

COMPOSICION DE INTERESES Y RELACIONES INDUSTRIALES EN LA COMUNIDAD AUTONOMA

Por GONZALO MAESTRO BUELGA

Aunque sin abordar problemas de definición conceptual, realizaremos una aproximación al sistema de relaciones industriales de la Comunidad Autónoma, considerando fundamentalmente tres elementos que por su relevancia pueden definir los perfiles del sistema ante el cual nos encontramos.

En primer lugar, abordaremos los condicionantes normativo-institucionales de las relaciones industriales, entendidos éstos en un sentido amplio, no reducido a las puras «relaciones laborales»; en segundo lugar analizaremos brevemente a los sujetos de las relaciones industriales, organizaciones empresariales, sindicatos y administración, y por último realizaremos unas consideraciones referidas a la dinámica de las relaciones industriales, en especial los aspectos relacionados con la negociación colectiva, estructura de la misma y contenidos.

I. LOS CONDICIONANTES NORMATIVOS

a) *Condicionantes constitucionales*

La configuración territorial y el modelo de descentralización del poder en el Estado hace obligado una referencia al contenido de las normas constitucionales y su desarrollo legislativo por cuanto pueden prefigurar un modelo determinado dentro del cual necesariamente, y con las peculiaridades que fueren, se configuraría el modelo de relaciones industriales de la Comunidad Autónoma. En el reparto de competencias que establece la Cons-

titución (art. 149.1.7) se atribuye al Estado como competencia exclusiva la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas. De igual forma, el Estatuto de Autonomía del País Vasco (art. 12.2) establece como competencia de la Comunidad Autónoma la ejecución de la legislación laboral. Sin embargo, es preciso recordar que un sistema de relaciones laborales no se define exclusivamente en atención a la legislación laboral; incluso en un análisis normativo es preciso atender a la regulación de aspectos relacionados con la participación de los agentes sociales en la actividad económica (planificación, sistema fiscal, crediticio, inversiones...), en cuanto estos elementos son a menudo objeto del «cambio político» entre las partes en las relaciones industriales (1), partes entre las que debemos incluir a la Administración como consecuencia del papel asumido por el Estado en las relaciones socioeconómicas, derivado del abandono de la filosofía liberal y la adopción del comportamiento característico del *Welfare State*, ello a pesar de su evolución y degradación (2).

Las disposiciones constitucionales que inciden en las relaciones industriales desde la óptica amplia que hemos atribuido al concepto (3) son en esencia las siguientes:

1. El título preliminar, en sus artículos 1.1 y 7. El primero en cuanto formula un determinado modelo y explicita la fórmula del Estado social y democrático de Derecho, con los contenidos y perfiles doctrinales ya clásicos y reconocidos, dentro de los cuales es concebible una dinámica determinada de relaciones agentes sociales-Estado. El segundo (art. 7), que reconoce y constitucionaliza a los sujetos de las relaciones industriales y define (aunque precariamente) sus funciones. La constitucionalización de los sindicatos es fruto de la filosofía política del Estado social, y su concepción de los derechos colectivos, fruto del pacto de clase que le dio origen, y como tal se recoge en las Constituciones de la posguerra.

2. Artículo 28, en cuanto reconoce el derecho a la libre sindicación y el de huelga. Artículo 37, que reconoce la negociación colectiva, el conflicto y la huelga. Estos son la expresión dinámica de las relaciones industriales y su reconocimiento supone el establecimiento de las bases de un

(1) Respecto al «cambio político» en los sistemas neocorporativos, ver, entre otros, ANTONIO MUTI, «Lo Scambio Político nelle Relazioni Industriali», en *Stato e Mercato*, 1982, núm. 5, págs. 295-320.

(2) IAN GOUGH, *Economía Política del Estado del Bienestar*, H. Blume Ediciones, Madrid, 1982, págs. 111-126.

(3) Ver, respecto al concepto de relaciones industriales, RICHARD HYMAN, *Relaciones Industriales*, H. Blume Ediciones, Madrid, 1971, págs. 19-42.

sistema democrático de éstas. Dichos preceptos, en conexión directa con el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, que debe ser interpretado a la luz de la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981.

3. Artículos 129.1 y 131.2, en cuanto definen el modelo de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales. El primero recoge la participación de los grupos de intereses en la gestión de organismos públicos cuya función afecta directamente al bienestar general. Esta participación se ha materializado fundamentalmente en los órganos de la Seguridad Social (INSALUS, INSERSO y otros institutos) y otros organismos prestacionales (INEM), así como relacionados con la justicia laboral (IMAC). En lo que respecta al artículo 131.2, la Constitución huye de modelos de integración excesiva (Austria) y acoge un sistema generalizado de participación de los grupos de intereses en órganos con funciones esencialmente consultivas.

b) *El desarrollo legislativo*

Para completar el marco normativo general es preciso referirse al desarrollo legislativo de las previsiones constitucionales, en esencia contenido en la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, cuyas disposiciones referidas al tema son las siguientes:

- Artículo 4.1, en el que se contienen los derechos laborales de carácter colectivo.
- Artículos 61 y siguientes, en los que se articula la representación de los trabajadores, así como las competencias de los órganos de representación y el procedimiento electoral.
- Artículos 82 y siguientes, en los que se regulan las negociaciones colectivas, estructura, contenido y procedimiento.

c) *Legislación de emergencia*

Entendemos por ésta la surgida como consecuencia de articular respuestas a la crisis; no consideraremos las que afectan directamente a la contratación de trabajadores o las que establecen incentivos a la inversión por incidir en relaciones jurídico-privadas, considerando aquellas que afecten genéricamente a la negociación colectiva en la crisis; en este sentido destacan la Ley 27/1984, de 26 de junio, sobre reconversión y reindustrialización, y el Real Decreto 335/1984, de 8 de febrero, en el que se regulan los fondos de promoción de empleo. En ambas disposiciones se contempla la intervención de la Administración en los procesos de reconversión y los procedimientos de aprobación de los planes y participación de los agentes

sociales en los mismos, así como en la gestión de las prestaciones que brinda el Estado en estos procesos.

¿Es posible deducir del marco normativo mencionado un modelo de relaciones industriales determinado?

Los preceptos constitucionales parece claro que no configuran un modelo determinado (4); se limitan a diseñar un marco genérico y democrático donde puede definirse con posterioridad un modelo concreto. Las normas de desarrollo (Estatuto de los Trabajadores, previsto en el art. 35.2), a pesar de una pormenorización mayor, mantienen los términos de ambigüedad (5). Si, por una parte, la definición de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa (con el peso importante de los delegados y comité de empresa, elegidos con independencia de su filiación sindical), sus funciones (de colaboración, control y negociación), la regulación de las unidades de negociación, así como el contenido de la negociación colectiva en la empresa (de gran amplitud) permiten consolidar un sistema de negociación descentralizado, con las consecuencias de mayor conflictividad y menor capacidad de control por parte de las organizaciones constituidas. Por otra parte, la capacidad otorgada a las partes (art. 83.1.2) para definir el ámbito de la negociación y convencionalmente acordar la estructura de la misma posibilita la configuración de una estructura de negociación centralizada que articule modelos próximos a los centroeuropeos. Se comprenderá, por tanto, que es la dinámica social la que perfilará las características del modelo. Podríamos destacar también la escasa articulación de las relaciones entre los grupos de interés y el Estado, que se limita a establecer la participación en la gestión de los organismos relacionados directamente con el bienestar social y la colaboración en la planificación, ésta todavía pendiente de regulación. Lo que es lo mismo, es constatable normativamente la ausencia de órganos de encuentro y composición de intereses entre las partes de las relaciones industriales, aunque esto no significa que nos encontremos ante un sistema conflictual donde el consenso y la corresponsabilidad en las decisiones de política económica sean prácticas ajenas, puesto que estas prácticas neocorporativas pueden canalizarse a través de fórmulas no institucionalizadas (6); de cualquier forma, otra

(4) JUAN RIVERO LAMAS, «El marco de la negociación colectiva posconstitucional y la crisis económica», en *El desarrollo de la Constitución española* (VV. AA.), Libros Pórtico, Zaragoza, 1982, pág. 53.

(5) JUAN RIVERO LAMAS, *op. cit.*, pág. 55.

(6) PIERRE MULLER Y GUY SÁEZ, «Corporatisme et crise de la représentation», Ponencia al 2.º Congreso de la Asociación Francesa de Ciencia Política, ciclostilado.

opción en la regulación supondría un intento de configuración normativa del sistema.

Es en las normas de emergencia frente a la crisis donde se perfila cuáles son las preferencias del Estado. Un análisis somero de la Ley 27/1984 cabe concluir lo siguiente:

- Se atribuye a la Administración la capacidad de decisión unilateral, aun en contra de las partes implicadas en los procesos de reconversión (arts. 1.1 y 3.2).
- Se articulan fórmulas para canalizar e institucionalizar la negociación de los planes de reconversión con las organizaciones sindicales y empresariales (arts. 1.1, 1.2, 2.1, 3.1...).
- La participación en los planes por parte de las organizaciones de intereses está contemplada como fuente de legitimidad de las decisiones (art. 6.1) y su participación en el control y seguimiento se supedita al acuerdo.
- Se prima la interlocución y la representación de los grupos que prestan el acuerdo a las decisiones (art. 6.1 y Real Decreto 335/1984).
- Se incluyen una serie de beneficios para los grupos que participan en el consenso que faciliten su asentimiento (capítulos V y VI de la Ley).

Como puede deducirse de la regulación de las medidas de excepción frente a la crisis, la intervención administrativa se orienta hacia modelos de tipo neocorporativos.

También es de destacar en este sentido la intervención estatal de signo neocorporativo, materializado en la política de acuerdos sociales que se viene sucediendo desde 1977 (Acuerdos de la Moncloa) hasta la fecha (suscripción del Acuerdo Económico y Social) (7). Aunque en la motivación inicial de estos pactos ha influido más que una opción determinada de articular las relaciones de los grupos de intereses y el Estado bajo fórmulas neocorporativas las de coyuntura política que evitasen tensiones sociales y dieran margen de maniobra para afrontar problemas políticos más urgentes (incluidos los de supervivencia de la clase política en el disfrute del poder). Del comportamiento de los agentes sociales durante este período pueden destacarse las siguientes notas:

(7) VÍCTOR PÉREZ DÍAZ, «Políticas económicas y pautas sociales en la España de la transición: La doble cara del neocorporativismo», en *España, un presente para el futuro* (VV. AA.), vol. I, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1984, pág. 32.

- El período señalado se ha caracterizado por una política de consenso y acuerdos sociales entre las partes.
- Como consecuencia de los acuerdos suscritos y de su contenido es constatable un proceso de centralización en la negociación colectiva.
- Cabe también advertir un proceso de definición y concentración de la representación de las partes respecto al segmento social en nombre del cual actúen.
- La asunción de un papel de parte de la Administración en las relaciones industriales.
- La existencia de un cierto grado de disciplina, impuesto por las organizaciones firmantes de los acuerdos (8) a los colectivos representados. Esta afirmación debe ser matizada en virtud de la contes-tación sufrida por las últimas medidas de política económica del Gobierno, que pueden derivarse de la exclusión del consenso de partes importantes de los colectivos afectados.

II. EL MARCO NORMATIVO DE LA COMUNIDAD AUTONOMA

a) Al igual que en los condicionantes constitucionales, citaremos las disposiciones que tienen relación con la dinámica de conflicto y cambio político de los grupos de intereses implicados en las relaciones industriales. Las disposiciones estatales que tienen relevancia a estos efectos son:

- Artículo 10.24 y 25, en cuanto atribuye competencias al País Vasco que afectan directamente a la intervención de la Administración autónoma en la economía, dotándola de instrumentos relevantes como son creación de un Sector Público Vasco y la planificación económica en la Comunidad Autónoma. Dotar a la Administración de instrumentos de intervención y decisión es la condición indispensable para que ésta pueda intervenir en el juego tripartito de las relaciones industriales. Había que añadir también entre las competencias de ejecución del artículo 12.7 la participación de la Comunidad Autónoma en el Sector Público estatal.
- Artículo 12.7 del Estatuto de Autonomía, que atribuye competencias de ejecución de la legislación laboral del Estado a la Comunidad Autónoma. En este sentido era imprescindible la referencia normativa antes realizada.

(8) VÍCTOR PÉREZ DÍAZ, *op. cit.*, pág. 35.

- Artículo 10.30 del Estatuto, que otorga competencias al País Vasco en materia de industria y, en especial, en lo referido a la reestructuración de sectores industriales al corresponder la ejecución y desarrollo de los mismos.
- Artículo 18.2 del Estatuto, que atribuye competencias de desarrollo legislativo y ejecución de la legislación al País Vasco en materia de Seguridad Social (desarrollo normativo y ejecución de la legislación básica y gestión del régimen económico). En esta materia se hace referencia a la participación de los grupos de intereses (art. 18.1) en los mismos términos que en el resto del Estado.

Dentro del marco normativo estatutario no se encuentran especialidades (como no podía ser de otra forma) que establezcan normativamente marcos diferenciados en las relaciones industriales. Sin embargo, esto no es extensible a las disposiciones legislativas emanadas del Parlamento Vasco y del Gobierno, que introducen novedades de interés en el tema.

b) En relación con el apartado anterior merecen destacarse dos disposiciones: la creación del Consejo de Relaciones Laborales (Ley 9/1981, de 30 de septiembre) y del Consejo Económico y Social (Ley 4/1984, de 15 de noviembre). La existencia de estos dos entes supone otorgar a la Comunidad Autónoma mayores instrumentos de encuentro y consenso de las partes implicadas en las relaciones industriales que en la legislación del Estado, a pesar de estar previstas figuras similares (Consejo Económico y Social), lo que de alguna forma permite señalar una mayor definición normativa del modelo de relaciones industriales de la Comunidad Autónoma.

El Consejo de Relaciones Laborales

Aunque la pretensión de la Ley 9/1981 inicialmente era más ambiciosa, la sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de junio de 1982 (recurso de inconstitucionalidad número 24/1982) limita las atribuciones de este organismo, así como la Ley 4/1984, de creación del Consejo Económico y Social, que modifica en su disposición adicional el artículo 2 de la Ley de constitución del CRL, adjudicando al mismo funciones consultivas exclusivamente en materia de relaciones laborales, en lugar de la fórmula más genérica utilizada en un primer momento de «materias relativas a la política laboral y social», evitando así una duplicidad de órganos que se superponían y permitiendo la creación del Consejo Económico y Social. El Consejo de Relaciones Laborales es el primer órgano de consenso creado en la Comunidad Autónoma y sus funciones fundamentales en su momento

eran las de articular fórmulas institucionales de relación permanente entre los interlocutores sociales y la propia Administración, así como la posibilidad de que a través de un órgano de este tipo se fuese definiendo un marco diferenciado y peculiar de relaciones laborales que supliera la ausencia de competencias legislativas de la Comunidad Autónoma en esta materia. El primer resultado en este sentido lo constituye el PRECO (Acuerdo sobre Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y negociación colectiva). En definitiva, este órgano, ahora disminuido en sus pretensiones iniciales, reflejaba la voluntad de la Administración autónoma de poner instrumentos para reconducir las relaciones industriales hacia cauces de signo consensual-corporativo (9).

El Consejo Económico y Social

Aunque con una composición distinta, no paritaria (entre organizaciones empresariales y sindicales) y una representación más extensa de entidades económicas y profesionales de relieve, sus funciones se entrecruzan con las del CRL; éstas son más amplias que las puras consultivas y recogen la tradición más extendida de este tipo de órganos. Es, por tanto, un instrumento de concertación que institucionaliza la relación de las partes con la Administración y establece canales de transmisión de demandas de los grupos de intereses a la Administración. Este tipo de órganos forman parte de la expresión institucional neocorporativa y a menudo contribuyen realmente a la codecisión y legitimación de las decisiones económicas. La eficacia de estos órganos es muy distinta en cada caso y depende realmente de la dinámica social establecida entre las partes. En cualquier caso, resulta sintomático que la Comunidad Autónoma conceda importancia a los instrumentos institucionales de consenso e indica su deseo de prefigurar un modelo de relaciones industriales dentro de las coordenadas de signo neocorporativo aludidas.

En cualquier caso, es constatable la paradoja entre la existencia en la Comunidad Autónoma de instrumentos de consenso corporativo y la ausencia de un comportamiento de las partes en este sentido. Mientras que a nivel del conjunto del Estado sin esta articulación institucional se ha materializado una política de consenso y acuerdos sociales, en la Comunidad Autónoma ésta no ha existido, siendo incluso habitual el disenso.

Por último, y en otro orden de cosas, nos referiremos a otro instrumento

(9) En este sentido ver «Programa de Gobierno» del Gobierno vasco. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, pág. 114.

de integración de intereses económicos dentro de lo que anteriormente calificamos como legislación de emergencia: es el contenido en la Ley 5/1981, de 10 de junio, sobre creación de la Sociedad para la Promoción y Reconversión Industrial. Distinta ésta de las sociedades de reconversión previstas en la Ley 27/1984, que sólo tenían por función el desarrollo operativo de los aspectos empresariales y técnicos del plan. En el caso de la sociedad prevista en la Ley 5/1981 del Parlamento Vasco, ésta se configura como un auténtico instrumento de integración de intereses económicos privados, un canal de participación en la decisión política. Esta sociedad está compuesta por un mínimo del 51 por 100 de capital aportado por la Hacienda General del País Vasco; el resto puede ser cubierto por instituciones y entidades públicas y por entidades financieras.

La influencia de los intereses económicos privados a través de las entidades financieras permiten que estos intereses tengan acceso a decisiones políticas de relevancia en consonancia con las funciones de la sociedad, que además de tener encomendado el estudio y asesoramiento de los ámbitos de gestión financiero, económico... y otros de interés industrial [artículo 3, *a*)] tiene el de apoyar con carácter complementario los esfuerzos de las partes implicadas en procesos de saneamiento y reconversión de empresas [art. 3, *d*)], para lo cual podrá conceder subvenciones, créditos a medio y largo plazo, incluso en condiciones especiales, avales a empresas, etc.

La creación de un instrumento de representación de intereses empresariales implica un mayor acceso de éstos a los focos de decisión pública y prima a éstos frente a las otras partes implicadas en estos procesos (organizaciones sindicales), que no tienen cauces de expresión en este instrumento. Esto peculiariza la legislación de emergencia de la Comunidad Autónoma respecto a la estatal, aumentando los instrumentos de integración en el sentido mencionado. Podemos, pues, afirmar que existe una especificidad normativa en la Comunidad Autónoma de suficiente entidad como para sentar las bases de un determinado modelo de relaciones industriales (de signo neocorporativo), aunque la dinámica de estas relaciones no se ajuste a las indicaciones normativas. La única actuación en este sentido es la realizada en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, culminada en el «Acuerdo sobre Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y negociación colectiva» (PRECO), suscrito entre las organizaciones sindicales ELA-STV, CC. OO. y la asociación empresarial CONFEBASK, resolución de conflictos dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma (art. 1). Por medio de este acuerdo se acentúa la especificidad de la Comunidad Autónoma en el diseño del sistema de relaciones industriales, en especial por el ám-

bito geográfico del acuerdo, que permite crear condiciones para una determinada estructura de negociación colectiva dentro del mismo, no sólo por la institucionalización de la continuidad de la negociación colectiva (art. 4: «Las partes signatarias se obligan a negociar la actualización de los convenios colectivos existentes dentro de la Comunidad Autónoma sobre la base de que a un convenio le sustituye otro»), sino por la creación de estructuras centralizadas con funciones de negociación colectiva (la Comisión Permanente de Negociación Colectiva entre la Comunidad Autónoma, art. 5). El acuerdo también incluye medidas tendentes a disminuir la conflictividad, lo que refuerza aún más las consideraciones respecto a la influencia normativa en el sistema de relaciones industriales de la Comunidad Autónoma. Es preciso indicar el futuro incierto que se cierne sobre el acuerdo en virtud de la impugnación por el Gobierno del Estado, utilizando las previsiones del artículo 161.2 de la Constitución.

III. LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES

a) *Los Sindicatos*

Habría que citar como características globales del panorama sindical las siguientes:

1. La existencia de lo que podría llamarse un sindicalismo a tres, que se reparten el mapa sindical (10).
2. Las opciones sindicales existentes registran una diferenciación importante en cuanto a modelos sindicales.
3. El componente ideológico es un condicionante clave en la actuación sindical.
4. El nacionalismo, en ocasiones, opera como factor de definición de posiciones en las decisiones sindicales. Modelos sindicales, en principio no excesivamente alejados, se distancian en su actuación respecto a la creación de un marco propio de relaciones laborales, sin que a menudo se pueda concretar con los condicionantes constitucionales el contenido de un marco propio.

El mapa sindical de la Comunidad Autónoma se perfila de esta forma. Son los Sindicatos mayoritarios en el Estado, CC. OO. y la UGT y la presencia de un sindicato de inspiración nacionalista, ELA-STV, los que conforman el cuadro organizativo sindical; entre dichas organizaciones suman

(10) Ponencia política sindical de la UGT de Euskadi. III Congreso, pág. 27; ANDONI KALERO, «Los Sindicatos en Euskadi Sur», en *Jakin*, núm. 3, 1984, pág. 56.

el 67 por 100 de los votos y el 69 por 100 de los representantes de las últimas elecciones sindicales en la Comunidad Autónoma; a su vez, éstas recogen el 76,8 por 100 de la afiliación sindical en este ámbito.

En la práctica, van desapareciendo o se ha reducido drásticamente la presencia de otras organizaciones sindicales (USO, SU, CSUT y CNT), y LAB, que completaba el espectro sindical nacionalista, ha reducido su presencia al 5,86 por 100 de los representantes; no obstante, su importancia deriva de las conexiones políticas con un espectro radical y de la forma de actuación adoptada. Asimismo, las candidaturas independientes han perdido un peso sustancial en las elecciones de 1982. La tasa de afiliación en la Comunidad Autónoma es del 32,7 por 100 de los asalariados (11), lo que coloca al País Vasco por encima de la tasa de afiliación estatal (12), próxima a la registrada en Europa.

ELA-STV

Es el Sindicato de inspiración nacionalista cuyo ámbito de actuación se limita a la Comunidad Autónoma y Navarra. Es el Sindicato mayoritario en el País Vasco; su afiliación alcanza el 36 por 100 del total de la afiliación (aproximadamente unos 60.000). Su implantación es mayor en Guipúzcoa y más débil en Alava (13). Su modelo sindical puede definirse en los siguientes términos: Sindicato de gestión de interés. Negociación descentralizada (página 18 de las ponencias V Congreso). Defensa de reivindicaciones clásicas, en especial salariales. Defensa del sindicato frente a otras fórmulas de representación. Reivindica el comportamiento de los sindicatos europeos en el período anterior a la crisis. Rechaza la política de acuerdos sociales protagonizados por las otras organizaciones sindicales en el Estado. Reivindicación de un «Marco Autónomo de Relaciones Laborales» (14).

Unión General de Trabajadores de Euskadi

Sindicato que cuenta con el 23 por 100, aproximadamente, del total de la afiliación de la Comunidad Autónoma (15). Su modelo sindical responde con bastante fidelidad al sindicalismo centroeuropeo, con las lógicas diferencias de peso sindical, monopolio de la representación y tasa de afiliación.

(11) ANDONI KALERO, *op. cit.*, págs. 56-61.

(12) VÍCTOR PÉREZ DÍAZ, *op. cit.*, pág. 38.

(13) ANDONI KALERO, *op. cit.*, págs. 57-58.

(14) JUAN PABLO LANDA, *Sindicalismo y crisis*, Servicio Editorial UPV, Bilbao, 1983, págs. 176, 1 a 2.

(15) ANDONI KALERO, *op. cit.*, pág. 59.

Es en esencia un sindicato de gestión, que concede importancia fundamental a la concertación como fórmula de actuación sindical. Las diferencias fundamentales con ELA-STV estriban en su inspiración política no nacionalista y su identidad ideológica con el PSOE.

Su participación activa en los acuerdos sociales del Estado constituye la expresión más plástica de su filosofía sindical; en el resto, sus coincidencias son notables. Expresión de la disidencia respecto al nacionalismo es la controversia mantenida con ELA respecto al marco autónomo de relaciones laborales, fervientemente negado por la UGT (16).

Comisiones Obreras de Euskadi

En el reparto de la cuota de afiliación cuenta con un 17,5 por 100, aproximadamente (17), sobre el total. Su modelo sindical conserva restos de su pasado asambleísta y de movimiento; conecta directamente con el modelo sindical italiano, del que recibe inspiración casi directa. Podríamos calificarlo como sindicalismo conflictual, alejado de los modelos de sindicalismo de gestión, a pesar de la participación en la política de acuerdos sociales en el Estado desde el año 77, salvo excepciones que tienen cierta importancia y cualificación (Acuerdo Marco Interconfederal de 1980 y Acuerdo Económico y Social de finales del año 1984) (18).

b) *La expresión organizativa empresarial*

Es ya un lugar común el mencionar la situación de desventaja organizativa que los empresarios encontraron al comenzar la transición. Esta afirmación, si cabe, es más ajustada a la realidad en el País Vasco. Desde el año 77 hasta 1984 persistió una división-enfrentamiento entre corrientes más democratizadoras y de inspiración nacionalista y las que representaban a la CEOE. En los Territorios Históricos de Guipúzcoa y Alava en los comienzos de la transición, y desaparecida la Organización Sindical, se crearon asociaciones empresariales que representaban una línea de actuación acorde con la nueva situación. Eran ADEGUI y SEA, que se consolidaron y desplazaron a otros intentos de organización empresarial. En Vizcaya, sin embargo, la división de hecho subsistió en torno a la Confederación General de Empresarios Vascos y el Centro Empresarial y Mercantil de Vizcaya, que representaban las dos opciones enfrentadas ya des-

(16) JUAN PABLO LANDA, *op. cit.*, págs. 135-155.

(17) ANDONI KALERO, *op. cit.*, págs. 59-60.

(18) JUAN PABLO LANDA, *op. cit.*, págs. 155-176.

critas. En 1983, a finales del primer trimestre, se constituye CONFEBASK, materializando un proyecto ideado desde hacía tiempo; en ella se integran ADEGUI, SEA y el Centro Empresarial y Mercantil de Vizcaya; latente en esta decisión está la necesidad de presentar un interlocutor válido ante las nuevas instituciones autonómicas y la creencia de la necesidad de articular una organización empresarial en el ámbito de la Comunidad Autónoma. La expresión unitaria del empresariado se logra con el Acuerdo de Fusión entre la GGVE de Vizcaya y el Centro Empresarial y Mercantil en julio de 1984, creando el Centro Industrial y Mercantil de Vizcaya, que, aun conservando personalidad jurídica propia, se ve abocado a formalizar sus relaciones con CONFEBASK. La nueva organización empresarial, aun no teniendo una orientación estratégica definida, ha participado en la confección del PRECO y no rehúye, según declaraciones de sus dirigentes, dinámicas de negociación de ámbito global en la Comunidad Autónoma.

IV. A MODO DE CONCLUSIONES

Es difícil concluir este trabajo con afirmaciones de tono definitivo respecto de la especificidad del sistema de relaciones industriales de la Comunidad Autónoma, entre otras cuestiones por la dificultad que se introduce con la falta de definición en el contenido y el alcance de expresiones acuñadas en las relaciones político-sindicales del País Vasco. El término de «Marco Autónomo de Relaciones Laborales» se ha vuelto un polo de definición de estrategia sindical que enfrenta a las organizaciones y Administración (autonómica y central). La realidad es que nadie puede afirmar en qué consiste y las referencias al mismo son siempre ambiguas; en algunos casos parecen referirse a un marco normativo diferenciado (con las dificultades en su articulación derivadas del sistema constitucional del reparto de competencias); otras, a una mezcla de dinámica de negociación propia y especificidad normativa. De cualquier forma, podemos enumerar una serie de rasgos diferenciadores que caracterizarían el sistema de relaciones industriales del País Vasco.

a) Existencia de una peculiaridad normativa, manifestada en la creación de órganos como el CRL y el CES, así como en ciertas diferencias en lo que hemos llamado legislación de emergencia frente a la crisis. Ello a pesar de lo dispuesto en el artículo 149.1.7 de la Constitución (que es preciso interpretar de acuerdo con la sentencia del Tribunal Constitucional del 14 de junio de 1982).

b) Esta peculiaridad normativa se completa con la existencia de acuer-

dos contractuales en materia de negociación colectiva, PRECO, de suerte incierta en virtud de la impugnación por parte del Gobierno central en virtud de lo contenido en el artículo 161.2 de la Constitución, entendiéndose que este acuerdo es un acto del Consejo de Relaciones Laborales.

c) La configuración de un mapa sindical distinto con la preponderancia de un sindicato de inspiración nacionalista y principal valedor del «Marco Autónomo de Relaciones Laborales» (19), así como una expresión organizativa empresarial distinta de la del resto del Estado, CONFEBASK.

d) Práctica de una negociación colectiva descentralizada y referida fundamentalmente a acuerdos salariales (propiciada por ELA-STV).

e) Inexistencia de una dinámica de acuerdos sociales globales.

f) Menor capacidad de control por las organizaciones de los colectivos que representan.

g) A pesar de existir un marco institucional de signo neocorporativo, no puede decirse que exista un modelo de este signo en nuestra Comunidad Autónoma.

(19) Ponencia «Las relaciones laborales en Euskadi» al V Congreso de ELA-STV, págs. 66-77.