajador, indicando causas y fecha en que surtirá efecto.

El despido por causas objetivas requiere, además de lo anterior, un preaviso de 30 días y que se ponga a disposición del trabajador la correspondiente indemnización. El incumplimiento del plazo de preaviso no genera nulidad, pero obliga a abonar el salario correspondiente a ese período.

Compensación: Si el *despido disciplinario* es considerado improcedente por el tribunal, el empresario opta entre readmitir al trabajador abonando los salarios dejados de percibir, o indemnizar al trabajador con 45 días de salario por año de servicio, con un tope de 42 mensualidades y abonándole los salarios de tramitación.

Si el *despido por causas objetivas* es declarado procedente por el tribunal, el empresario indemnizará al trabajador con 20 días de salario por año de servicio, con un tope máximo de 12 mensualidades.

Despido plural: Dentro de las causas objetivas, no se considerará despido colectivo aquel que afecte en un período de 90 días a menos de diez trabajadores en empresas con menos de cien; a menos del 10% de los trabajadores pertenecientes a empresa con plantillas comprendidas entre 100 y 300 trabajadores; ó a menos de treinta trabajadores de empresas que ocupen a más de 300 trabajadores.

3.3.2. *El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El despido colectivo. Expediente de regulación de empleo*

El despido colectivo consiste en la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando en un período de noventa días afecte al menos a diez trabajadores en empresas con menos de cien; al 10% de los trabajadores de empresas con plantillas comprendidas entre cien y trescientos trabajadores, o a treinta trabajadores de empresas que ocupen a más de trescientos trabajadores.

Se entenderá que existen causas económicas para los despidos si la adopción de medidas propuestas contribuye a superar una situación económica negativa de la empresa. Si las causas aducidas para justificar los despidos son técnicas, organizativas o de producción,

las medidas adoptadas han de ser tendentes a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma.

También se considerarán despidos colectivos la extinción de los contratos que afecten a la totalidad de la plantilla, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, se produzca como consecuencia del cese total de la actividad empresarial y tenga su origen en las causas señaladas anteriormente.

El empresario que tenga intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento fijado para un expediente de regulación de empleo. El empresario efectúa la comunicación a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores, adjuntando la documentación que acredite las causas del expediente y justifique las medidas a adoptar. Simultáneamente, se abre un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La autoridad laboral notificará la apertura del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y solicitará informe de la Inspección de Trabajo. El período de consultas con los trabajadores durará un mínimo de treinta días, o de quince si se tratase de empresas con menos de cincuenta trabajadores. Durante este período se discutirán las causas del expediente, así como la posibilidad de evitarlo o, por lo menos, de reducir sus efectos. Esta consulta se desarrollará siempre con arreglo a la buena fe de las partes, ya que lo que se pretende es lograr un acuerdo.

Cuando como resultado de la consulta se lograra llegar a un acuerdo, la validez del mismo está supeditada al apoyo de la mayoría de los miembros del comité, de los delegados o de la representación sindical que represente a la mayoría de ellos. Alcanzado el acuerdo, será la autoridad laboral quien en un plazo de quince días dicte resolución autorizando la extinción de los contratos en los términos alcanzados en el acuerdo, que superan siempre los previstos en la Ley. Si no hay respuesta en ese plazo, se entiende autorizada. Si hubiese dudas sobre la legalidad del acuerdo adoptado, la autoridad laboral lo remite a los tribunales.

En el supuesto de que no se hubiese alcanzado ningún acuerdo, será directamente la autoridad laboral quien dictará resolución aprobando o desestimando la propuesta del empresario. Si lo aprueba, la indemnización será la prevista en la Ley (veinte días por año de servicio, con un tope máximo de un año) y, si lo deniega, el empresario no podrá rescindir el contrato a los trabajadores afectados por el expediente. Esta es la forma de extinción de los contratos que nos separa más del resto de los países de Europa, toda vez que resulta imprescindible la aprobación de la autoridad laboral para llevarla a cabo. Este es uno de los aspectos más controvertidos de nuestra legislación. En primer lugar, por el requisito de la autorización administrativa y, en segundo lugar, porque en la práctica esta autorización no se produce si no se ha alcanzado un acuerdo previo con los trabajadores, y para ello es necesario llegar a cantidades muy superiores a las que establece la Ley.

LA EXTINCION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN ESPAÑA

Los despidos colectivos. Despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

* **Aspectos generales:** El despido colectivo por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción exige que en un período de 90 días afecte: 1) al menos a 10 trabajadores en empresas con menos de 100 trabajadores, ó 2) al menos al 10% de los trabajadores si la empresa cuenta con una plantilla de entre 100 y 300 trabajadores, ó 3) a 30 trabajadores en empresas con más de 300 y, por supuesto, siempre que afecte a la totalidad de la plantilla (si son más de 5).

* **Procedimiento:** El empresario lo comunicará a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores, acompañando la documentación que acredite las causas. Se abre un período de consultas de al menos 30 días (15 si la empresa tiene menos de 30 trabajadores). Para que haya acuerdo se necesita el consenso de la mayoría de los representantes de los trabajadores. Si no hay acuerdo, es la autoridad laboral quien autoriza o deniega el expediente.

Compensación: La indemnización legal prevista es de 20 días de salario por año de servicio, con un tope máximo de 12 mensualidades.

En la práctica, para llegar a un acuerdo en la negociación y asegurarse la aprobación del expediente, es necesario negociar una indemnización que oscila entre 20 y 45 días de salario por año de servicio, e incluso superior.

4. Los sindicatos

4.1. Antecedentes

Los sindicatos son unas organizaciones sin cuyo conocimiento no es posible comprender la realidad social, económica e incluso política actual. Los sindicatos están concebidos para la defensa de los derechos y de los intereses de los trabajadores. Si nos remontamos en el tiempo, encontramos los precedentes más significativos del modelo actual de sindicato en una figura medieval, los «compagnonnages», que eran agrupaciones de oficiales formadas frente a los maestros (nos estamos refiriendo a la actividad gremial, típica del medievo).

La actitud del Estado frente a esta figura ha variado a lo largo del tiempo, y en ello ha influido, además, el régimen político vigente en cada momento histórico.

En España, fue la Constitución de 1876 la primera en recoger la libertad de asociación, y más concretamente la Ley de Asociaciones de 30 de junio de 1887. En 1931, con la constitución de la segunda república, se otorga rango constitucional al derecho de libre sindicación, y el 8 de abril de 1932 se promulga la primera ley sindical española, la ley de asociaciones profesionales, con dos principios básicos: la libertad de sindicación y el

establecimiento de asociaciones unilaterales que afiliarían por separado a trabajadores y a empresarios.

Tras la guerra civil española, el panorama cambia por completo y se configura el sindicato vertical como instrumento del Estado, en la declaración XIII del Fuero del Trabajo de 1938, agrupando en su seno a los trabajadores y a los empresarios. En 1967 se promulga la Ley Orgánica del Estado, que reforma el Fuero del Trabajo, y se aprueba la Ley Sindical el 17 de febrero de 1971, sin que ello signifique cambio alguno, ya que los sindicatos continuaban incardinados en la llamada Organización Sindical oficial.

En 1975, con la restauración de la monarquía en España y el aluvión de cambios que comenzaron a producirse, se hizo patente la necesidad de una reforma total del sistema sindical hasta entonces vigente. Se empezó a fraguar el paso de un sistema sindical «oficial» a otro de signo bien distinto acorde con un régimen democrático. Como ya hemos señalado con anterioridad, en el mes de abril de 1977 las todavía Cortes franquistas aprueban una ley sindical que desmonta todo el entramado anterior y da vía libre a la libertad sindical, a cuyo amparo se legalizan una multitud de asociaciones sindicales: Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Unión Sindical Obrera, la CNT, CSUT, SU, etc.

La Constitución de 1978 consagra definitivamente el pluralismo en todos los ámbitos. Tanto sindicatos como asociaciones empresariales se configuran como instrumentos fundamentales de dicho pluralismo, encomendándoseles la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios. Tanto la creación como el ejercicio de sus actividades serán libres y sólo estarán sometidos al respeto de la ley y, por supuesto, de la Constitución. Por lo que atañe a la estructura interna y funcionamiento, la única limitación que se establece es que deberán acatar la Constitución.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical, de agosto de 1985, se encarga de perfilar con una mayor concreción los aspectos básicos del funcionamiento de nuestros sindicatos. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente y, por supuesto, también a no sindicarse. Veamos ahora algunos aspectos más relevantes de la evolución de los sindicatos en España.

UGT nace en agosto de 1888 en Barcelona, prácticamente a la vez que el Partido Socialista, cuya ideología sirve de base a este sindicato. Desde sus orígenes, ambas instituciones han estado indisolublemente unidas. En los inicios, el número de afiliados crece poco a poco, hasta que ya entrado el siglo XX comienza de verdad a introducirse en la vida laboral del país. En 1916 hubo un acuerdo entre UGT y la central anarquista CNT, con el fin de convocar conjuntamente una huelga general que se celebra con éxito. Con la segunda república, el Partido Socialista era el mejor organizado, y la UGT se benefició políticamente de ello.

La guerra civil abre un paréntesis tras el cual los dirigentes que han conseguido huir comienzan a reorganizar la central sindical. En el año 1942, en México, se celebra una reunión a la que asisten 150 dirigentes de las antiguas federaciones de industria de la UGT. En 1945, UGT presenta ante la ONU un memorándum en el que se denuncia la situación dictatorial que atraviesa España. En ese año se comienza a desarrollar en Francia la oposición al régimen de Franco.

En 1945, en UGT se plantea un conflicto al enfrentarse, por un lado, los partidarios de vincularse estrechamente al partido socialista y, por otro lado, los partidarios de la independencia total. En esta época, la actividad sindical propiamente dicha estaba imposibilitada por el gobierno y su aparato policial.

En los años sesenta se produce un tímido resurgir. Se crea la Alianza Sindical Obrera y se reanudan los contactos con otros sindicatos ilegales. En 1971 se celebra un congreso en Toulouse, donde se decide que los miembros en el exilio se trasladen a España para trabajar en la reactivación de la UGT. En 1973, Nicolás Redondo es nombrado nuevo secretario general y se toma conciencia de que en ese momento, tanto CCOO como USO tienen una mayor implantación en el país.

En 1976 se celebra el XXX Congreso, y en junio de ese mismo año, junto con USO y CCOO, se crea la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS). Finalmente, en mayo de 1977 se reconoce legalmente a UGT al amparo de la Ley de Asociación Sindical. Con la democracia se inicia una nueva etapa. UGT tomará parte activamente en los distintos pactos sociales que se celebrarían en España, consolidando su posición como sindicato mayoritario.

Remontándonos en el tiempo, el origen de Comisiones Obreras se encuentra en las manifestaciones que a finales de los años cincuenta se produjeron en las zonas industriales del norte de España. De esta forma van surgiendo diferentes comisiones obreras, la primera, en Vizcaya, en 1956, y un año después en Gijón. Se extienden en 1961, al calor de las huelgas, pero se trata de movimientos obreros que nacen y mueren con el mismo conflicto que las genera. Es en el año 1964 cuando nace la Comisión Obrera Provincial del Metal, en Madrid. A partir de ese momento nace realmente CCOO como sindicato. En 1966 sale definitivamente a la luz como movimiento obrero. Se hace público un documento en el que explica el nacimiento de CCOO, su estructura y su idea de sindicato de clase.

En junio de 1967 se celebra la primera asamblea de CCOO, asistiendo delegados de varias ciudades. En octubre de ese mismo año tienen lugar diversas manifestaciones de trabajadores en gran número de ciudades del país, y el gobierno responde deteniendo a la mayoría de los líderes del sindicato. En noviembre, el Tribunal Supremo declara ilegales las comisiones obreras. Se suceden los intentos de presión por parte del sindicato y las respuestas del gobierno no se hacen esperar continuando con las detenciones.

En enero de 1974, la Organización Internacional del Trabajo reconoce formalmente a CCOO como movimiento organizado de los trabajadores, pero en España no se legaliza hasta 1977, con la Ley de Asociación Sindical.

Por su parte, la Unión Sindical Obrera es el primer sindicato que nace en la posguerra. Se crea en 1960 por un grupo de líderes obreros descontentos con la política sindical del gobierno. En sus orígenes, casi la totalidad de sus miembros pertenecían a grupos de obreros católicos (Movimiento Apostólico, Juventudes Obreras Católicas, Hermandad Obrera de Acción Católica). Pero a fines de los sesenta USO se desvincula ya totalmente de estas corrientes.

Los afiliados a USO colaboraron desde dentro de las empresas a la formación de lo que después sería CCOO. USO fue la protagonista en 1962 del intento de unificación de todas las organizaciones obreras clandestinas en una única central sindical (Alianza Sindical Obrera). En 1966, USO abandona esta formación. El gobierno también realiza detenciones en este sindicato. En 1974, la presencia de USO en el panorama laboral español es reconocida por la propia OIT y USO participa, junto con UGT y CCOO, en la formación de la Coordinadora de Organizaciones Sindicales en julio de 1976.

La Confederación Nacional del Trabajo (CNT) es el sindicato anarquista por antonomasia. Tras una intensa presencia en la vida laboral española hasta la guerra civil, pasa a la clandestinidad duramente perseguido por el régimen. Finalizada la guerra, los máximos

dirigentes se reúnen para crear un nuevo comité nacional, y poco después son apresados todos sus componentes. En 1956 crea, junto con UGT, la Alianza Sindical Obrera, pero continúa en la más absoluta clandestinidad. Como el resto de las organizaciones sindicales, no se legaliza hasta el verano de 1977. En la actualidad está escindido en dos tendencias, la tradicional CNT, que se mantiene fiel a sus principios, y la CGT, que admite participar en los órganos representativos de los trabajadores de acuerdo con las leyes establecidas.

4.2. Las confederaciones sindicales

El movimiento sindical español se configura en la actualidad en torno a dos grandes confederaciones sindicales organizadas, que son la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).

Además, tienen un papel destacado la Unión Sindical Obrera (USO) y los sindicatos independientes y de funcionarios (CSI-CSIF), sin olvidar por supuesto a la Confederación Nacional del Trabajo (CNT y CGT), cada vez con menos peso. También es importante advertir el crecimiento de sindicatos independientes, sobre todo a nivel de empresa, que se están desarrollando al no encontrar una adecuada respuesta a sus aspiraciones en los planteamientos de los sindicatos tradicionales.

1) Unión General de Trabajadores

Esta confederación nace de acuerdo con la ideología marxista del Partido Socialista Obrero Español. Se autodefine como sindicato reivindicativo y de clase. Su objetivo, según se expresa en sus Estatutos, es el de apoderarse de la propiedad de los medios de producción, acabar con el sistema capitalista e implantar la ideología socialista.

En los primeros tiempos, la afiliación crece lenta pero paulatinamente.

Años	Afiliados
1915	121.553
1920	211.342
1925	217.380
1930	277.011

A finales de 1993 estaba integrada por 747.636 afiliados, distribuidos por sus doce federaciones en el conjunto de las Comunidades Autónomas (Uniones Territoriales). La afiliación se reparte desigualmente, tanto a nivel de Federaciones como de Uniones. Así, la Federación de servicios públicos, con casi 150.000 afiliados, y la siderometalúrgica, la de transportes y comunicaciones y la de industrias afines, con casi 60.000 cada una, integran a más de la mitad de los afiliados, exactamente al 57% del total.

Territorialmente sucede casi lo mismo; una pequeña parte de Uniones concentran la mayoría de la afiliación total. La Comunidad Autónoma andaluza cuenta con más de 110.000 afiliados. Por su parte, el País Valenciano, Madrid y Cataluña tienen más de 80.000 cada una. Castilla y León, Asturias, Galicia y País Vasco cuentan con más de 40.000 afiliados.

Veamos cuál es el perfil básico del afiliado a UGT, según datos de 1989 obtenidos de un estudio elaborado por el CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas). Se trata de datos en su mayoría trasladables a la realidad actual.

Afiliados UGT 1989	Porcentaje
Hombres	87,2
56 años o más	16
Vota PSOE	49,6

La configuración básica de la afiliación en 1995, se estructura del siguiente modo:

El 75% de los afiliados son hombres y sólo un 25% mujeres. Más de una cuarta parte, el 27,8%, tienen entre 31 y 40 años. Los más jóvenes constituyen una minoría; hasta 25 años sólo representan el 11%, entre 26 y 30 años suponen el 12,5%. Es precisamente en el segmento más joven donde la representación de la mujer cobra una mayor relevancia, superando el 30%. Como dato curioso, señalamos el hecho de que en la Federación de trabajadores de la enseñanza las mujeres suponen el 57,3%, siendo la única en la que sobrepasan la afiliación masculina. Aproximadamente la mitad de los afiliados, un 48,6%, tiene más de 40 años, lo que nos indica una mayor consolidación sindical en la población madura que en las nuevas generaciones.

2) Comisiones Obreras

Vinculado y muy próximo ideológicamente al Partido Comunista, se autodefine como sindicato reivindicativo y de clase, cuyo objetivo, según sus Estatutos, no es otro que lograr la supresión de la sociedad capitalista a través de la lucha de clases.

En el siguiente Cuadro vemos cuál ha sido la evolución de la afiliación a CCOO de los trabajadores españoles. CCOO se articula mediante 20 federaciones estatales, por ramas de actividad o sector. Las cifras de afiliación más altas las encontramos en el sector del metal y la minería, donde se alcanza el 19,7% respecto del total de afiliación, seguido por el sector de transportes, comunicaciones y mar, con un índice de afiliación del 10,8%. El sector de más baja afiliación corresponde a la rama de seguros, donde sólo se alcanza el 0,4%.

Atendiendo a las cifras globales, la mujer representa en CCOO aproximadamente un 20% de la afiliación. Según datos de la Unión Sindical de CCOO de Madrid Región, extrapolables al resto del país, en el sector servicios la mujer supone un 32% de la afiliación, en industria un 11,8% y, en agricultura, tan sólo un 8,6%. La mayor presencia de la mujer en CCOO se aprecia en sanidad (60%) y enseñanza (56,3%).

3) Unión Sindical Obrera

Pese a su pretensión de mantenerse al margen de ideologías, este sindicato está impregnado del pensamiento socialista. Se define como sindicato de clase y solidario, con vocación autogestionaria.

A nivel interno, USO cuenta con 18 uniones regionales y 15 federaciones profesionales. Al igual que en los demás sindicatos examinados, las distintas federaciones agrupan a los sindicatos por sectores profesionales, mientras que las uniones regionales lo hacen por localización territorial.

Según los últimos datos facilitados por la propia central sindical USO, en la actualidad cuentan con un número aproximado de afiliados cercano a los 70.000. De estos

70.000, alrededor de un 17% son mujeres, y casi el 40% del total son hombres mayores de 40 años. En este sentido, tampoco se aprecian grandes diferencias respecto del resto de sindicatos.

4) Confederación de Sindicatos Independientes y sindical de funcionarios (CSI-CSIF)

En 1978 nace CSIF; su germen está en distintas asociaciones de funcionarios de casi todos los Ministerios, así como de distintos grupos técnicos de la Administración. Este sindicato nace con vocación de independencia, al margen de los sindicatos de clase, y con el propósito de defender los intereses profesionales de sus afiliados, intereses muy concretos dada la especial relación laboral que ostentan los funcionarios.

En 1983 nace CSI, de la unión de varios sindicatos independientes, entre otros CONFECO (construcción), CGDT (Confederación General de Trabajadores), SITA (Sindicato Independiente del Transporte Aéreo), CIT (Confederación Independiente de Trabajadores), FASE (Sindicato de Energía), CITEMOPU (del ámbito de Obras Públicas) y otros.

Es en el año 1990 cuando se fusionan ambas centrales sindicales. El espíritu del sindicato continúa siendo el mismo: independencia y profesionalidad. Poco a poco este sindicato ha ido configurándose un lugar en el mundo sindical. En las elecciones sindicales de 1990 fue el tercer sindicato en 11 Comunidades Autónomas y en 32 provincias (datos de CSI-CSIF).

En cuanto a estructura, es prácticamente idéntica a la del resto de sindicatos nacionales, por cuanto se distinguen dos ámbitos: el territorial y el sectorial o de ramas. Existen 20 uniones autonómicas, 19 provinciales y 21 sectoriales.

Años	Afiliados	Cuadros y técnicos	Porcentaje mujeres
1991	109.664	62	23
1992	114.703	62	23
1993	141.084	59	27

Esta es la evolución de la afiliación al CSI-CSIF en los últimos años, y el porcentaje que representan tanto cuadros y técnicos como las mujeres. Si nos fijamos en la distribución territorial, es Andalucía la Comunidad con mayor porcentaje de afiliación, 20,1%, seguida de Madrid, con un 17,3%, Castilla-León, con un 9,7%, y Valencia, con un 9,3% (datos de 1993 facilitados por CSI-CSIF).

Por sectores, destacamos que el nivel más alto de afiliación está en la sanidad, que con 18.403 afiliados supone un 13% del total. Le siguen la Administración central, con 17.442 afiliados (12,3%) y la autonómica, con 14.413 afiliados (10,2%). Por contra, el sector del transporte aéreo, oficinas y despachos, hostelería, comercio-textil y el sector del metal, tienen los niveles más bajos de afiliación; ninguno de ellos alcanza el 1%.

LAS CONFEDERACIONES SINDICALES

Principales confederaciones sindicales	Ideología	Afiliados	Sindicatos más importantes y composición
<p style="text-align: center;">UGT (Unión General de Trabajadores)</p>	<p style="text-align: center;">Socialista</p>	<p style="text-align: center;">747.636</p>	<p style="text-align: center;">Diversos sectores y clases de trabajadores</p>
<p style="text-align: center;">CCOO (Comisiones Obreras)</p>	<p style="text-align: center;">Comunista</p>	<p style="text-align: center;">636.413</p>	<p style="text-align: center;">Diversos sectores y clases de trabajadores</p>
<p style="text-align: center;">CSI-CSIF (Confederación Sindical Indep. y Sindical de Funcionarios)</p>	<p style="text-align: center;">Independiente</p>	<p style="text-align: center;">141.084</p>	<p style="text-align: center;">Diversos sectores y clases de trabajadores</p>
<p style="text-align: center;">USO (Unión Sindical Obrera)</p>	<p style="text-align: center;">Socialista</p>	<p style="text-align: center;">70.000</p>	<p style="text-align: center;">Diversos sectores y clases de trabajadores</p>
<p style="text-align: center;">CNT (Confederación Nacional del Trabajo)</p>	<p style="text-align: center;">Anarquista</p>	<p style="text-align: center;">?</p>	<p style="text-align: center;">Diversos sectores y clases de trabajadores</p>

5. Empresarios

5.1. Aspectos generales

5.2. Las organizaciones empresariales

5.3. El Estado como empleador. El sector público

5.1. Aspectos generales

El tejido empresarial español se caracteriza por la coexistencia de modelos organizativos distintos en razón de la dimensión de la empresa. Fundamentalmente, nos encontramos con pequeñas y medianas empresas; en 1990, un 93,5% de las empresas españolas tenían menos de cien empleados (según datos del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo). Además, la tendencia confirma el aumento de la pequeña y mediana empresa, paralelo a una disminución de las grandes empresas.

La empresa española no ha desarrollado hasta ahora un modelo organizativo definido e innovador que la sitúe de forma competitiva en el mercado internacional y permita crear un tejido industrial y un crecimiento económico sostenido.

Es indudable que el crecimiento económico se asienta principalmente en las actividades industriales. España no habría podido acortar sus distancias en renta per cápita respecto a los países más desarrollados durante los últimos cuarenta años sin haber ido reduciendo las diferencias existentes en el campo del desarrollo industrial. Tampoco podremos converger si nuestra capacidad de crecimiento en industria no aumenta. Tras la integración en la CE, nuestra industria está más expuesta a la competencia exterior y se ha de prestar mayor atención al capítulo de la exportación.

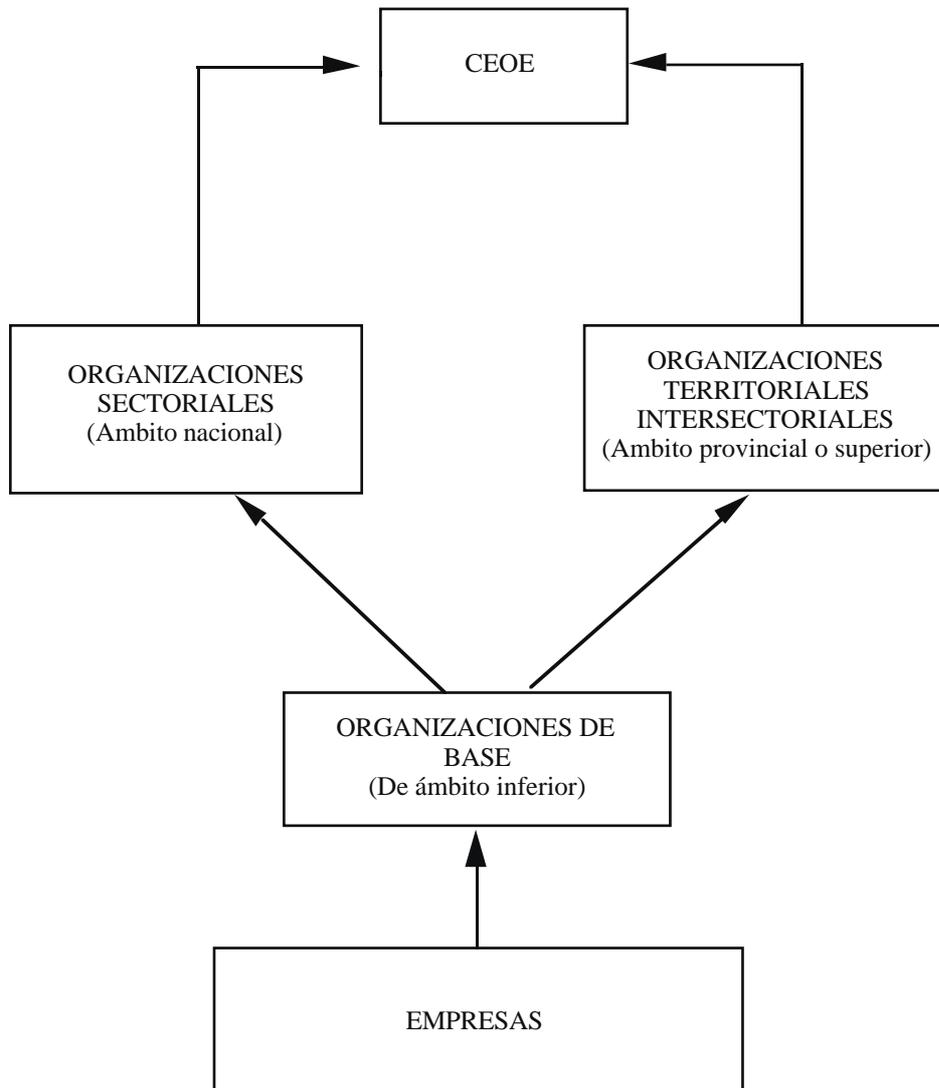
5.2. Las organizaciones empresariales

En España, la cúpula de las organizaciones de empresarios españoles es la CEOE (Confederación Española de Organizaciones empresariales de España), nacida en junio de 1977. Previamente a su constitución se produjo la disolución de las tres organizaciones que lideraban el movimiento empresarial en España durante la transición: la Confederación Empresarial Española, la Confederación General de Empresarios y la Agrupación Empresarial Independiente.

En la CEOE se agrupan confederaciones, federaciones y asociaciones que integran grandes, medianas y pequeñas empresas. Actualmente, más de un millón de empresas, públicas y privadas, de todos los sectores (agrícola, industrial y de servicios), que representan casi el 80% del empleo nacional, forman parte de la misma.

Los intereses concretos de la pequeña y mediana empresa están representados en la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), organización nacional miembro de la CEOE.

Las empresas se afilian a la CEOE a través de 2.000 asociaciones de base y de 184 organizaciones territoriales y sectoriales.



La actuación de una empresa se ve determinada por su enclave en un territorio concreto y por su pertenencia a un determinado sector en función de su actividad. La empresa debe afiliarse en una organización sectorial de su territorio. Esta organización estará a su vez integrada en la territorial provincial (miembro de la CEOE) y en la sectorial nacional (miembro de la CEOE).

Veamos un ejemplo práctico. Supongamos una empresa vallisoletana constructora; deberá integrarse en la organización sectorial de su territorio (Asociación de la Construcción de Valladolid), la cual estará a su vez integrada en la Organización Intersectorial de su territorio (Confederación de Empresarios de Valladolid) y en la organización nacional del sector (Confederación Nacional de la Construcción), que son miembros de la CEOE.

Pueden ser miembros de pleno derecho de la CEOE las organizaciones profesionales (confederaciones, federaciones o asociaciones) que, cualquiera que sea su denominación, estén constituidas por empresas y/o organizaciones profesionales de empresas, siempre que su ámbito territorial sea:

- Nacional, si se trata de organizaciones sectoriales.
- Provincial o superior, si son organizaciones sectoriales o interprofesionales.

Desde su creación en 1977, la CEOE ha desempeñado un importante papel como interlocutor social en el ámbito de la negociación colectiva en España. Es en 1979 cuando realmente se consolida la CEOE como organización líder de los empresarios y como fuerza social en la vida del país, participando en todos los grandes pactos sociales que en los años siguientes se firmarían.

5.3. El Estado como empleador: el sector público

En nuestro país, las empresas públicas nunca tuvieron la importancia alcanzada en otros países de nuestro entorno, ya que ni ocupan a tanta población ni tampoco logran los mismos niveles de facturación.

Durante la década de los setenta el sector público acogió empresas cuya gestión en manos privadas las había conducido al fracaso; se intentaba así que ello fuera una vía reparadora, sin mucho éxito por cierto. En los ochenta, y ya con el gobierno socialista, tiene lugar la expropiación de Rumasa, una nacionalización con rápida privatización cuya legalidad y procedimiento aún se cuestiona hoy en día.

No ha existido en España una auténtica política de privatización propiamente dicha, pero se han efectuado distintas actuaciones encaminadas en cierto modo a ese fin. Se procedió a privatizar, e incluso cerrar, algunas empresas consideradas no viables en el ámbito público (Seat, Enasa, Secoinsa...). Por otra parte, se realizó una privatización parcial de algunas empresas, sacando a bolsa sus títulos con la finalidad de obtener recursos (Repsol).

Con esta «política de privatizaciones» se reduce el peso del sector público empresarial en el conjunto de la economía española. Como dato significativo, baste reseñar que en 1989 las empresas públicas no financieras producían un 8,7% del total producido por las empresas españolas.

En la actualidad, el sector público empresarial español está organizado alrededor de tres grandes grupos: El INI (Instituto Nacional de Industria), el INH (Instituto Nacional de Hidrocarburos) y la Dirección General del Patrimonio del Estado.

El INI divide sus empresas en dos grandes bloques; por un lado, tenemos el llamado holding Teneo, que agrupa las empresas que se consideran potencialmente rentables (Endesa, Aviaco, Iberia, Auxini, Inespal...) y, por otro lado, aquellas que sin subvenciones no podrían subsistir y que se mantienen por razones políticas. En este último bloque incluiríamos a Hunosa, Enxidera, Astano, etc.

En 1987, el INH creó el holding Repsol, que agrupa a las empresas del sector del petróleo y sus derivados, que después privatizó parte de su capital y que goza de una excelente salud. La Dirección General de Patrimonio incluye en su seno empresas como Argentaria, Telefónica o Tabacalera.

Dentro del ámbito de la negociación colectiva en el sector público cabe destacar la concentración de delegados de los sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO), que suponen más de dos tercios de la representación sindical en estas empresas.

La conflictividad laboral es, en conjunto, mayor en las empresas estatales que en las privadas. Los datos de 1993 dan una media de 1,1 hora perdida anualmente por trabajador en las empresas privadas, y de 1,6 en las públicas. En 1993 se inició la actividad de la comisión interministerial creada para supervisar las retribuciones en las empresas públicas y moderar su crecimiento. Hay que destacar que el salario medio de los trabajadores en empresas públicas es superior en casi un 19% al pagado en el sector privado. La jornada de trabajo es inferior en las empresas pública que en las privadas.

Hay que hacer mención de la asociación empresarial que se creó alrededor de las empresas públicas, lógicamente afines al PSOE, y que mantiene una pugna con la CEOE.

6. La negociación colectiva

6.1. Características generales

La negociación colectiva constituye un instrumento indispensable en el ámbito de las relaciones laborales. Representantes de los trabajadores y de los empresarios se convierten en protagonistas naturales de una negociación, cuyo objetivo prioritario es la adecuación del marco legal de las relaciones laborales a la realidad específica de la empresa. El convenio colectivo, hoy plenamente consolidado como figura de trascendental importancia, introduce en la relación laboral un modo eficaz y consensuado de establecer las condiciones de trabajo y la productividad de acuerdo a las exigencias de cada empresa.

Nuestra Constitución garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral y otorga fuerza vinculante a los convenios. La parte que recibe la propuesta de celebrar un convenio no puede negarse a iniciar las negociaciones, pero no está obligada a concluir el pacto.

Los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. No obstante, los convenios de ámbito superior a empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Los convenios tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden. En este sentido, las posibilidades son muy amplias, ya que se pueden combinar distintos criterios.

1) Desde el punto de vista territorial, los convenios pueden ser de ámbito local, comarcal, provincial, interprovincial, nacional o autonómico (Comunidad Autónoma).

2) Desde el punto de vista funcional, pueden afectar a una empresa o a todo un sector.

3) Desde el punto de vista personal, los convenios pueden afectar a todo el personal de la empresa o tan sólo a algunos grupos profesionales (convenios franja).

Las partes pueden barajar todos estos criterios y diseñar el convenio que se adapte mejor a sus características y necesidades.

Por lo que atañe al contenido, los convenios sólo están limitados por el respeto a las leyes, pudiendo abordar materias económicas, laborales, sindicales y, en general, cuantas afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y de sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

Como datos generales, y antes de adentrarnos en lo que es la negociación colectiva en España, tengamos en cuenta que el número total de convenios registrados en 1993 fue de 4.481, afectando a un total de 7.196.047 trabajadores, lo que supone un 87,3% de la población asalariada, lo que deja un 12,7% de los trabajadores fuera de convenio. Por otro lado, y respecto a la composición de las mesas de negociación, en 1993 el rasgo básico fue la concentración de delegados: solamente los delegados de UGT y CCOO suponen más de las dos terceras partes de la representación de los trabajadores.

6.2. La negociación colectiva a nivel de empresa

En España, las últimas tendencias confirman una cierta preferencia por la descentralización, en el sentido de que cada vez es mayor el número de convenios de empresa, que de este modo se va convirtiendo en la pieza básica de la negociación colectiva.

Del total de convenios registrados en España en 1993, un 71,1% fueron de empresa (3.183 convenios), y el 28,9% restante (1.298) fueron convenios de otro ámbito. La mayoría de esos convenios denominados de otro ámbito son convenios sectoriales, en los que el número de trabajadores afectados es mucho mayor. Además, el tamaño medio de las plantillas de empresas que tienen convenios de empresa ha pasado, de 452 trabajadores en 1983, a 374 en 1988. Con este dato queremos poner de relieve que se está produciendo una clara descentralización en las unidades de negociación, esto es, estamos en un proceso en el que cada vez en mayor medida las empresas pequeñas pasan a regularse por su propio convenio en vez de por un convenio sectorial.

Años	Conv. de empresa	De otro ámbito
1983	65,01	34,99
1984	66,89	33,11
1985	67,55	32,45
1986	68,28	31,72
1987	68,65	31,35
1988	67,97	32,03
1993	71,10	28,90

En 1993, el número de trabajadores afectados por convenios de empresa fue de 873.000, lo que supone un 12,1% del total. De donde se deduce que los convenios de empresa, pese a ser más numerosos, afectan a un porcentaje de población inferior que los convenios sectoriales.

En cuanto al contenido de la negociación a nivel de empresa, en líneas generales versa sobre los siguientes aspectos: negociación del incremento salarial, jornada, cláusulas de productividad, absentismo, horas extraordinarias, complementos sociales, formación, etc., pero en la actualidad tendrán que renovarse estos planteamientos para adaptarse a las líneas marcadas por la reforma laboral en lo que respecta al desarrollo de la relación laboral.

Cláusulas especiales	Conv. empresa 1993	Conv. otro ámbito 1993
Sobre empleo	29,9	21
Horas extras	30,4	24,4
Jubilación	36,9	45,3
Complemento prestac. sociales	66,9	60
Formación profesional	27,7	19,4
Actividad sindical	62,1	50,3
Salud laboral	74	46,7
Otros temas	68,8	44

El Cuadro anterior refleja el porcentaje de convenios, tanto de empresa como de otro ámbito, que recogen las cláusulas antes mencionadas. Destacamos que el tema de salud laboral es el más tratado en los convenios de empresa, ya que se contempló en el 74% de los firmados en 1993; en los convenios de otro ámbito destacan los complementos a las prestaciones sociales, que se recogieron en el 60% de los firmados en ese mismo año. Por el contrario, el tema menos tratado es el de la formación profesional, pues sólo el 27,7% de los de empresa lo contempla, y el 19,4% en los de otro ámbito.

En los convenios de empresa o de ámbito inferior están legitimados para negociar el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere. En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa es necesario que las representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La comisión negociadora se constituye con el empresario o sus representantes y con los representantes de los trabajadores.

Manejando las cifras de 1992, podemos afirmar que los representantes de UGT en las mesas negociadoras supusieron un 34,30% respecto del total de participantes; los de CCOO, un 32,54%, mientras que el grupo formado por otros sindicatos alcanzó un 16,87%. El resto se completa con la presencia de grupos de trabajadores (independientes y no afiliados), que representaron un 16,28%. La vigencia del convenio la determinan las partes; salvo pacto en contra se prorrogan de año en año, si no existe previa denuncia.

6.3. La negociación colectiva a nivel sectorial

La negociación colectiva sectorial continúa siendo muy importante en España. El hecho de que muchos acuerdos de negociación colectiva sean de ámbito sectorial puede tener su explicación en que permite desplazar negociaciones y posibles conflictos fuera del ámbito de la propia empresa. Además, entre las empresas dedicadas a una misma actividad, existe una cierta homogeneidad técnica que produce una similitud importante en sus actuaciones en materia laboral.

A diferencia de lo que ocurre con los convenios negociados a nivel de empresa, en la negociación sectorial lo pactado en materia salarial tiene carácter de mínimo aplicable. En función de la situación de la empresa se podrán aplicar mejoras salariales por encima de las señaladas en los acuerdos sectoriales. La nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores permite que en materia salarial algunas empresas se «descuelguen» en el caso de que no puedan asumir los acuerdos salariales.

En este ámbito están legitimados para negociar los sindicatos más representativos a nivel estatal y, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados. Igualmente legitimados están los sindicatos más representativos a nivel autonómico para negociar los convenios de ese ámbito, y sus entes sindicales afiliados, federados o confederados. Y, por último, también están legitimados los sindicatos que cuenten como mínimo con un 10% de los miembros del comité de empresa o delegados de personal en el ámbito a que se refiera el convenio.

En cuanto a las asociaciones empresariales, están legitimadas aquellas que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios. Podemos decir, a la vista de los datos del año 1993, que de los 4.481 convenios firmados, el 28,9% fueron convenios de ámbito distinto al de empresa (la mayoría sectoriales), es decir, 1.298 convenios. En cuanto al número de trabajadores afectados, fue de 6.323.000, que supone un 87,9% respecto del total. Como se ve, el número de convenios sectoriales es sensiblemente inferior al de empresa y, además, en constante descenso, pese a que afecten a la gran mayoría de los trabajadores.

* * * *

En la actualidad, de acuerdo con la reforma laboral, se están negociando los convenios partiendo de cero, buscando acuerdos que liberen a las empresas de compromisos adquiridos en el pasado contando con una realidad económica que ya no existe. Los esquemas de los convenios, que han ido acumulando a sus espaldas en cascada unas continuas reivindicaciones, han alcanzado un grado de rigidez y de consolidación de las llamadas conquistas sociales que hacen inviable en muchos casos la competitividad de la empresa (1).

En la última década, la negociación colectiva en España se ha caracterizado básicamente por:

a) Una pobreza de sus contenidos, que iba en aumento con el paso del tiempo, junto a una excesiva uniformidad de las condiciones de trabajo, que han impedido su adaptación a la situación concreta de las empresas.

(1) Combinar las necesidades actuales de la empresa con unos niveles adecuados de garantías sociales que permitan a la empresa ser competitiva, constituye el gran reto actual.

b) Los convenios se han convertido en regulaciones que han ido consolidando una progresiva mejora de las condiciones de trabajo, al margen de la situación económica general y de las posibilidades reales de la empresa.

En general, el empresario, con el fin de que le dejaran seguir produciendo, ha cedido en aspectos cualitativos muy importantes, cediendo a la estrategia llena de carga ideológica de los sindicatos y cuando se ha querido dar cuenta, su capacidad de adaptación a la realidad era prácticamente nula. La reforma laboral les abre un nuevo mundo de posibilidades, pero a la vez no le da resuelto nada, sino que le emplaza a negociar y a llegar a acuerdos con sus interlocutores sociales. El empresario debe de perder el complejo y el miedo a abordar estos temas con la debida profesionalidad y defender sus puntos de vista con energía y, sobre todo, con la seguridad de saber lo que quiere y lo que necesita su empresa para sobrevivir. Cambiar la cultura negociadora que se ha ido formando en los últimos años, tanto por parte de los empresarios como de los sindicatos, resulta difícil, pero necesario, si de verdad queremos mantenernos en la Unión Europea con algunas posibilidades de éxito. □

IESE**DOCUMENTOS DE INVESTIGACION - RESEARCH PAPERS**

No.	TITULO	AUTOR
D/280	Las relaciones laborales en italia. Noviembre 1994, 61 Págs.	Gómez S. Pons M.
D/281	Training the next generation of owners and managers: A possible key role for directors in family businesses. November 1994, 17 Pages	Tomaselli S.
D/282	Los servicios: El binomio privatización- desregulación. El caso de la educación. Diciembre 1994, 15 Págs.	Argandoña A.
D/283	Las relaciones laborales en el Reino Unido. Diciembre 1994, 75 Págs.	Gómez S. Pons M ^a
D/284	Isomorphic pressures on identity: The case of learning partnerships with business schools. December 1994, 21 Pages	Enrione A. Knief C. Mazza C.
D/285	Control and incentives in organizational design. January 1995, 22 Pages	Ricart J.E. Rosanas J.M.
D/286	Asset-based competition and industry structure: Recapturing the early concepts of strategic groups. January 1995, 29 Pages	Enrione A. García Pont C.
D/287	Finanzas en empresas familiares. Enero 1995, 19 Págs.	Vilaseca A.
D/287 BIS	Finance in Family Business. April 1995, 21 Pages	Vilaseca A.
D/288	Networks versus bureaucracies: The dilemmas of organizations of the future. January 1995, 41 Pages	Alvarez J.L. Ferreira M.A.

IEESE**DOCUMENTOS DE INVESTIGACION - RESEARCH PAPERS**

No.	TITULO	AUTOR
D/289	Consortios de exportación enfocados: El diseño y puesta en práctica. Febrero 1995, 43 Págs.	Renart L.G.
D/290	La continuidad de las empresas familiares. Marzo 1995, 78 Págs.	Gallo M.A. Cappuyns K. Estapé M.J.
D/290	Continuity of family businesses. BIS March 1995, 76 Pages	Gallo M.A. Cappuyns K. Estapé M.J.
D/291	Indebtedness: Ethical problems. March 1995, 17 Pages	Argandoña A.
D/292	Equivalence of the APV, WACC and the flows to equity approaches to firm valuation. April 1995, 28 Pages	Fernández P.
D/293	Cuatro mitos sobre el empleo. Septiembre 1995, 20 Págs.	Gual J.
D/293	Four myths on employment. BIS September 1995, 26 Pages	Gual J.
D/294	La moralidad de la economía de mercado. Septiembre 1995, 25 Págs.	Argandoña A.
D/295	Medidas, en el ámbito laboral, para favorecer la creación de empleo. Octubre 1995, 17 Págs.	Gómez S.
D/296	La inflación y los servicios. Octubre 1995, 33 Págs.	Argandoña A.