

con un movimiento obrero fuerte pero, y aquí radica la diferencia fundamental, también movilizado y combativo, que ha sido capaz de imponer un "scambio político" de tipo neocorporativista estable que se traduce en un verdadero acuerdo o pacto, pese a que en el fondo de ello no existe una divergencia radical entre capital y trabajo sino un acuerdo entre ambos que posibilita la existencia de ese neocorporativismo estable. Los sindicatos alemanes han aceptado implícitamente su "status" en la comunidad (64); por encima de la esencial divergencia entre el trabajo y el capital, los sindicatos han optado por cooperar con los empresarios, adoptando la posición de "partenaires sociales" y no la de verda-

---

pero está claramente integrado en el sistema y, por tanto, nada movilizado contra él.

Gracias a cuantiosos ingresos obtenidos a través de las cuotas de sus afiliados, los sindicatos han creado diversas empresas: bancos comerciales, inmobiliarias, agencias de viaje y compañías de seguros. Es por esto y por la fuerza de su afiliación por lo que los sindicatos ocupan en la economía y en la sociedad alemana una posición reconocida.

(64). Como indican FLANAGAN, SOSKICE y ULMAN, op. cit., págs. 264 y sigs., el movimiento sindical alemán, al igual que el americano, no ha mostrado "un entusiasmo evidente por la destrucción total de los monopolios, dados los riesgos económicos y políticos a los que expondría una medida de este tipo. Los sindicatos alemanes y los trabajadores, en particular, han valorado las grandes empresas por la seguridad del empleo que han proporcionado tradicionalmente".

deras "contrapartes", tomando en consideración los "intereses económicos generales" antes que sus intereses de parte.

Por su parte, las asociaciones empresariales también aceptaron, como los sindicatos, la tarea de participar en la "construcción de un orden social, más allá de la simple representación de intereses", como forma de realizar "una contribución activa a la paz social" (65).

A este respecto, ha de señalarse como en el movimiento obrero alemán, al igual que ocurrió en otros, coexistieron durante mucho tiempo dos tendencias paralelas: una revolucionaria e internacional, de carácter marxista; y otra reformista y con carácter nacional que aceptaba el orden socio-económico existente y perseguía solamente la mejora de las condiciones y de la posición de los trabajadores en dicho orden. Esta última tendencia fue la que claramente prevaleció en la R.F.A. una vez instaurada la democracia y la recuperación económica de la postguerra. Una gran mayoría de la clase obrera considera, en este sentido, que la economía social de mercado es el mejor sistema económico, y, por tanto, es dentro de él donde deben moverse los sindicatos,

---

(65). Cfr. ERDMANN, G. (antiguo director de la BDA), Die Deutschen Arbeitgeberverbände im Sozialgeschichtlichen Wandel der Zeit. Berlin, 1966, pág. 231, citado por GUTER, H. y LEMINSKY, G., op. cit., págs. 208-209.

adoptando un comportamiento moderado, junto con el Estado y la patronal, que conduzca a una política de consenso.

De esta forma, las relaciones laborales, y más concretamente la negociación colectiva, se han llevado a cabo dentro de la filosofía de la "cooperación", lo que ha contribuido en gran medida a la estabilización social. La propia Jurisprudencia de la Corte Constitucional alemana viene manteniendo el principio general de que la negociación colectiva debe conducir a la "pacificación de las relaciones laborales" como idea principal que ha de presidir el sistema de relaciones industriales en Alemania, y esto, obviamente, supone la necesidad de una aceptación por todas las partes sociales de la economía de mercado como modelo socio-económico reconocido constitucionalmente (66).

Un dato importante a tener en cuenta es que esta forma de cooperación está indisolublemente ligada a una institucionalización legal de la participación y colaboración en el lugar de trabajo a través del derecho de co-gestión de los trabajadores en las empresas (67). Y a este respecto es de subrayar el

---

(66). Aceptación que también han de presuponer, y de hecho así ocurre en la práctica, el sistema italiano y más concretamente respecto a nosotros, el español, aunque parten de un modelo conflictual de relaciones laborales, al estar reconocida en la Constitución la economía de mercado.

carácter "integracionista", como ha señalado DAUBLER, que el verdadero funcionamiento de la cogestión lleva consigo al integrar al trabajador en el sistema social establecido y facilitar de este modo su identificación con el mismo (68). Es interesante señalar, en este sentido, como el estilo neocorporativo se ha hecho eco de este efecto integracionista indicado, de forma que el propio Estado ha entrado directamente en la negociación del "plan social" (Sozialplan) en cada compañía dentro de la industria siderúrgica alemana -caso, por ejemplo, de la "Arbed Saarstahl" del que habla STREECK (69)- respecto a la cual, Gobierno, industria y sindicatos han reconocido la inevitabilidad

---

(67). Como indica TREU, T., "Comentario sobre el Informe Fepen", en OCDE, negociaciones colectivas y..., op. cit., pág. 220 en la República Federal de Alemania, "el uso consagrado y altamente institucionalizado de la cogestión a nivel de empresa y de fábrica, junto a una prosperidad económica duradera, ha contribuido en gran manera a estabilizar las relaciones profesionales de la base con la cuspide y a mantener, de forma más general, relaciones libres de conflictos entre los sindicatos y el Estado".

El sistema de cogestión o codeterminación alemán se apoya en tres instituciones principales: los consejos de empresa, los representantes de los trabajadores en los consejos de vigilancia de las sociedades y los directores del trabajo en los órganos de dirección llamados "juntas de dirección". Para las organizaciones sindicales la codeterminación se funda en la hipótesis de que el establecimiento de relaciones institucionales por vía legislativa entre los representantes de los empresarios

y de los trabajadores permite mejorar la cooperación y evitar los conflictos. Aunque, como ya se ha puesto de manifiesto (vid. entre otros, CAMPS RUIZ, RAMIREZ MARTINEZ y SALA FRANCO, Derecho Sindical. Madrid, 1978, págs. 145 y sigs.), la realidad en el sistema alemán es que no existe una verdadera cogestión ya que en el núcleo fundamental de la actividad empresarial, esto es, en materia de política económica y financiera, no se produce una verdadera codeterminación o gestión compartida, sino tan solo, y todo lo más, una participación absolutamente minoritaria de los trabajadores.

Respecto a este tema, vid. la abundante bibliografía existente, entre ella: DAUBLER, W., Diritto sindacale e cogestione nella Germania Federale. Milano, 1981 (a cura di M. FEDRAZZOLI); VILLA, L. E. de la, La participación de los trabajadores en la empresa. Madrid, 1980, especialmente págs. 182 y sigs.; SCHREBLE, J., "La codeterminación en la República Federal de Alemania. Estudio comparativo". Rev. Internac. del Trabajo, vol. 97, num. 1, enero-marzo de 1978, págs. 83 y sigs.; DAUBLER, W., "La cogestión en los órganos de la empresa en la experiencia de la R.F.A." R.P.S., num. 111, julio-septiembre de 1976, págs. 5 y sigs.

(68). Vid. DAUBLER, W., "La cogestión en los órganos de la empresa...", op. cit., págs. 7 y 12-13.

Daubler señala como los representantes de los trabajadores entran a cogestionar fundamentalmente los efectos de la política económica de la empresa, en la que ellos no participan a través del llamado "Plan Social" que se establece, por ejemplo, en la minería y en la siderurgia, en el cual se proveen indemnizaciones y medidas de readaptación profesionales para cuando se cierra una empresa o se lleva a cabo una reducción de puestos de trabajo por motivos técnicos; de esta forma se evitan fricciones entre el capital y los trabajadores y se elude una concienciación de los trabajadores respecto al sistema global.

de una profunda reducción de la capacidad productiva y la necesidad de una sólida inyección de subsidios públicos. A través del "pacto trilateral" se ha consolidado, como señala STREECK, una respuesta neocorporativa a la crisis de la industria siderúrgica que ha contribuido a impedir tensiones sociales y a preservar la paz social de una forma "acorde con el sistema".

De esta aceptación del "entendimiento social" como una relación de equilibrio" se infiere, por otro lado, que en el modelo alemán puede existir menos aversión a reconocer y mantener una relación de negociación permanente con los sindicatos. Además está también el hecho de que los comités de empresa han tendido a ejercer una influencia moderadora en la política de negociación de los sindicatos para mantener su propio margen económico de maniobra. La estructura negociadora y sindical alemana ha estado en gran medida centralizada, lo que ha permitido a los sindicatos nacionales ejercer la moderación en las negociaciones, pero el sistema de relaciones industriales ha expuesto a los sindicatos a la competencia de los comités de empresa. En la R.F.A. la negociación colectiva ha ido adquiriendo una "estructura dualista": el nivel principal de negociación es el del sector o la rama de

---

(49). Vid. STREECK, W., "Le relazioni industriali neo-corporative e la crisi economica in Germania", en *Il Tema Sindacale*, (a cura di CARRIERI y FEPULLI), 1985, págs. 197 y sigs.

actividad (que para los empresarios permite evitar los inconvenientes tanto de la negociación por empresas al estilo americano como de la negociación a escala nacional al estilo sueco); pero, además, los comités de empresa han adoptado progresivamente la práctica de adaptar dichos convenios a la situación peculiar de la empresa (70).

El Gobierno alemán se abstiene, en principio, de intervenir directamente en las negociaciones colectivas; la autonomía de dichas negociaciones se considera un principio básico y, en este sentido, todos los gobiernos han venido proclamando reiteradamente su intención de fortalecerla. Sin embargo, aunque formalmente el Gobierno haya permanecido al margen de la negocia-

---

(70). Línea de tendencia que se observa en gran parte de los países europeos, fundamentalmente en aquellos, como es el caso alemán, en que la negociación colectiva no suele estar enmarcada en acuerdos centrales o regida por medidas coactivas por los poderes públicos. La razón fundamental de este desarrollo está en la necesidad de adaptación estructural de las empresas a las modificaciones impuestas por la crisis económica y por la introducción de nuevas tecnologías, y en la aspiración, que cada vez más se va acentuando, de los empresarios a una mayor flexibilidad en la organización de la producción, para lo cual han de desarrollarse -según ellos estiman- las relaciones de trabajo en la empresa. (Vid. PANKERT, A., "Anotaciones a la evolución reciente de las relaciones de trabajo en los países industriales de economía de mercado". Rev. Internac. del Trabajo, 1985, vol. 104, num. 4, pág. 478).

ción colectiva, en la práctica ha utilizado siempre medidas indirectas de intervención.

Desde comienzos de la década de los '60, el Gobierno señalaba expresamente a las organizaciones empresariales y sindicales sus puntos de vista acerca de la situación económica del país y su previsible evolución, proponiendo unos "principios directores" que vinculaban fundamentalmente la evolución "conveniente" de los salarios a los aumentos medios de la productividad (71), forzando a los sindicatos a aceptar la responsabilidad tanto de la realización de una política solidaria como de la coordinación de la política económica general.

A partir de 1968 se creó el Consejo de Expertos Económicos Independientes (72), nombrado por el Gobierno y encargado de formular recomendaciones para el mantenimiento del pleno empleo, así como la estabilidad de precios y el equilibrio externo. La DGB había venido ya defendiendo el establecimiento de un organismo independiente, proposición que había sido apoyada por los empresarios en la creencia de que tal organismo favorecería

---

(71). Vid. OCDE, *Políticas salariales socialmente responsables...*, cit., págs. 41-43; CUADRADO ROURA - VILLEVA FERRA, *Política de rentas*, cit., págs. 254-255; REICHEL, op. cit., págs. 189-190.

(72). Este Consejo tuvo su antecedente en el Consejo Económico del Reich, que funcionó de 1920 a 1934. Creado en la Constitución de la República de Weimar de 1916, art. 165, en

la moderación salarial; y en el Gobierno, el ministro de Economía, Erhard, había defendido también inicialmente la creación de tal organismo. Rechazándose toda política rígida de planificación

---

éi estaban representadas, proporcionalmente a su importancia, todas las fuerzas económicas y sociales del país.

El Consejo Económico del Reich fue un organismo creado realmente para entrar en concurrencia con la llamada "Comunidad de Trabajo" (Arbeitsgemeinschaft) instaurada el 15 de Noviembre de 1918, después del armisticio de la I Guerra Mundial, en todo el territorio del Reich. En la "Comunidad de Trabajo" se unen las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la búsqueda de una solución a todas las cuestiones económicas y sociales en Alemania. A la cabeza de la comunidad se encuentra una comisión central compuesta paritariamente por representantes patronales y de los trabajadores; en total incluye catorce comunidades nacionales profesionales. Pero la constitución de la Comunidad implicaba que el Gobierno y el Parlamento dejan a los representantes de los empleadores y de los trabajadores que regulen directamente, sin intermediario, un gran número de problemas importantes referidos a la vida económica y social del país. Para contrarrestar a la Comunidad se crea el Consejo Económico del Reich: no se reemplaza a la Comunidad pero se la neutraliza.

El Consejo solo llegó a funcionar con carácter provisional y no tuvo una actuación muy brillante. Esto, unido a escisiones en su estructura interna y a la circunstancia exterior de crisis económica y social del país, motivó su supresión. Vid. Informes de Documentación Social Europea / 3, Los Consejos Económicos y Sociales. Tomo I y II. Ministerio de Trabajo, pág. 17. MARTINET, G., Sept syndicalismes, cit., págs. 44, 50-51.

económica desde el final de la II Guerra Mundial no se había vuelto a instaurar ningún Consejo Económico y Social; pero, ante la opinión favorable al establecimiento de un organismo independiente que sirviese de apoyo a la política económica, se consideró adecuada la creación de un Consejo de Expertos Económicos. Por Ley de 14 de Agosto de 1963 (Gesetz über die Bildung eines Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung) se creó dicho Consejo como un consejo asesor cuyos miembros han de ser independientes del Gobierno y de cualquier organización jurídica de Derecho público así como de cualquier organización patronal u obrera. A este Consejo se le encomienda el estudio periódico de la evolución económica general y ha de facilitar a los organismos responsables de la economía informes periódicos de la situación. El Consejo puede recabar, para elaborar sus informes, la opinión de aquellas personas que estime oportuno, especialmente de los representantes de organizaciones de la vida económica y social, pero en ningún caso puede proponer medidas de tipo económico o socio-político; su función es únicamente asesora (73).

Però la institució més característica i distintiva

---

(73). Vid. texto de la Ley en Informes de Documentación Europea / 3, Los Consejos Económicos y Sociales. Tomo II, pág. 6-7, y una exposición de su regulación en Tomo I, págs. 17-18.

del sistema de concertación institucionalizada en Alemania fué la llamada "acción concertada" establecida en 1967 en el marco de la Ley para la Promoción de la Estabilidad y el Crecimiento como instrumento de una política de rentas voluntarista situada dentro de un contexto keynesiano. La Ley de Estabilización y Crecimiento exigía al Gobierno iniciar una "acción concertada" entre los sindicatos, las asociaciones empresariales y los poderes públicos, entre los que se encontraba el Bundesbank, y proporcionarles, por medio del Consejo de Expertos Económicos, las directrices e informaciones económicas relevantes para la formulación de esa política económica concertada (74).

El establecimiento de esta "acción concertada" fué consecuencia de la llegada al poder (durante la crisis de 1966-1967) del Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD), el Partido Socialdemócrata, como miembro secundario en una gran coalición gubernamental con el Christlich Demokratische Union - Christlich

---

(74). Vid. FLANAGAN, SOSKICE y ULMAN, op. cit., págs. 319 y sigs.; REICHEL, "Tendencias recientes de la negociación colectiva en la R.F.A.", op. cit., págs. 190 y sigs.; GUNTER y LEVINSKY, op. cit., págs. 212-213; DAUBLER, W., Das arbeitsrecht. Hamburg, 1979. Vol. 1, cap. 4 ("Tarifvertragsrecht"), especialmente págs. 79-81 ("Vinculación de las partes contractuales al equilibrio económico general?") y cap. 3 ("Gewerkschaftliche Interessenvertretung gegenüber dem Staatsapparat"), especialmente págs. 322-333 ("Participación en la regulación estatal del salario y de las condiciones de trabajo").

Soziale Union (CDU - CSU), los democristianos. La entrada del SPD en el Gobierno tuvo como consecuencia, no solo que para combatir la crisis se reemplazaran los conceptos neoliberales de Ehard (CDU) por la política keynesiana -dirigida a la búsqueda del pleno empleo dentro del objetivo prioritario de estabilidad de precios-, sino que indujo a los sindicatos a aceptar un papel de co-responsable de la "acción concertada" cuyo objetivo era obtener el acuerdo de todos los actores sociales en la elaboración de la política económica y social. Los nuevos procedimientos de "acción concertada" llevaban la "huella socialdemócrata"; "colocaban a los sindicatos en una situación de igualdad institucional con los empresarios y les permitía apelar a la autoridad independiente del Consejo de Expertos Económicos" (75).

No se debe, sin embargo, exagerar la importancia de la "acción concertada" como institución. Su mayor éxito aparente lo tuvo durante los primeros años de su establecimiento, durante 1967-68, en los cuales funcionó, en verdad, como un instrumento de política de rentas, fundamentalmente de control de los salarios (durante esos años se logró que los salarios aumentasen menos que los beneficios y la productividad), pero no como ins-

---

(75). Cfr. FLANAGAN, SOBKICE y ULMAN, op. cit., pág. 319. Vid. también ARMINSDON, K. "La Confédération des syndicats allemands face à la crise (1974-1979)", en AAUV. Les syndicats européens..., cit., pág. 47.

trumento de una verdadera planificación económica entre los agentes sociales y el Gobierno. De hecho, en otoño de 1969 la cooperación, traducida únicamente en cooperación salarial, se vio fuertemente comprometida ante el hecho cada vez más evidente del desequilibrio en la relación de distribución o reparto de las rentas, inclinada desigualmente en favor del capital ante la moderación salarial de los sindicatos. Este hecho (coincidiendo también con la oleada de conflictividad que sacudió a toda Europa en esta época) condujo a una parte de las bases sindicales a lanzar "huelgas salvajes" para obtener aumentos salariales que los sindicatos, comprometidos en la "acción concertada" no podían negociar. Tras las huelgas del '69 los sindicatos reaccionaron más energicamente; pero, pese a todo, la "acción concertada" fue un buen instrumento para lograr una duradera moderación salarial y una relativa "paz social".

La "acción concertada" ha constituido "un verdadero foro público para que el Gobierno y el Bundesbank presentaran sus puntos de vista y su hallazgo, para suscitar debates y movilizar el apoyo de la opinión pública" (FLANAGAN, SOBKICE y ULMAN), pero no fue acompañada de un aumento significativo de la posición política y económica de los sindicatos, sobre todo en lo que se refiere a su participación en la elaboración y gestión de la política económica general. El desencanto de los sindicatos (y el incumplimiento de sus esperanzas de reforma), junto con el progresivo deterioro de las relaciones industriales, fue una de las causas que motivó su decisión, en julio de 1977, de retirarse de

la "acción concertada"; el hecho desencadenante fue la demanda que la BDA (la organización empresarial) interpuso ante el Tribunal Constitucional Federal contra la Ley de Cogestión de 1976, reafirmación central de la DGB que pretendía aumentar la importancia socioeconómica de los sindicatos en las empresas (76).

Sin embargo, el fin de la "acción concertada" como institución no ha significado que la política de cooperación y concertación acabase. De hecho, los representantes de los sindicatos, de los empresarios y del Gobierno siguieron desempeñando sus papeles tradicionales y reuniéndose periódicamente, aunque con menos participantes y sin bautizar estos encuentros como "acción concertada" (77). FLANAGAN, SOSKICE y ULMAN (78) analizan cuatro hechos que pudieran haber influido de modo determinante en la adopción por los sindicatos alemanes de una política de cooperación y moderación: el amplio sistema de seguridad social alemán, creado durante el Gobierno de Bismarck en la década de 1880;

---

(76). VÉASE ARMINSTEADT, op. cit., pág. 48; SCHNEIDER y LEHNINGER, op. cit., págs. 212-213; FLANAGAN, SOSKICE y ULMAN, op. cit., págs. 324-325.

(77). Las reuniones de "acción concertada" que hasta entonces se habían institucionalizado se caracterizaron por ser, en gran medida, ceremoniosas e informales, demasiado cortas, demasiado infrecuentes -celebrándose solo dos o tres veces al año-, y con demasiados participantes, al acudir a ellas algunas veces más de cien personas.

(78). FLANAGAN, SOSKICE y ULMAN, op. cit., págs. 327-328.

la política de Mitbestimmung (Codeterminación) en la empresa; las reducciones de los impuestos que se llevaron a cabo de forma muy explícita como incentivos a la moderación por los responsables políticos durante la segunda mitad de la década de 1970; y, por último, la permanencia, durante largo tiempo, en el poder del Partido Socialdemócrata (SPD), que ha sido el miembro principal de la coalición con el Freie Demokratisch Partei (FDP), el Partido Liberal, entre 1969 y 1983, siendo responsable de introducir o reforzar los demás incentivos a la moderación y a la concertación (79).

Es evidente que estos cuatro elementos han contribuido de forma decisiva al establecimiento de un "scambio político" de tipo neocorporativo que ha llevado al movimiento sindical (DGB) a cumplir una función de agente de ese "scambio" dentro de una política cooperativa, cercana a la política de "contrato social". Es necesario, sin embargo, señalar que los cuatro elementos indicados no han sido absolutos a la hora de determinar

---

(79). Si se observa el proceso de búsqueda de concertación social en España durante el verano de 1987 se puede observar como el Gobierno socialista (PSOE) busca cumplir esa función de inductor de un nuevo Pacto Social a través de algunos de los mecanismos que se han señalado respecto al caso alemán, fundamentalmente por medio de las ofertas de reducciones de impuestos y la llamada a los lazos ideológicos con el movimiento sindical, especialmente con la UGT.

la política concertada de los sindicatos. La crisis económica con la agudización del desempleo -que supone un importante problema para el sistema de seguridad social-, la oposición de los empresarios a la extensión de la cogestión de forma que se logre una verdadera codeterminación (hoy día solo aparece realmente en sectores marginales de las empresas como los "asuntos sociales", pero no en los sectores económicos y financieros) y la caída del Partido Socialdemócrata al ser sustituido en el Gobierno por una coalición conservadora, conducen a que no exista un verdadero "intercambio" político con los sindicatos. Estos se encuentran en una situación de "coinvolvemento institucional" (80), donde el sindicato se ve constreñido a practicar una moderación reivindicativa, a conformarse a "intereses generales" y a institucionalizar su cooperación. El sindicato, de esta forma, aparece como uno de los protagonistas de una trama de relaciones y transacciones con la patronal y el Gobierno (ahora de ideología opuesta a la suya), redefiniendo el tradicional consenso de la ideología socialdemócrata para adaptarse, en última instancia, a la crisis sin oponerse al sistema económico capitalista (81).

---

(80). Cfr. VENEZIANI, B., "Legge e contratto nello scenario europeo", *Democrazia e Diritto*. 1984, num. 4, págs. 75 y sigs. Vid. también REGINI, M., "Sindacati e stato nell' Europa occidentale". *Democrazia e Diritto*. 1981, num. 5, pág. 78.

(81). Vid. sobre este punto D'ANGELILLO, M., "La politica sindacale nella Rft". *Democrazia e Diritto*. 1984, num. 5 págs. 150-157.

## 2.2.- MODELO CONFLICTIVO CONTRACTUAL DE CONCERTACION SOCIAL.

### 2.2.1.- FRANCIA.

Si, como se ha puesto de manifiesto, las experiencias de concertación social en los distintos países dependen muy en gran medida del sistema de relaciones industriales imperante en cada uno de ellos, es necesario hacer referencia, al analizar el caso francés, al modelo ligado a la estructura socio-económica de base y a su historia política e institucional que caracteriza este país para explicar por qué los procesos de concertación en Francia no han sido institucionalizados y solo se han producido cuando graves acontecimientos político-sociales han hecho necesario un "pacto de paz" entre el Gobierno y los interlocutores sociales, concretándose en acuerdos caso por caso, informales y de duración limitada.

Las dificultades de la concertación neocorporativa en Francia derivan del arraigo de la ideología de la lucha de clases en los sindicatos y el estatismo de la clase política.

Una de las características del sindicalismo francés ha sido tradicionalmente su sensibilidad política, lo que lleva a que dentro del movimiento sindical aparezcan diversas corrientes ideológicas (marxismo, reformismo, anarcosindicalismo, catolicismo social). Y debido al importante papel que las opciones polí-

fitas e ideológicas juegan en la vida sindical se produce la lógica consecuencia del pluralismo y la división sindical, así como las estrechas relaciones orgánicas, tradicionalmente de dependencia, con los partidos políticos. En Francia, como ocurre también en Italia y España, los trabajadores están representados por sindicatos de distintas orientaciones ideológicas: la Confédération Générale du Travail (C.G.T.), dominada por los comunistas y estrechamente relacionada con su partido; la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.), ligada al movimiento social-católico y de carácter confesional, relacionada con el Mouvement Républicain Populaire (MRP), el partido demócrata cristiano francés; la Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière (C.G.T.-F.O.), creada en 1947 cuando la minoría socialista "Force Ouvrière" se separó de la CGT debido al dominio comunista en esta última; la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.), surgida cuando en 1964 la minoría opuesta al carácter confesional de la CFTC logró la mayoría y se modificaron los estatutos, quedándose la nueva minoría confesional con la denominación desechada; por último, hay también que mencionar la existencia de otras dos centrales sindicales: la Fédération d'Education Nationale (F.N.E.) que agrupa a los sindicatos de la enseñanza, y la Confédération Générale des Cadres (C.G.C.), que representa a los trabajadores de cuello blanco (82).

Aunque, debido a esta pluralidad, dentro del sindi-

calismo francés hay sindicatos de carácter reformista (fundamentalmente CFTC, CGT-FC y CGC) -que no cuestiona el sistema capitalista del cual son piezas fundamentales, configurándose como meros instrumentos de lucha económica y profesional de la clase obrera; el sindicalismo en Francia (CGT y CFTC, las dos centrales mayoritarias) se caracteriza en general por ser un sindicalismo "de clase" revolucionario, fuertemente combativo (83), que tradicionalmente ha hecho amplio recurso a la acción política más que a la contractual.

Sin embargo, pese a su carácter movilizador-revolucionario y combativo, se trata de un sindicalismo débil. Debi-

---

(82). Vid. JAVILLIER, J. D., Derecho del Trabajo (Traduc. de la 2ª edic. franc.). Madrid, 1982, págs. 157-167; CAMERLINDK, G. H. - LYON-CABE, G., Derecho del Trabajo (Traduc. de la 5ª edic. franc.). Madrid, 1974, págs. 356-361; REYNAUD, J. D., Les syndicats en France. Dos tomos. París, 1975; MOURIAUX, R., "Le syndicalisme français à l'épreuve de sept années de crise (1974-1981)", en AAJJ, Les syndicats européens et la crise, op. cit., págs. 171 y sigs.

(83). El sindicato, según esta orientación ideológica se configura como un centro de resistencia contra el sistema capitalista de producción y su fin es, a través de las vías democráticas y constitucionales, la sustitución de este sistema. Sin olvidar su carácter de agente contractual en la lucha económica y profesional, el sindicato asume su papel de sujeto político que busca la transformación del modelo socio-económico imperante en la empresa y en la sociedad.

lidad que viene motivada por las divisiones y escisiones que provoca la diversidad ideológica y la escasa concentración de la clase obrera, y que se acentúa por la pequeña cifra de afiliación con que cuenta (y como consecuencia su pobreza económica ante la falta de cotizaciones) (84). Conscientes de esa debilidad, los sindicatos -fundamentalmente las bases- aspiran a la unidad: no solo a la unidad de acción sino a la unidad orgánica; esta última presenta grandes dificultades por el pluralismo ideológico imperante en el movimiento sindical; en cuanto a la unidad de acción ha habido diversas tentativas para lograrla, llegando en ciertas ocasiones, algunos sindicatos (CGT y CFTD) a lograr un pacto para la unidad de acción.

El sindicalismo francés se mueve entre dos tendencias derivadas de su doble papel de agente contractual en el

---

(84). Como indican CAMERLYNCK y LYON-CAEN, *Derecho del Trabajo*, op. cit., pág. 367, "En Francia existe un gran número de trabajadores 'resorganizados', es decir, no sindicados. Esto se debe a la prohibición que tiene el sindicato de emplear medios de persuasión y de coacción para presionar sobre los trabajadores, pero se debe también en parte a cierto individualismo, a cierta indiferencia. Los sindicatos agrupan a un número incierto de trabajadores, pero en todo caso muy reducido, teniendo en cuenta que el número de asalariados crece constantemente. Además, los efectivos sindicales son muy inestables: tras los fracasos, las escisiones, los afiliados no renuevan su carnet".

mercado de trabajo y de sujeto político; por un lado se manifiesta su deseo de influir en las grandes opciones que determinan la política económica y social del país -de ahí su participación, como se verá en el Consejo Económico y Social y en los organismos del "Plan", y su deseo de participar con el poder público en la adopción de medidas económicas y fiscales generales (así los programas de la mayoría de los sindicatos recogen cada vez más su aspiración "hacia una planificación democrática" de la economía) y de ampliar el protagonismo de los sindicatos dentro de la empresa-; pero, por otro lado, rechaza cualquier compromiso con el poder ya que se configuran como sindicatos de clase que pretenden la sustitución del sistema económico vigente: los sindicatos -fundamentalmente la mayor central sindical francesa, la CGT- se oponen a participar en una "negociación permanente" con los empresarios y con el Gobierno. Y pese a las grandes diferencias ideológicas que existen entre ellos, los tres grandes sindicatos franceses (CGT, CFDT y CGT - FO) tienen planteamientos semejantes en materia de democracia económica: aunque con léxicos diferentes y por muy diversas motivaciones, todos rechazan la cogestión (solo aceptan planteamientos autogestionarios) y la política de rentas (25). Se niegan también a atarse en una participación

---

(25). Respecto a la organización de la empresa, los sindicatos han sido siempre reacios a participar en las decisiones económicas y sociales. Sin embargo, como indica SELLIER,

institucionalizada con el poder en materia económica, lo que constituye uno de los factores que explican la ausencia de un sistema de neocorporativismo estable en Francia, de una concertación social institucionalizada.

Otro factor que explica esa falta de concertación lo constituyen el carácter tradicionalmente duro e intransigente de la clase empresarial. Las dos principales organizaciones re-

---

F., "Francia", en AAUV. El trabajo en el siglo XX, op. cit., págs. 257-261, "Sus protagonistas contemplan la ampliación de las competencias de los comités de empresa, sobre todo para evitar los despidos. También propugna el protagonismo de los sindicatos en materia de planificación de inversiones, aunque solo desde la óptica de sus repercusiones sobre el empleo". Dentro de esta línea, la CFTD pretende que los trabajadores participen en la elección de la dirección de las empresas pero manteniendo totalmente su derecho a la crítica y a la huelga. La CGT - FO, en la misma actitud negativa, se opone a la co-gestión debido a su filosofía inspirada en el sindicalismo norteamericano y rechaza toda política de rentas, es decir, cualquier intervención del Estado en el libre juego de la negociación entre los interlocutores sociales; si acepta la necesidad de contactos con el Gobierno sobre algunas cuestiones socio-económicas aunque se niega a la adopción de decisiones tripartitas. La CGT, por su parte, dentro de la ideología marxista, es absolutamente opuesta a lo que denomina "colaboración entre clases" (co-gestión) y rechaza igualmente cualquier sacrificio impuesto a la clase trabajadora por una política económica dirigida a "salvar el capitalismo", derivada de la política de rentas.

representativas de los empresarios, el Consejo Nacional del Patronato Francés (C.N.P.F.) y la Confederación General de Pequeñas y Medianas Empresas - Patronato Real (C.G.P.M.E.-P.R.) han mantenido generalmente, hasta 1981, estrechas relaciones con el Gobierno, mientras que con el otro interlocutor social, el sindicato, las relaciones -tanto por parte empresarial como por parte del Gobierno- han sido muy distantes. La debilidad de los sindicatos y la mala organización de la clase trabajadora han posibilitado que la alianza Gobierno-empresarios ignorase a los sindicatos en la elaboración de una política económica que iba encaminada a la creación de una gran industria capaz de competir con la economía internacional, y, por tanto, al objetivo fundamental de la acumulación de capital. Como indica S. BERGER (86), "se dice que los capitalistas franceses han disfrutado de una posición tan fuerte en la sociedad y en el Estado que tenían relativamente poco interés en soluciones corporatistas".

El sistema de relaciones industriales francés, de forma similar al italiano o al español, adquiere caracteres específicos -sobre todo respecto al conflicto industrial- dirigidos tradicionalmente a configurar un "modelo de conflictividad" "con fuertes connotaciones político-agitadoras más que simplemente

---

(86). Cfr. BERGER, S., "El Conflicto Social en la Francia Socialista", en Papeles de Economía Española, num. 22, 1985, pág. 465.

te "contractuales" (modelo mediterráneo de conflictividad) (87). La estructura principal de las relaciones industriales -respecto a la organización sindical y la contratación colectiva- se caracteriza por el centralismo (88) y por la existencia de un doble canal de representación de los trabajadores en la empresa (representación sindical y representación institucional). Todo este sistema se ha desarrollado en el contexto de un fuerte intervencionismo estatal: desde siempre la ley ha tenido una enorme importancia de cara a la fijación de las condiciones de trabajo y a la solución de los conflictos industriales, mientras que la negociación colectiva es un fenómeno relativamente reciente en Francia (no existía prácticamente antes de 1968 (89)); aún hoy la

---

(87). Cfr. TREU, T., "Introduzione" en *Crisi economica e mutamenti politici nell'area mediterranea* (a cura di T. Treu), cit., págs. 9 y sigs., donde analiza las características socio-económicas comunes de los países del área mediterránea.

(88). Centralización que, en opinión de TREU (op. cit., pág. 10), es distinta a la construida y articulada sobre sólidas bases de control procedimental y organizativo, del centro a la periferia, propia de los países centro-europeos. En el caso francés, como en el italiano o español, ese centralismo viene inducido por las relaciones con el Estado y con el sistema político más que construido en vía sindical.

(89). Aunque la Ley marco de 1950 establecía los convenios colectivos por ramas de actividad y plantas en el sector privado y en las compañías nacionalizadas que competían con el sector privado, pero hasta la década de los '70 ni los sindicatos ni las organiza-

legislación prevalece y tiende a ser dominante sobre la negociación colectiva.

Con esta breve síntesis del sistema de relaciones industriales francés se trata de poner de relieve la tradicional ausencia de un consenso político y social, la falta de una base mínima que favorezca un clima de cooperación entre el capital y

---

ciones empresariales participaban seriamente en las negociaciones. Hasta finales de los '60, la negociación colectiva fue, en general, ineficaz en todos los niveles.

Por lo que se refiere al sector público, no existía ningún sistema de convenios colectivos paralelo al del sector privado. Se intentó establecer un sistema más flexible -sobre todo respecto a las negociaciones salariales- a través del "Procedimiento Toutée": el Gobierno creó un comité presidido por A. Toutée para crear un método que permitiera a los sindicatos participar en la determinación de los salarios en el sector público; el informe recomendaba que el Gobierno fijará una cifra agregada para las subidas salariales de un sector determinado y dejará a la negociación entre sindicatos y empresarios la distribución precisa de esas subidas entre los diferentes grupos de trabajadores; pero el Gobierno ignoró las recomendaciones del Informe Toutée y se mantuvo el control de las subidas salariales globales por parte del Gobierno. Vid. FLAMMÁN, SOBKICE y ULMAN, op. cit., págs 637 y 666-667. Sobre el Informe Toutée, vid. ROCHECOREON, G., "Fut la procédure Toutée?", en Droit Social. Num. 11. Nov. 1968; LAUREL, L., "Procédure Toutée et disparités sociales", en Droit Social. Num. 11. 1968.

la clase obrera, lo que contribuye a explicar por qué -a diferencia de otros países de capitalismo avanzado- no se han desarrollado en este país estructuras neocorporativas estables ni se ha institucionalizado un modelo de concertación social como salida a la crisis económica.

Las relaciones entre el Estado y las partes sociales sí han dado lugar, sin embargo, a algunos acuerdos concretos de carácter tripartito que constituyen verdaderos pactos sociales de raíz neocorporativa. Pero los términos del "intercambio" establecido están ligados a cuestiones singulares estrechamente ligadas a la situación política, a la estabilidad-inestabilidad del sistema político-estatal.

Un primer Pacto Social podríamos encontrarlo en los llamados "Accords Matignon": en el curso de las grandes huelgas en junio de 1936, el presidente del Consejo, León Blum (Frente Popular) reunió a representantes de la CGT y de la Confederación General del Patronariado Francés (CGPF) logrando concluir una serie de acuerdos que en opinión de CAMERLYNK y LYON - CAEN (90) constituyen "un documento original, verdadera carta negociada de un nuevo Derecho". A través de estos Acuerdos -que se concretarán

---

(90). Cfr. CAMERLYNK - LYON-CAEN, Derecho del Trabajo, op. cit., pág. 10. Vid. también Javillier, J. C., Derecho del Trabajo, op. cit., págs. 101-103.

después en proyectos de ley- se lleva a cabo un intento para estructurar unos procedimientos eficaces de solución política de los conflictos colectivos de trabajo; se favorecen la conclusión y la creación de convenios colectivos, otorgándoles un estatuto apropiado; y se reconocen nuevas condiciones ventajosas de trabajo: la semana de cuarenta horas y las vacaciones anuales retribuidas (91).

A diferencia de otros países europeos (Suecia, Bélgica...) donde la celebración de un primer acuerdo social dió paso a una institucionalización del consenso y la cooperación entre todos los interlocutores sociales, los "Accords Matignon" no fueron seguidos de una política de concertación y, pese a algunos intentos de integrar -timidamente- al movimiento sindical dentro de una política de rentas "pactada" entre el Gobierno y las partes sociales -"Procedimiento Toutée" e "Informe Massé" de 1963 (que se analizarán infra)- a la que los sindicatos se opusieron, la realidad es que la política económica y social continuó siendo claramente impuesta por el Gobierno, en clara alianza con los empresarios, ignorando totalmente a los sindicatos. Ese primer Pacto Social que constituyeron los "Accords Matignon" no

---

(91). Vid. texto del acuerdo en REYNAUD, J. D., Les syndicats en France. Tomo II, cap. V, págs. 240 y sigs.; también, JAVILLIER, J. C., Manuel de droit du Travail. Paris, 1966, pág. 12.

dieron paso, pues, a una concertación social formalizada establemente.

Solo las graves circunstancias político-sociales (coincidentes con las oleadas de huelga que se produjeron por toda Europa occidental a finales de la década de los '60, fundamentalmente en Italia en el Otoño del 69) que dieron a los acontecimientos de Mayo del 68, hicieron necesario la adopción de un nuevo Pacto Social que se concretó en los "Accords de Grenelle" que significaron un verdadero hito en el Derecho de Trabajo francés.

Entre 1964 y 1968, la economía francesa sufrió el más alto nivel de desempleo, se impuso la moderación salarial en el sector público y, a través de los empresarios, en el sector privado, y se adoptó una enérgica política de reorganización industrial (92). Resultado de estas políticas fue la huelga general de Mayo de 1968; los movimientos estudiantiles y obreros de mayo-junio del '68, que degeneraron en una oleada de huelgas no bien controladas por los sindicatos y que constituyeron, después de la paz de Argelia, la mayor prueba política, transformando profundamente las condiciones políticas y sociales del país. El movimiento se apoyó, en el interior de las empresas,

---

(92). Vid. FLANAGAN, SOBKICE y ULMAN, op. cit., págs. 457 y sigs.

sobre los trabajadores, y muy a menudo reagrupó a obreros, empleados y personal dirigente; los procesos huelguistas constituyen una fase de extrema espontaneidad y descentralización dentro del movimiento obrero.

Tras la oleada de huelgas -de amplitud sin precedentes en la historia de Francia- las representaciones profesionales de empresarios (DNPF y CGPME) y trabajadores (CGT, CGT-FO, CFTD, CFTC, CGC y FEN) bajo la presidencia del Primer Ministro (G. Pompidou) y en presencia de los miembros del Gobierno responsables de la política social (el Ministro de Asuntos Sociales y el Secretario de Estado encargado de los problemas del empleo) se reunieron para examinar las posibles vías de solución al conflicto planteado. Durante los días 25, 26 y 27 de Mayo se prolongaron las sesiones hasta llegar a unas conclusiones que se plasmaron en un documento llamado "Proyecto de Protocolo de Acuerdo", conocido generalmente como "Acuerdos de Grenelle" (93).

Los Acuerdos de Grenelle constan de 14 epígrafes en los que se tratan materias muy diversas (94):

---

(93). Las reuniones tuvieron lugar en la sede del Ministerio de Asuntos Sociales, Hôtel du Chatelet, calle de Grenelle, de donde le viene tal denominación.

(94). Vid. texto del Acuerdo en RENAUD, J. D., Les syndicats en France. Tomo II, cap. V, págs. 242 y sigs.; y un análisis sobre el mismo en MARTIN VALVERDE, A., "Los Acuerdos

- Salarios: mejora de la tasa horaria del SMIG y mejora mínima del 10 % de los sueldos y salarios, pero rechazo de la "indiciación" (escala móvil).

- Jornada de trabajo: obligación de reducir progresivamente la duración del trabajo a través de la celebración de futuras negociaciones sobre la jornada.

- Reestructuración de la negociación colectiva y revisión general de los convenios colectivos en futuras negociaciones.

- Celebración de negociaciones sobre la seguridad del empleo y la formación profesional.

- Derechos sindicales: elaboración de un proyecto de ley sobre el ejercicio del Derecho Sindical en la empresa, mediante un documento que se adjunta al Proyecto de Protocolo de Acuerdo. Se reconoció la facultad de constituir secciones sindicales de empresa, aunque tal facultad no se establece para cual-

---

de Grenelle y el Derecho del Trabajo", en Revista de Trabajo, num. 26. 1969, págs. 49-100; CAMERLYNCK - LYON-CAEN, Derecho del Trabajo, op. cit., págs. 12 y sigs.; CAMERLYNCK - LYON-CAEN, Droit du Travail, 9<sup>e</sup> edic. Paris, 1970, págs. 12 y sigs.; JAVILLIER, J. C., Derecho del Trabajo, op. cit., págs. 101 y sigs.; Droit Social, julio-agosto 1968, num. monográfico sobre Mayo del '68 y los Acuerdos de Grenelle.

quien grupo de trabajadores o cualquier sindicato: se restringe a las asociaciones profesionales encuadradas en "organizaciones sindicales representativas en el escalón nacional" (probablemente las que estuvieron presentes en Grenelle). Este punto es considerado por algunos como la única "reforma de envergadura" que derivó de los acontecimientos de Mayo del '68.

- Recuperación y remuneración de las jornadas de trabajo perdidas por causa de la huelga.

Se trató de un verdadero Pacto Social negociado de forma tripartita entre las organizaciones sindicales y patronales -que participaron a través de sus organizaciones centrales de ámbito nacional e interprofesional (95)- y el Gobierno que participó directamente en las negociaciones. El Gobierno no asumió el papel de mediador o mero inductor del Acuerdo (como parece indicarse en la parte introductoria de los Acuerdos), sino que adoptó el papel de tercera parte en la negociación, participó en las deliberaciones y se comprometió en las conclusiones como una

---

(95). En los Acuerdos de Grenelle estuvieron presentes todas las organizaciones sindicales representativas, de forma que la participación constituyó un reflejo muy exacto de la pluralidad de vertientes del sindicalismo francés. Sin embargo, sí estuvieron ausentes las organizaciones profesionales específicas del sector agrícola. Vid. MARTIN VALVERDE, "Los Acuerdos de Grenelle y...", op. cit., pág. 53.

parte más. En opinión de MARTIN VALVERDE, "el ejecutivo participó en los Acuerdos de Grenelle no solo en el papel de Estado-empresario, (...), sino en el papel de Estado-director de la política social".

Jurídicamente, la naturaleza y eficacia de los Acuerdos es muy controvertida y ha dado lugar a diversas controversias. Por su forma podría decirse que se trató de un "Contacto" no firmado pero generalmente ejecutado; de acuerdo con todas las crónicas de la reunión de Grenelle, los sindicatos opusieron una clara negativa a los requerimientos de G. Pompidou para que firmasen el Acta del Acuerdo. Los líderes sindicales trataban con ello de evitar que los Acuerdos de Grenelle, como ocurrió con los Acuerdos Matignon, fuesen presentados como algo definitivo e incondicional; su propuesta, que prevaleció, fue elaborar un documento que fuese presentado como una especie de acta ("procès-verbal") -de ahí el propio título del documento como "Proyecto de Protocolo de Acuerdo"- hasta que los acuerdos fuesen aprobados definitivamente por la "base" de los trabajadores.

En opinión de SABATIER (96), "el acta de Grenelle no constituye ni un contrato ni un convenio colectivo cuya aplicación ante los tribunales pueda pedir un sindicato o un trabaja-

---

(96). Vid. MARTIN VALVERDE, op. cit., págs. 60-63.

con". De las diversas interpretaciones sobre la naturaleza jurídica de los Acuerdos destacan, por un lado la que los considera como un "acato colectivo" en el sentido técnico preciso establecido por ROUJOU DE BOUBEE (97) y, por otro lado, la que descompone los Acuerdos en dos especies negociales distintas: un conjunto de promesas unilaterales del Gobierno y un convenio colectivo negociado en la cumbre por las centrales sindicales y patronales.

De cualquier forma, sea cual sea su verdadera naturaleza jurídica (98), está emparentado en opinión de JAVILLIER, CAMERLYNCK y LYON-CAEN (99) con los acuerdos-actas de "fin de crisis", los procesos verbales de fin de conflicto, análogos a los convenios colectivos pero sin serles asimilables.

---

(97). Vid. ROUJOU DE BOUBEE, *Essai sur l'acte juridique collectif*. París, 1961. cit. por MARTIN VALVERDE y también JACQUOT, H., "Sur la nature juridique des plans français", *Droit Social*, num., 6, junio 1969, donde se analiza también el acto jurídico colectivo aunque referido a la naturaleza de los planes franceses.

(98). El estudio de la naturaleza jurídica de los Pactos Sociales será objeto de análisis en la segunda parte de esta investigación con referencia más específica a los Pactos Sociales que se han desarrollado en España; pero su similitud con los Pactos franceses dicho estudio servirá también para explicar la naturaleza jurídica de éstos.

(99). Vid. JAVILLIER, *Derecho del Trabajo*, op. cit., pág. 563 y nota 17; CAMERLYNCK - LYON-CAEN, *Droit du Travail*, op. cit., pág. 13.

Desde una perspectiva formal, en los Acuerdos se manifiestan una considerable variedad de tipos de cláusulas que conforman su contenido (100).

Existen algunas cláusulas a las que hay que reconocer, de principio, algún grado de obligatoriedad: el compromiso del Gobierno de ejercitar su potestad reglamentaria elevando la cuantía del SMIG y su potestad de iniciativa legal al remitir al Parlamento un proyecto de ley sobre el ejercicio del Derecho Sindical en las empresas; el compromiso empresarial de reducción general de los honorarios semanales; y los compromisos conjuntos referidos al establecimiento de futuras negociaciones.

Se encuentran también meras "declaraciones de voluntad" que comprometen de alguna forma la voluntad de los declarantes, y estipulaciones "de principio" o "programáticas" (flexibilización de la edad de retiro, revisión de las clasificaciones profesionales a través de los convenios colectivos...) que constituirán pautas que habrán de orientar la actuación futura de las partes contratantes.

Por último, existen en los Acuerdos diversas cláusulas que se limitan a señalar pareceres no conciliados entre las partes o intenciones de alguna de las partes.

---

(100). Vid. MARTIN VALVERDE, *op. cit.*, págs. 56-62.

De cualquier forma, la importancia de los Acuerdos no deriva solo de las cláusulas y compromisos contenidos en ellos:

Como consecuencia directa de los Acuerdos de Grenelle, el 5 de diciembre de 1968 la Asamblea Francesa adoptó el Proyecto de Ley presentado por el Gobierno sobre ejercicio de los derechos sindicales en la empresa. La Ley se limita a regular los espacios vacíos dejados por las partes en las negociaciones de Grenelle y a darle a las respectivas cláusulas el rango normativo constitucionalmente adecuado.

También como una prolongación de los acontecimientos de Mayo-Junio de 1968 se promulgó la Ley de 13 de Julio de 1971 que modifica a la de 1950 reguladora de los convenios colectivos. Se trató de una "ley negociada": un grupo "ad hoc", compuesto por representantes de los poderes públicos, representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores y representantes de los intereses familiares, elaboró un informe que fue presentado a la Comisión Superior de Convenios Colectivos convocada en reunión plenaria, de donde resultó un anteproyecto ley, sometido también a examen del Consejo Económico y Social (101).

Pero quizás lo más destacado de las consecuencias

---

(101). Vld. JAVILLIER, J.C., Derecho del Trabajo, op. cit., pág. 569 y nota 17.

de la crisis de Mayo del '68 fué la fase de "hipercentralización" que culminó en la firma de los Acuerdos de Grenelle, en junio de 1968. A partir de aquí el sistema de relaciones industriales se recompondrá, encontrando un nuevo equilibrio. Se pasa de la contratación de categoría, nacional o regional, a la contratación nacional interprofesional (interconfederal) junto con una contratación a nivel de empresa, sin que la contratación de categoría perdiera su importancia; en definitiva se da paso a un sistema similar al de contratación colectiva articulada (102).

La crisis del '68 ha culminado, de esta forma, en una larga serie de convenios colectivos nacionales interprofesionales firmados por la CNPF (por parte patronal) y las grandes organizaciones sindicales (103). Esta negociación interprofesional había aparecido ya antes de esta crisis pero es a partir de ella cuando adquiere una importancia decisiva y da lugar a una "redistribución de tareas" entre el Estado y los grupos profesionales (104).

---

(102). Cfr. SELLIER, F., "Francia. Azione sindacale e potere politico (1960-1982)", en TREU (a cura di), Crisi economica e mutamenti politici..., op. cit., págs. 35 y sigs.

(103). Vid. sobre dichos Acuerdos Interconfederales, CAMERLYNCK - LYON-CAEN, Droit du Travail, op. cit., págs. 660 y sigs.; SELLIER, "Francia. Azione sindacale e potere politico..." op. cit., págs. 36 y sigs.; ADAM, G., REYNAUD, J. D., VERDIER, J. M., La négociation collective en France. Paris, 1972, págs. 15 y sigs.

En 1965, el 20 de mayo, siguiendo el camino trazado por Regie Renault se firma un Acuerdo Nacional Interprofesional para la generalización de la cuanta semana de vacaciones pagadas.

En febrero del '68 se firma un Convenio Interprofesional, de tipo convenio de seguridad social más que convenio colectivo de trabajo, sobre la indemnización complementaria del desempleo parcial.

---

(104). Después de la partida de De Gaulle en abril de 1969, el nuevo presidente (Pompidou) y el equipo de Gobierno Chaban-Delors tratan de reconstituir el equilibrio social buscando su centralización, para ello desarrollan la contratación a todos los niveles y especialmente a nivel nacional (interprofesional) y a nivel de las grandes empresas nacionales.

Por otro lado, la "redistribución de tareas" que se pretende llevar a cabo a través de esta centralización de la negociación es bastante relativa ya que no se basaba en un equilibrio. FLAMACON, SOSKICE y ULMAN, op. cit., págs. 677, señalan como los trabajadores ciertamente aumentaron su poder a raíz de los acontecimientos de Mayo del '68, consiguieron más poder en las plantas y en los niveles superiores y la nueva política contractual, especialmente en el sector nacionalizado, refuerza el papel del sindicato; pero el grado de aumento de dicho poder era incierto y permitía todavía al Gobierno ignorar a los sindicatos, al menos a corto plazo. "Los acontecimientos de Mayo como a diferencia del otcho caliente de 1969 italiano, modificaron la balanza de poder pero no la alteraron fundamentalmente".

En noviembre de 1968, inmediatamente después de los acontecimientos de Mayo del '68 se inicia la negociación y conclusión de un acuerdo sobre la reducción del horario de trabajo y también un acuerdo sobre el Derecho de organizar las secciones sindicales en las empresas que ocupan más de 50 trabajadores.

Del 10 de febrero de 1969 es el Acuerdo Nacional Interprofesional sobre la seguridad del empleo y la defensa de la ocupación. Este Acuerdo crea comisiones profesionales nacionales e interprofesionales regionales de empleo, de composición paritaria. Facilita la formación de los trabajadores en caso de una posible reconversión; aumenta la información y los medios de control del comité de empresa en caso de despidos colectivos, principalmente provocados por fusión, concentración o reestructuración; y aumenta las indemnizaciones por despido.

En julio de 1970 se firman dos nuevos Acuerdos Interprofesionales: el Acuerdo Nacional de 2 de julio de 1970 sobre el permiso de maternidad, que ha necesitado para su aplicación de medidas legislativas; y el Acuerdo Nacional de 9 de julio de 1970 sobre la formación y prevé la creación de fondos de "aseguramiento-formación" con subvenciones a cargo del Estado (fondos que constituyen la base financiera indispensable para la aplicación del acuerdo mismo).

Un Acuerdo de octubre de 1974 continúa manteniendo el nivel de centralización de la contratación interprofesional

-como se ve notablemente desarrollada en este periodo-. Este Acuerdo establece el derecho a una indemnización total durante el primer año de desempleo, en caso de despido por causas económicas.

En marzo de 1975 se firma un Acuerdo-Marco Inter-profesional sobre las condiciones de trabajo, tratando de mejorarlas. Los principios establecidos por este Acuerdo, que marca una etapa decisiva, están destinados a facilitar la adopción de disposiciones concretas y adaptadas a cada profesión en los convenios colectivos y a fomentar las iniciativas contractuales en las empresas.

La importancia de esta contratación nacional inter-profesional viene dada por el hecho de que los Acuerdos eran, de hecho, negociaciones tripartitas en las que el Gobierno era parte esencial. Este actuaba, aunque indirectamente, dando un fuerte impulso a las negociaciones en forma de persuasión, ayuda financiera (el Gobierno sufragaba en parte el coste de estas medidas) y extensión legislativa, ya que los Acuerdos constituirán, en muchos casos, la base de nuevas leyes votadas en el Parlamento, dando lugar a un nuevo modelo de relación entre legislación y contratación colectiva. Se produce a través de ellos y de los Pactos Sociales que los impulsaron un fenómeno de "sustitución" del Parlamento por los interlocutores sociales, y se puede ver en este proceso un leve inicio de un modelo neocorporativo en el

ámbito del sistema de relaciones industriales. Pero dicho modelo no llega a instaurarse debido al rechazo general de los sindicatos al sistema político-económico y su negativa a "legitimizar" la política económica y social del Gobierno.

De cualquier forma, a través de esta política se pretendió institucionalizar el mercado de trabajo. Manteniendo la misma estrategia de industrialización que se había establecido durante el mandato "gaullista" como eje central de la política económica, se buscaba evitar el peligro -tanto político como económico- de una repetición de los acontecimientos de mayo del '68. A través de la institucionalización del mercado de trabajo se involucraba a los sindicatos en una negociación centralizada y eficaz. El Gobierno pensaba que, de esta forma, los sindicatos abandonarían su papel político, poniendo como objetivo principal de su actividad la protección de los intereses económicos de sus afiliados; el resultado sería unos "sindicatos más pragmáticos" con los que, implícita o explícitamente, podría negociar el Gobierno sobre la política de rentas, la racionalización de la industria y la política laboral (105).

Es dentro de esta estrategia política del Gobierno, por un lado, y en el marco del relativo crecimiento del poder de

---

(105). Cfr. FLANNAGAN, SOBKINCE y ULMAN, op. cit., pág. 692.

los sindicatos tras la crisis del '68, como se explica el notable desarrollo durante todo este periodo de la contratación inter profesional. Los empresarios, por su parte fueron ayudados y animados por el Gobierno a negociar con los sindicatos en todos los niveles; la aspiración de involucrar al movimiento sindical en una negociación formalizada e institucionalizada constituyó una importante motivación para que la patronal aceptase y fomentase estas negociaciones. El otro motivo que movió tanto a la patronal como al propio Gobierno era la pretensión de lograr a través de una negociación -de forma "paccionada"- con los propios sindicatos la flexibilización del mercado de trabajo: el tipo de despido colectivo, formación y condiciones de trabajo consideradas adecuadas y necesarias para la estrategia de la industrialización.

Como se ha señalado, una de las características de los modelos de concertación social institucionalizada que se han desarrollado en numerosos países de capitalismo avanzado ha sido el hecho de que en gran parte de los casos dicha concertación ha aparecido ligada a las políticas de rentas -de carácter voluntarista- que en esos países se han utilizado como forma de reducir los salarios reales y restablecer la competitividad y la productividad.

En Francia, en general, ha sido siempre bastante laboriosa la tarea de lograr un clima de cooperación necesario

para llevar a cabo una política de rentas de tipo voluntarista, concertada con los interlocutores sociales. Frente al Gobierno y a los empresarios, los sindicatos han manifestado tradicionalmente su rechazo a la aplicación de una política de rentas que, en su opinión, no es, en realidad, sino el establecimiento de una política de salarios (106).

---

(106). Así, la CGT, de acuerdo con su postura crítica de la sociedad capitalista, manifiesta una actitud contraria a toda política de rentas, rechaza cualquier política económica destinada a "salvar al capitalismo" que imponga sacrificios a la clase trabajadora. Para ella, la política de rentas "no es más que una máscara hipócrita de una política de salarios bien definida, destinada a controlar y a limitar al máximo los aumentos de salario y extender al sector privado los métodos autoritarios en vigor en el sector público". De acuerdo con estos planteamientos, la CGT se muestra decidida partidaria de la libre discusión contractual, excluyendo la intervención del Estado y negociando verdaderos convenios colectivos donde se determinen salarios reales libres de cualquier cláusula restrictiva.

Por su parte, la CFTD, mediante una crítica global más matizada, rechaza también toda política de rentas referida únicamente a salarios y que no incida en los beneficios capitalistas. Considera que una verdadera política de rentas exigiría una extensión del poder contractual de las organizaciones sindicales y un aumento de los poderes de investigación económica de los comités de empresa. Cfr. SALVADOR SALVADOR, J., "Los sindicatos obreros franceses y la política de rentas", en III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Vol. II. Sevilla, 1970, págs. 971 y sigs.

Pese a todo, sí se han realizado intentos de implantación de acuerdos sobre los aumentos de las rentas. En otoño de 1963 fue cuando los poderes públicos, dentro del programa de estabilización que se puso en marcha, se mostraron particularmente interesados en restablecer el diálogo con las organizaciones sindicales para llegar a un "pacto" sobre aumentos máximos de las rentas (107). Debido a la negativa de los sindicatos, la política de rentas fue abandonada, como política global, al poco tiempo.

Fue únicamente en el sector público donde logró llevarse a cabo una política de rentas concertada entre los interlocutores sociales a través de los llamados "CONTRATOS DE PROGRESO" ("contrats de progrès") que habían sido sugeridos por

---

(107). Vid. CUADRADO Saura - VILLENA PENA, Política de Rentas, op. cit., págs. 265 y sigs.

De esta forma se convocó una Conferencia sobre Rentas presidida por el Comisario General del Plan, Pierre Massé, de donde salió un informe -"Informe Massé"- favorable a una política de rentas que incluyese a todos los tipos de rentas y tuviese carácter voluntario. Sin embargo, la Conferencia no logró su objetivo de lograr el acuerdo y la concertación entre todos los grupos de intereses sobre la política de rentas. El único aspecto positivo de la Conferencia fue la creación del Centro para el Estudio de las Rentas y los Precios (CERC). Vid. ADDISON, J.T., "La experiencia europea reciente...", en FALLICK y ELLIOTT, Estudios sobre Política de Rentas, op. cit., págs. 457 y sigs.

los Informes Toutée y Massé (108). Los "contratos de progreso" fueron utilizados por el Gobierno para atraer a los sindicatos a una negociación salarial en el sector público, presentándose para ello como negociaciones "sin la intervención del Estado" (aunque en realidad el Estado no carecía de influencia sobre la forma general que adoptaban esos contratos).

Los "contratos de progreso" (109) se configuraron como "contratos plurianuales que tratan fundamentalmente sobre la mejora de las condiciones de trabajo así como sobre las modalidades destinadas a asegurar el buen funcionamiento y la continuidad del servicio público" (110). Se pretendía con ellos reducir la incertidumbre de las relaciones industriales en el sector público, buscando una negociación formalizada y una política social concertada entre los interlocutores del sector público y

---

(108). Vid. nota (89).

(109). Vid. sobre estos "Contratos de Progreso", CAMERLYNCK - LYON-CAEN, *Droit du Travail*, op. cit., págs. 672 y sigs.; VOISSET, M., "Concertation et contractualisation dans la fonction publique", *Droit Social*, num. 9-10. Sept./Oct. 1970; LEBON, A., "Les principaux accords salariaux signés en 1970 et 1971 dans les secteurs public et nationalisé", *Droit Social*, num. 7-8. 1971; FLAYACON, SOUKICE y ULMAN, op. cit., págs. 492 y sigs.

(110). Cfr. VOISSET, "Concertation et contractualisation...", op. cit., pág.

de acuerdo con la política económica general; así, en la de determinación de los salarios entrarían tanto factores nacionales como específicos de las empresas. El primer convenio importante en el sector público fue firmado en 1969 entre Electricité et Gaz de France (EGF) y los principales sindicatos, excepto la CGT que vio en el acuerdo -económicamente atractivo- una forma de economía nacional durante varios años (el Acuerdo contenía una cláusula de paz laboral para los años que éste durase). En los años posteriores se firmaron nuevos "contratos de progreso" (ferrocarriles, minas de carbón, transporte urbano...) que no eran tan vinculantes para los trabajadores al ceder el Gobierno algunas de las demandas de la CGT (111).

Esta política de rentas, llevada a cabo a través de los "contratos de progreso" en el sector público, acaba cuando en 1976 se pone en marcha el Plan Barre (nuevo Primer Ministro). El plan Barre consistió en una política de rentas impuesta, la búsqueda del compromiso político que había dominado los años anteriores deja paso a una política impuesta contra la voluntad de los sindicatos y sin su cooperación (112). Se implantó una política de rentas encaminada a mantener constantes los salarios reales de forma que la rentabilidad pudiera recuperarse en la

---

(111). Vid. FLANNERY, SOBKICE y ULMAN, *op. cit.*, págs. 483-484.

misma proporción que el crecimiento de la productividad.

La llegada de la izquierda al poder en Francia (Junio de 1981) no ha significado -al contrario que en otros países occidentales donde los partidos socialdemócratas, cuando han estado en el Gobierno, han dado un fuerte impulso a la concertación y a la adopción de modelos neocorporativos- un apoyo para la concertación ni se han reducido los obstáculos para el florecimiento de un cierto neocorporativismo en Francia.

El nuevo Gobierno ha estado empeñado en la recuperación de tasas de crecimiento elevado, y para el éxito de esa tentativa es necesario, por parte de los sindicatos, la aceptación de una política de rentas. La oposición de los sindicatos a dicha política puede constituir una de las causas que impiden el establecimiento de una concertación institucionalizada. En opinión de SELLIER (113), "desde este punto de vista el modelo corporativista se desarrolla en el campo de los derechos generales de los trabajadores pero no en el campo que toca directa-

---

(112). El Plan Barre logró imponerse gracias al poder de que gozaba el Gobierno en el sector público y a sus presiones sobre los empresarios del sector privado y permitiendo en el mercado de trabajo un enorme aumento de desempleo. Vid. FLAVAGAN, SOSKICE y ULMAN, op. cit., págs. 702 y sigs.

(113). Vid. SELLIER, "France. Action syndicale...", op. cit., pág. 52.

mente las rentas".

Ahora bien, junto a esto, y de acuerdo con BERGER (114), ha sido el propio Gobierno socialista quien no ha querido participar en ninguna relación de tipo neocorporativo rechazando toda propuesta para llevar a cabo acuerdos salariales (115).

Tal hipótesis puede ser cierta si se tiene en cuenta que la amplia victoria socialista -al igual que ha ocurrido en España- dió al Gobierno socialista un carácter de hegemonía en la sociedad que no hacía necesaria la búsqueda de una legitimación de su política económica y social por parte de los sindicatos; no era necesario, pues, buscar su consenso y cooperación a través de políticas concertadas, tanto más cuanto que los sindicatos seguían siendo débiles y que el Gobierno contaba con el apoyo decidido de una de las centrales sindicales, la CFDT (y ha sido en estrecha colaboración con este sindicato como se han formulado las llamadas "leyes Auroux" que constituyen una de las

---

(114). Vid. BERGER, S., "El conflicto social en la Francia socialista", en Papeles de Economía Española, num. 22, 1985, págs. 465 y sigs.

(115). En este sentido es curioso señalar como, según BERGER, una de las primeras acciones de los socialistas en el poder ha sido destruir el único sistema de neocorporativismo que funcionaba en Francia: las relaciones entre el Estado y la agricultura.

más importantes mejoras introducidas en el Derecho del Trabajo por el Gobierno socialista). El modelo neocorporativo se basa en un "intercambio" entre el Gobierno y los interlocutores sociales, como medio de alcanzar los consensos necesarios para la elaboración de la política económica y social; tal "intercambio" implicaría que el Gobierno socialista habría debido realizar las reformas sociales de forma concertada no sólo con los sindicatos -ahora sus aliados naturales- sino también con los empresarios. La hegemonía lograda con la victoria electoral permite al Gobierno no tener que realizar determinadas "concesiones" a los interlocutores sociales para lograr su legitimación.

Pese a todo, hay que tener en cuenta que la posterior identificación del Estado con los resultados económicos ha sido una fuente creciente de debilitación del Gobierno (en un proceso parecido al español, aunque acentuado en este último caso por la política claramente liberal que el Gobierno está llevando a cabo), de tal forma que cualquier tentativa de un "programa de austeridad" ha contado con la fuerte oposición del Partido Comunista y la CGT (siempre dominante en el sindicalismo francés).

Si se consensó, empero, durante este periodo, la tradición de los Acuerdos Nacionales Intersectoriales y, en esta línea, se concluyó un Acuerdo en julio de 1981 sobre la duración del horario de trabajo que ha sido integrado en la Ordenanza

sobre el horario de trabajo en enero de 1982 (manteniendo, de esta forma, la relación entre ley y contratación colectiva que se había establecido en el periodo anterior (116)). El 20 de octubre de 1986 ha sido firmado un nuevo Acuerdo Nacional Interprofesional entre la CFTD, CFTO y CGT - FU, por parte de los sindicatos y por el lado de la patronal por la CNPF (la CGPME se ha reservado un plazo de reflexión); trata sobre procedimientos y modalidades de control de los despidos y medidas que acompañan a estos últimos (117). También se ha venido llevando a cabo una especie de contratación colectiva "anticulada".

Otro fenómeno interesante a destacar es que, a diferencia de lo que ocurrió con la victoria del Frente Popular

---

(116). Como señala DELANOTTE, Y., "Francia. La sinistra al potere: legislazione e contrattazione collettiva (1981-1982)", en TREU (a cura di), *Crisi economica e mutamenti politici...*, op. cit., pág. 67, "Cuando el Gobierno ha preparado los proyectos de ley sobre los mismos problemas (con el fin de tutelar a todos los trabajadores) no ha asombrado el hecho de que tales medidas reflejen, en muchas de sus disposiciones, los acuerdos precedentes. De este modo el Gobierno ha podido demostrar que el proyecto de ley había recibido el previo consenso de las "partes sociales" y la contratación colectiva se había configurado como un banco de trabajo de la ley".

(117). Vid. sobre este Acuerdo, JANILLIER, J. C., *Manuel de Droit du Travail*, op. cit., Addenda, págs. 13 y sigs.

en 1936, no se ha producido con la victoria socialista un gran aumento de los afiliados a los sindicatos y, por tanto, el poder de movilización de las organizaciones sindicales siguió siendo escaso. El tradicional sistema de relaciones industriales hasta ahora no ha sufrido cambios y los sindicatos siguen siendo débiles y divididos y más o menos desorientados en su relación con la base, lo cual contribuye a la hegemonía del Gobierno en la determinación de su política general y permite a los empresarios mantener su fuerte posición pese a haber estado, en palabras de BERGER, "castigados por la salida del poder del partido 'natural' de los empresarios".

La victoria de la coalición conservadora en las últimas elecciones dará probablemente un giro importante a la política económica y social si continúa en la línea, que parece haber sido iniciada, de inclinarse por un liberalismo a ultranza, similar al llevado a cabo en Inglaterra por el Gobierno de M. Thatcher: una redefinición del papel del Gobierno en la economía mediante las viejas y renovadas fórmulas del "laissez-faire" y el rechazo absoluto de cualquier modelo neocorporativo, aún como medio de encubrimiento y "legitimación" de esa política liberal.

De este análisis parece deducirse que el sistema francés responde a un modelo conflictivo-contratual de concertación social. Un modelo donde esta concertación se ha llevado a

cabo a través de una política negociadora que ha dado lugar a que hayan aparecido algunos Pactos Sociales -ligados éstos a graves circunstancias políticas y sociales- y Acuerdos Interconfederales, pero sin llegar a una institucionalización de la cooperación entre todos los interlocutores sociales.

Hay, sin embargo, un ámbito que ha merecido por algún autor -Lehmbruch y Schmitter- el calificativo de "neocorporativismo débil" y que está en la línea de gran parte de los países democráticos de capitalismo avanzado. Se trata de la participación de todos los agentes económicos-sociales en instituciones consultivas tripartitas que tienen por objeto el diseño de la política económica.

Como ya se señaló, el sindicalismo francés junto al predominio de su acción política, como acción de confrontación con el Estado, y el rechazo de toda actitud de colaboración con el sistema, manifiesta también una tendencia a aceptar la lucha económica y por las reformas utilizando las posibilidades prácticas que brindan las instituciones de relaciones laborales. De esta forma, los sindicatos, incluida la CGT, desde mediados de los '60, aceptaron entrar en estas instituciones tripartitas.

Dentro de estos organismos destacan los Planes franceses, llevados a cabo como mecanismo de planificación económica, y el Consejo Económico y Social.

La elaboración de un Plan como medio de llevar a cabo una planificación global de la economía se impuso en Francia después de la II Guerra Mundial ante la necesidad de reconstrucción del país, para lo que era necesario concentrar los esfuerzos en los sectores prioritarios del país. Hasta 1980 se han llevado a cabo siete planes, generalmente de una duración de cuatro años cada uno de ellos salvo el V Plan llamado de Desarrollo Económico y Social que cubrió un periodo de cinco años (118).

A través de los Planes se lleva a cabo una planificación concertada ya que los intereses económicos y sociales son asociados a la preparación del Plan, participando en las Comisiones de Modernización donde éste se elabora. Los miembros de las Comisiones, nombrados por el Primer Ministro, son representantes del Gobierno, de los empresarios, de los sindicatos, y expertos independientes, pero no participan de forma paritaria sino que la patronal constituye el "partenaire" privilegiado del Gobierno.

---

(118). Sobre los planes franceses, vid. SAUVY, R., *Droit public économique*, 2<sup>e</sup> edic. Paris, 1977, págs. 36 y sigs.; JACQUOT, H., "Sur la nature juridique des plans français", en *Droit Social*, num. 6. Juin 1969; *Droit Social*, num. 4-5. Avr./Mai 1972, monográfico sobre "Aspects sociaux du VI Plan".

Para la realización del Plan ha de ser consultado el Consejo Económico y Social y la Ley de 4 de agosto de 1962 dispone que el Parlamento deberá votar sobre las grandes opciones diseñadas y sobre el texto definitivo del Plan.

El Plan no es imperativo, no crea directamente obligaciones jurídicas a cargo de los agentes económicos, pero obviamente, si la autoridad pública quiere hacer aplicar el Plan encontrará los medios jurídicos y políticos adecuados para inducir a los agentes públicos y privados a seguir sus orientaciones; también tiene medios para incitar al cumplimiento del Plan a través de exenciones fiscales, primas, subvenciones, préstamos privilegiados, etc.

Por último, respecto al Consejo Económico y Social ("Conseil Economique et Social") hay que señalar que, pese al carácter conflictual del sistema de relaciones laborales francés, el CES tiene una profunda raíz histórica como organismo de participación institucionalizada (pionero en la Europa actual), aunque ha sufrido una constante evolución hasta nuestros días (119).

---

(119). Vid. Informes de Documentación Social Europea / 3. Los Consejos Económicos y Sociales. Tomo I. Ministerio de Trabajo, págs. 29 y sigs.; PARDELL VEA, A. y PEREZ AMOROS, F., "La participación institucional en el ámbito internacional...", op. cit., págs. 164 y sigs.; JAVILLIER, J. C., Manuel de Droit du Travail, op. cit., pág. 31.

El CES viene instituido en base a los arts. 69, 70 y 71 (Título X) de la actual Constitución francesa, regulado a través de una Ley Orgánica de 1958, modificada posteriormente en diversas épocas, y por varios decretos posteriores que se refieren a su organización. Está compuesto por representantes de organismos y actividades de carácter económico, social, etc. Como G. et A. MERLOZ (120) pusieron de manifiesto, el principal problema que se planteaba al Consejo era el de su composición; debido a la mezcla de criterios -se utilizaba tanto la noción de representación de en base a las distintas clases sociales como la de representación según las diferentes categorías profesionales- el CES no era un Consejo puramente representativo como los de Bélgica, Luxemburgo o Italia. Además, el Gobierno señalaba de manera arbitraria los intereses que debían estar representados, así como el número de escaños asignados a cada categoría socio-económica.

Con las reformas introducidas durante 1984, el número de miembros del CES se eleva a 200, de los cuales 69 representan a los trabajadores, 27 a los empresarios del sector privado, excepto los de producción agrícola, y los restantes

---

(120). MERLOZ, G. et A., "Le Conseil Economique et Social sous la V. République", Droit Social, núm. 11. Nov. 1974, págs. 413 y sigs.

representan a muy diversos intereses (121). Precisamente por la aplicación de las disposiciones relativas a la "representatividad" de las organizaciones profesionales y sindicales han surgido importantes dificultades (122).

La propia Constitución establece la función consultiva propia del Consejo. Dentro de todas sus funciones consultivas, quizás la principal sea la consulta obligatoria al CES ante proyectos de ley de contenido económico-social, especialmente cuando se trate de los Planes económicos quinquenales y de las llamadas leyes-programa. Pero el carácter meramente consultivo de todas sus funciones debilitan en gran medida la importancia de este Consejo que como ya han señalado LEHMBRUCH y SCHMITTER da paso a un "neocorporativismo débil" propio, en la actualidad, de todas las sociedades democráticas de capitalismo avanzado (123).

---

(121). Vid. sobre la composición del CES, PARDELL y PEREZ AMOROS, op. cit., págs. 144-145.

(122). Vid. JAVILLIER, J. C., Derecho del Trabajo, op. cit., págs. 127 y 192-193.

(123). Vid. sobre este tema la Introducción de JAVILLIER, J. C., en la Addenda para la puesta al día a 1 de enero de 1987, del Manuel de Droit du Travail, op. cit.

### 2.2.2.- ITALIA.

El modelo italiano es encuadrable dentro de la tradición de la conflictualidad permanente, propia, sobre todo, de los países del sur de Europa (Francia, España, Italia, Grecia...). Se caracteriza por un sindicalismo de clase y conflictual-revolucionario que enlaza la lucha en la fábrica con la lucha política contra el modelo económico capitalista.

No ha sido hasta épocas muy recientes cuando han surgido en Italia tendencias neocorporativas de las cuales constituye un claro ejemplo el Acuerdo tripartito firmado el 23 de enero de 1983 ("Il Protocollo di Gennaio"). Hasta ese momento el sistema italiano, en la tradicional opción entre concentración/conflicto, se había decantado por este último. Los sindicatos han llevado a cabo siempre una negociación política directa, planteada frente a los empresarios y al Gobierno, de los objetivos políticos y económicos.

Las circunstancias políticas y sociales a lo largo de la historia italiana han contribuido indudablemente al desarrollo de este sistema conflictual.

Un dato a destacar es que, en el caso italiano, el movimiento sindical ha estado caracterizado por dos factores: la represión y la división. La represión, común al desenvolvimiento

de los movimientos sindicales en la mayor parte de los países, tiene una particular manifestación en Italia por el carácter brutal que ésta tuvo durante los años del fascismo. La división sindical es un fenómeno que aparece desde el comienzo de los procesos de organización obrera, como plasmación de la diversidad de ideologías existentes y de las distintas concepciones y tendencias frente al sistema de relaciones laborales; fenómeno que aparece en la clase obrera italiana con más fuerza que en la de los demás países europeos. Esto hace que el objetivo de la unidad sindical orgánica esté profundamente arraigada en el movimiento sindical. Pese a esta división ideológica del sindicalismo, la actuación del movimiento sindical se ha movido entre la acción centralizada y la descentralización.

Algunas épocas han estado caracterizadas por la unidad sindical, fundamentalmente en los últimos años de la II Guerra Mundial cuando a través del llamado "Pacto de Roma" (3 de junio de 1944) se creó un sindicato unitario -la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL)- que integraba las tres corrientes principales del sindicalismo clandestino (demócrata-cristianos, socialistas y comunistas) (124). Desde este periodo hasta nuestros días, el sindicalismo italiano ha pasado por

---

(124). Vid. DOUFFIGNAL, G., *Les syndicats italiens et la politique*, Grenoble, 1972, págs. 39 y sigs.; MARTINET, G., *Sept syndicalismes*, op. cit., págs. 104 y sigs.; ROMAGNOLI, V.

diversas fases en las que se han alternado el modelo sindical fuertemente centralizado con el modelo descentralizado o articulado de la organización sindical, tendencias generalmente ligadas a los niveles de conflicto social y a las fases de desarrollo económico (125).

Otro hecho de notable influencia en la conflictividad y falta de institucionalización que ha caracterizado el

---

y TREL, T., *I sindacati in Italia: stori di una strategia*. Bologna, 1977.

La exigencia unitaria del movimiento sindical era en esos momentos fuertemente acusada ante la necesidad de construir instituciones democráticas tras el fascismo y asegurar la reconstrucción económica del país después de la Guerra, por lo que parecía aconsejable superar las viejas divergencias ideológicas. Además, la unidad era necesaria para permitir al movimiento obrero constituirse como fuerza política. Se trató, en realidad, de una unidad basada en razones políticas y no en razones sindicales.

(125). Vld. REVELLI, M., "La burocrazia sindacale et les militants de base en Italia", en *ANU, Les syndicats européens et la crise*, op. cit., págs. 105 y sigs.

Según este autor, las fases de modelo sindical fuertemente centralizado se corresponden tradicionalmente con momentos de debilidad del movimiento obrero italiano y de elevada fragmentación de la clase obrera que se traduce en una débil participación de los trabajadores en las luchas y actividades sindicales y en la pérdida de autonomía del sindicato sobre el mercado de trabajo paralelo a su capacidad para presentarse como "sujeto político" autónomo y consciente.

El sistema italiano de relaciones laborales ha sido un rasgo peculiar de la vida política italiana: la falta de autoridad central y la amplia difusión del poder. La vida política ha estado dominada por dos partidos, demócrata-cristianos (que han controlado la mayor parte de los gobiernos desde el final de la II Guerra Mundial) y los comunistas, con la presencia oscilante de los socialistas. La vida política, sin embargo, ha carecido de un aparato estatal centralizado eficaz y duradero.

El sindicalismo italiano se caracteriza por una situación de pluralismo, concretada en la coexistencia de confederaciones de distinta inspiración ideológica (126). Sin embargo, partiendo de ese pluralismo, el sindicalismo en Italia se ha movido sobre una base, consolidada en la práctica, de unidad en la acción sindical y de elaboración de plataformas reivindicativas unitarias; es decir, se ha movido dentro de una unidad de acción consolidada desde hace más de diez años (Pacto Federativo

---

(126). En Italia actúan, como principales, tres Confederaciones de trabajadores: CGIL (comunista), Cisl (demócrata-cristiano) y Uil (socialista-socialdemócrata); existen, además, la CISNAL (de tendencia neocorporativa) y un cierto número de otras organizaciones del llamado sindicalismo "autónomo", dentro del cual se pueden encontrar también sindicatos de oficio. Los trabajadores pertenecen en estas Confederaciones, de carácter general y unitario, de tal forma que dichas Confederaciones representan unitariamente a los trabajadores de la agricultura, del comercio y de la industria.

de 3 de julio de 1972, que crea la "Federación CGIL, Cisl y Uil" (127), cuya realización práctica ha sido muy desigual) y que ha ido unida a un debate permanente acerca de la posibilidad de una unidad orgánica que lleve a los trabajadores a unirse en una gran confederación.

Por su parte, las asociaciones de empresarios siguen una línea organizativa que les lleva a agruparse en Confederaciones diferenciadas, según grandes sectores económicos (128).

El sistema de relaciones industriales italiano se ha caracterizado por tener un bajo grado de centralización; o quizás mejor, se podría decir con DELL'ARINGA y TARANTELLI (129),

---

(127). Vid. texto del Pacto Federativo en GIUGNI, G., Derecho Sindical (Traducc. y estudio preliminar de VIDA SORIA, J. y MONTALVO CORREA, J.) 1.ª edic. españ. Madrid, 1969, págs. 297-298.

(128). De esta forma, los empresarios de la Industria forman la Confederación General de la Industria Italiana (Confindustria); los del sector del Comercio constituyen la Confederación Comercio y los del sector agrícola, la Confagricultura. Dentro de estas grandes Confederaciones pueden existir a nivel nacional Asociaciones o Federaciones que agrupan a los industriales de un determinado sector del mercado; por ejemplo, dentro de la Confindustria encontramos: Federación Sindical de Empresarios Metalúrgicos (Fed. meccanica), Asociación Nacional de la Industria Química (Asschimici)...

(129). Cf. DELL'ARINGA, G. y TARANTELLI, E., "Italia. Il grado di centralizzazione del

que se trata de un sistema potencialmente centralizado. Para estos dos autores, tres son los principales ingredientes del grado de centralización del sistema de relaciones industriales: el grado de cooptación del sindicato en el sistema político; el grado de centralización de la estructura de la contratación; el grado de cohesión interna del mismo sindicato.

En Italia, de estos elementos, uno ha estado y está todavía ausente: la cooptación del sindicato por el sistema político. Razones históricas, sociales y políticas explican la falta de integración del sindicato en la arena política y dan lugar a la existencia de un "modelo de conflictividad" que caracteriza al sistema italiano. Por el contrario, la estructura de la contratación colectiva sí se ha manifestado tradicionalmente con un alto grado de centralización. Y respecto a la cohesión interna, éste es un elemento que en cierta medida ha estado presente en el sindicato italiano y, en alguna medida, también.

Ahora bien, junto a esta tradicional falta de cooptación del sindicato en el sistema político, han aparecido recientemente nuevas tendencias. A partir de la mitad de la década

---

sistema di relazioni industriali: le ragioni di un declino", en TREU (a cura di), Crisi economici e mutamenti politici..., op. cit., especialmente págs. 77 y 91.

de los 70, la crisis económica ha inducido al movimiento sindical, como señala GIUSNI (130), "a incidir con su propia estrategia en el marco económico, político e institucional conjuntamente". La "conflictualidad permanente" propia de los 70, por imperativos de la crisis económica ha ido dejando aparecer la posibilidad de formas de participación activa del sindicato no sólo en la gestión de la empresa sino también en la solución de los problemas económicos y sociales, referidos a toda colectividad, que el Estado debe afrontar (131).

De esta forma, la tendencia de la contratación colectiva actual se manifiesta a través de formas de intervención participativa en la gestión de la empresa y en la problemática de la reestructuración industrial y de la programación económica, conjuntamente con la representación empresarial y con los poderes públicos.

Se desarrolla así un sistema de carácter neocorporativo a través del cual el Estado pretende obtener la "legitimación" de su política económica por unos sindicatos, como los italianos, fuertemente reivindicativos y movilizados (132). La

---

(130). Cf. GIUSNI, *Derecho Sindical*, op. cit., pág. 95.

(131). Vid. GIUSNI, G., "Costo del Lavoro: un accordo neocorporativo?", *RIDL*, Apr./Mig. 1983, num. 2, págs. 213 y sigs.

acentuada capacidad de movilización de los sindicatos italianos hace que las fuerzas gubernamentales no puedan prescindir, en la actuación de su política económica, de dichos sindicatos, acercándose de este modo a un método político de decisión conjunta o de negociación trilateral entre el Estado y las organizaciones de intereses -de concertación social- que ha sido propio sobre todo, como se ha visto, de las socialdemocracias nórdicas y centro-europeas (propagándose hoy también a las socialdemocracias del sur de Europa). Para el Gobierno, esta concertación social es un medio para la ampliación del consenso y, por tanto, para conseguir una mayor estabilidad política; a cambio, ofrece a los sindicatos acciones o ventajas salariales y ocupacionales y a las empresas, ventajas de estabilidad social y de crecimiento de la productividad.

Manifestaciones de estas tendencias han sido, por un lado, acuerdos entre las organizaciones contrapuestas, que, generalmente, han pasado por el tamiz político al ser trasladados a textos legislativos (por ejemplo, el Acuerdo sobre salario

---

(132). La situación italiana de los últimos años -a partir de 1975 y sobre todo de 1977- se está acercando notablemente a los que REGINI denomina "neocorporativismo inestable, como 'intercambio político' bloqueado", de forma similar a la situación de Gran Bretaña y Dinamarca. Vid. REGINI, M., "Sindacati e stato nell'Europa Occidentale", *Democrazia e Diritto*, 1981, num. 5, págs. 79-80.

mínimo garantizado de 21 de enero de 1975, que se tradujo en la Ley 29 de mayo de 1975, num.164); y, por otro lado, las negociaciones trilaterales entre los interlocutores sociales solicitadas por parte del Gobierno (piénsese en la problemática del costo del trabajo que dio lugar al Acuerdo de 16 de enero de 1977 y, más recientemente, al Acuerdo de 22 de enero de 1980).

Antes de introducirnos en el análisis de los procesos de concentración social que se han producido en Italia es, quizás, necesario poner de manifiesto algunos hechos que han desempeñado un papel fundamental en la configuración y evolución del sistema italiano de relaciones industriales hasta llegar al proceso actual.

Dentro de la historia del movimiento obrero italiano, la fecha de otoño del '69 representa un hito importante. Hasta 1968, los sindicatos eran débiles y divididos, muy ligados a los partidos políticos y con un carácter muy centralizado. Durante las décadas de 1950 y 1960 la negociación colectiva sólo se realizaba a escala nacional o por ramas de actividad; se trataba de acuerdos de carácter general llamados "Acuerdos Interconfederales" (estipulados por las Confederaciones de trabajadores y empresariales) (133). Los principales Acuerdos firmados en

---

(133). Vid. sobre esta época, GIUGNI, *Derecho Sindical*, op. cit., págs. 205 y sigs.; FLANNAGAN, BOSKICE y ULMAN, op. cit., págs. 559 y sigs.

esta época se referían a los despidos colectivos (1950), los comités de empresa (1953), la escala móvil que establecía el ajuste parcial automático de los salarios a las variaciones del coste de la vida (1954) y, las diferencias regionales entre los salarios mínimos (1954 y 1960).

A partir de 1942, el apoyo a la política de centralización seguida por la coalición gubernamental (Democracia-Cristiana y Partido Socialista) exigía la moderación salarial a escala nacional y requería un fuerte control, por parte de la organización central, de los sindicatos y sus afiliados en las distintas empresas. Así, la Confederación era contraria a la concesión de autonomía a los niveles inferiores, pero, al mismo tiempo, esta autonomía era necesaria para conseguir una negociación eficaz en las empresas. De esta forma, después de asperas luchas sindicales se llegó a la estipulación de un Acuerdo, en julio de 1942, donde se fijaban los principios generales de un nuevo sistema de contratación, denominado Contratación Colectiva Articulada (194).

Esta contratación consistía en establecer un Acuer-

---

(194). Vid. entre otros, GIUGNI, *Derecho Sindical*, op. cit., págs. 208 y sigs.; FLAVAGN, SOCKICE y ULMAN, op. cit., págs. 575 y sigs.; AAUU, *Rivolo ed efficacia della contrattazione collettiva articolata*. Milano, 1984.

do-Marco por ramas de actividad en el que se especificaban las áreas en las que podían tener lugar negociaciones posteriores por sectores y empresas (125). Se trataba de un sistema rígido y centralizado; comportaba de manera innegable límites a las posibilidades reivindicativas de los sindicatos, aunque introducía el principio de la negociación a nivel de empresa.

En el transcurso de los años 68 y 69 se produce dentro del movimiento sindical italiano el surgimiento de nuevas estructuras representativas unitarias de todos los trabajadores dentro de la empresa (el llamado "movimiento de los delegados"); las primeras manifestaciones de estas nuevas estructuras surgen de manera polémica, y a veces mediante enfrentamiento, con los sindicatos tradicionales. Este movimiento coincide con factores,

---

(125). El sistema se articulaba a través de una serie de reenvíos del nivel superior al inferior, de tal forma que el contrato nacional a nivel de categoría reenvía al nivel del sector la reglamentación de diversas instituciones (horario, mínimos retributivos, clasificación de puestos de trabajo...) y posteriormente se hace el reenvío al nivel empresarial donde sólo se pueden negociar determinadas materias: modalidades de aplicación de la disciplina de los desajustes, sistema de valoración de los puestos de trabajo, incentivos colectivos (en esta última fase de la contratación se daba la peculiaridad de que el representante de los trabajadores en la negociación no era la representación sindical en la empresa -hasta ese momento no reconocida por los empresarios- sino el sindicato provincial, entidad organizativa extraña a la empresa).

comunes a toda Europa, como las subidas salariales generadas por la expansión europea de principios de los años 60 y las quejas acumuladas ante la política de deflación, contención de las rentas y nacionalización de las plantas utilizada por el Gobierno y las empresas como respuesta a la crisis de la rentabilidad y la competitividad.

Todo este proceso motivó una escalada de huelgas salvajes entre 1968 y 1969 que dieron lugar al denominado "otoño caliente del '69", que supuso un vuelco importante en el sistema de relaciones industriales (136). Se trató de un movimiento de espontaneismo indiscriminado pero, y esto supone una notable diferencia con el Mayo del '68 francés, los sindicatos tuvieron la "capacidad política de volver sobre sus pasos" y asimilar dentro de sí el movimiento. Hubieron suyas las nuevas estructuras y los nuevos contenidos de la contratación, de tal forma que a finales del '69 se había perdido el carácter espontaneísta y asumió otro de mucha mayor trascendencia para la historia del movimiento obrero italiano (137).

El resultado fue que aumentó extraordinariamente la

---

(136). Vid. FLAVIGNY, SOBKICE y ULMAN, op. cit., págs. 557-566; PIZZORNO, REYNERI y otros,

Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia. Bologna, 1978.

(137). Vid. GIUCCHI, Derecho Sindical, op. cit., pág. 56.

sindicación y que la negociación colectiva en los centros de trabajo llegó a convertirse en norma en las grandes fábricas lo que significó un abandono del sistema de contratación colectiva articulada tal como había sido formulada, dando paso a un nuevo modelo de contratación articulada "no vinculada" en la cual la coordinación entre los distintos ámbitos de la contratación es de tipo exclusivamente político y no jurídico (138). Significa una clara descentralización de la contratación colectiva, paralela a la descentralización de las organizaciones sindicales motivada por el crecimiento de los sindicatos y el reforzamiento de las estructuras de base, favorecida por el apoyo público y legislativo que culmina en 1970 con el Estatuto de los Trabajadores.

---

(138). Significa que hoy día la negociación es reproducible en cualquier nivel y para cualquier materia, estando incluso vigente el contrato nacional, el cual ya no lleva consigo ninguna cláusula de paz sindical. El contrato se firma ahora para hacer cesar un conflicto presente no para dar garantías a los empresarios frente a futuros conflictos. El nuevo sistema se articula "sobre la base de dos niveles de contratación, el nacional y el empresarial, no coordinados por conexiones jurídico-contratual". Vid. GIUGNI, *Derecho Sindical*, op. cit., pág. 211. En opinión de VIDA MONTALVO, Estudio Preliminar a la obra de GIUGNI, *Derecho Sindical*, cit., pág. 14, el nuevo tipo de contratación se caracteriza "no ya por otras estrategias negociadoras, sino por cambios cualitativos en la esencia (jurídica incluso) del convenio, que se aparta más y más de la morfología del contrato (pitrinomial)".

Resultado de la crisis del '69 fue la promulgación de la Ley num. 300 de 1970, el llamado "Estatuto de los Trabajadores", que establece normas dirigidas a tutelar y promover la libertad y la actividad sindical dentro de la empresa. La Ley, de acuerdo con GIUGNI, es "expresión de una particular posición asumida por el Estado en materia de relaciones sindicales sobre la base de una política llamada de apoyo de las organizaciones sindicales de trabajadores". Junto al Estatuto encontramos también un sistema organizado de relaciones colectivas que se ha definido como Ordenamiento Intersindical.

Todo este sistema parte, como ya se ha señalado, de una fórmula de participación de los sindicatos denominada "conflictual". Sin embargo, el mantenimiento de un modelo conflictivo no ha impedido que en la realidad italiana se hayan venido desarrollando, a través de los convenios colectivos —fundamentalmente a través del sistema de contratación articulada—, fórmulas de concentración entre los interlocutores sociales y los poderes públicos (139). Se ha producido una compleja integración entre la ley y la contratación colectiva que se constituye en instrumento de consenso social (de forma similar al proceso que empezó a desarrollarse en España a partir de 1977): normas jurídicas

---

(139). Vid. VIDA y MONTALVO, Estudio Preliminar, en GIUGNI, Derecho Sindical, op. cit., pág.

"acordadas" entre los poderes públicos y los sindicatos, acuerdos negociados sindicalmente que se traducen después en leyes... a través de los Acuerdos-Marco se fue llevando a cabo una mayor implicación de las centrales sindicales en la formación de la política económica gubernamental, especialmente en materia de política de rentas (140). En este sentido, la contratación tenderá hacia una mayor centralización, hacia un más acentuado control de las centrales sobre los poderes e iniciativas negociales de tipo categorial o empresarial (141), acompañado por una mayor participación de los sindicatos en los entes públicos (como el Consejo Nacional de Economía y del Trabajo (142)).

---

(140). Véase FLANNAGAN, BOSKICE y ULMAN, *op. cit.*, págs.

(141). CELLA, G. P. y TREU, T., "Italia. La crisi economica e la trasformazione della relazioni industriali", en TREU (a cura di), *Crisi economici e mutamenti politici...*, *op. cit.*, págs. 101 y sigs., especialmente págs. 106 y sigs.

(142). El Consejo Nacional de Economía y del Trabajo (C.N.E.L.), previsto en el art. 99 de la Constitución de 1948, fue creado por la Ley de 5 de Enero de 1957. Responde a un criterio mixto establecido en el art. 99 de la Constitución y que tiene en cuenta los dos principios generalmente aplicados para organismos similares en el Derecho Comparado, la representación y el llamado "expertise": está formado por expertos (que proceden normalmente de la Administración Pública) y por representantes de las distintas categorías productivas en proporción a su número e importancia cualitativa. Se excluyó el principio de la paridad ya que con el C.N.E.L. no se trataba de resol-

ver conflictos de intereses sino de crear un organismo de asesoramiento técnico para la determinación de la política económica y social. Se estructura a través de diversas Comisiones; como Comisiones Permanentes funcionan: la Comisión competente en asuntos económicos generales y programas de desarrollo; la Comisión para la producción industrial, el comercio y el turismo; la Comisión para la agricultura; la Comisión de obras públicas y comunicaciones y la Comisión de trabajo, previsión social y cooperación. Junto a estas también pueden constituirse Comisiones Especiales para estudiar asuntos concretos. Ejerce una doble función: de iniciativa legislativa y de consulta. La primera se limita a la posibilidad de predisponer proyectos de ley en materia de economía y trabajo, que solo el Gobierno puede presentar al Parlamento. En cuanto a la función de asesoramiento, el C.N.E.L. sigue la línea de los demás órganos similares que operan en el ámbito socio-económico de los países europeos; dicha función de asesoramiento tiene simplemente carácter indicativo, nunca vinculante, y la ejerce tanto al servicio del Gobierno como de las regiones y de las demás Cámaras del país. La importancia del C.N.E.L. ha resultado desde siempre técnica y su importancia efectiva prácticamente nula. La necesidad de una reforma que lo revitalizara hizo que el propio C.N.E.L. iniciara en 1977 un proceso de estudio que culminó en 1982 con un Proyecto de Ley de reforma del C.N.E.L. presentado por el Jefe del Gobierno al Parlamento. Las líneas fundamentales de la Reforma se basan en la obligatoriedad de oír al C.N.E.L. en caso de proyectos de reforma económico-sociales, disposiciones programáticas y leyes-marco; ampliación de la iniciativa legislativa; aportaciones a la elaboración de la legislación económica y social; función de Archivo Nacional de los Contratos y de los Acuerdos Colectivos de Trabajo; publicidad de las reuniones; obligatoriedad de actuar a través de Comisiones (desaparece la ante-

búsqueda del consenso político y de la gobernabilidad de las situaciones complejas de crisis, encuentra en Italia, desde la segunda mitad de los años 70 dos claras experiencias: dos intentos de Pactos Sociales, de acuerdos centralizados y tripartitos llevados a cabo entre sindicatos, empresarios y Gobierno (143).

Acuerdos que significan un intento, aún no muy formalizado, de sustituir en parte el tradicional sistema conflictual-neivindicativo-contractual por un modelo de concertación social, una política de consenso al más alto nivel.

---

nion "posibilidad"); finalmente su composición es modificada, elevándose el número total de los Consejeros a 120 (26 expertos y 94 representantes de las "categorías productivas"). Vid. Informes de Documentación Social Europea / 3. Los Consejos Económicos y Sociales, op. cit., págs. 57-58; "El Consejo Nacional Italiano de la Economía y del Trabajo". Rev. de Trabajo, num. 71, julio/sept. 1983, págs. 197 y sigs.

(143). Vid. GIUGNI, "Concertazione sociale e sistema politico in Italia". DLRI, num. 25, 1985, págs. 59 y sigs.; REGINI, M., "I tentativi italiani di "patto sociale" a cavallo degli anni '80". Il Mulino (Riv. bim. di cultura e di politica), num. 292. Marzo/Abrile, 1984, págs. 291 y sigs.; CARINCI, F., "La via italiana all'istituzionalizzazione del conflitto". Politica del Diritto num. 3. Sett. 1983, págs. 417 y sigs.; TREU, A., "La scossa del neo-contrattualismo". Politica del Diritto, num. 3. Sett. 1983, págs. 431 y sigs.

El primer intento de Pacto Social tuvo lugar durante el periodo llamado de "solidaridad nacional" (1977-1979). Realmente no se tradujo en un solo Acuerdo explícito sino que consistió en una negociación casi continua entre el Gobierno demócrata-cristiano, el Partido Comunista y los sindicatos y que dio lugar a diversos Acuerdos. Materia casi única de estas negociaciones fue la política de rentas, pero el fundamento de la concertación estaba constituido por la existencia de un pacto político (144).

Dentro de este periodo, los sindicatos aceptaron una amplio "intercambio" entre moderación salarial, por un lado, y objetivos de ocupación, participación en el mercado de trabajo y en los procesos de reestructuración, desarrollo del "mezzogiorno", reformas fiscales, sanitarias, etc. El principal grupo de acuerdos se firmó a principios de 1977, de enero a marzo; en enero de ese año se llegó a la firma de un acuerdo, inducido por el Gobierno entre las Confederaciones sindicales y la Confín-

---

(144). El Partido Comunista, cuyo apoyo electoral había experimentado un fuerte aumento en las elecciones de 1976, deseaba participar en el Gobierno; a cambio estaba dispuesto a influir en los sindicatos para imponer una moderación salarial informal y también a apoyar la política económica-deflacionista del Gobierno. Así, se llegó a una quasi-coalición entre el Pci y la Dc que significó la presencia del Partido Comunista en el área de gobierno. Vid. FLANNAGAN, SOBWINDE y ULMAN, op. cit., págs. 608 y sigs.

industria que se llamó "patto sociale" (aún cuando realmente no lo fuera ya que el Gobierno, que participó directamente, no asumió el papel de tercera parte).

Se trató de un Acuerdo que introducía una mayor flexibilidad. Para lograr el acuerdo, el Gobierno aseguró a los sindicatos que no introduciría modificaciones significativas en la escala móvil (sobre cuya necesidad de reforma se venía discutiendo ya por Gobierno y empresarios). En el "patto" se introdujeron dos cambios de poca importancia en la escala móvil y los sindicatos se comprometieron a aceptar una mayor flexibilidad en el uso del trabajo: abandono de la oposición a un aumento del trabajo por turnos, mayor uso de las horas extraordinarias cuando fuera necesario para elevar la producción, eliminación de las restricciones en la movilidad interna dentro de las fábricas y aceptación de negociaciones empresariales para repartir las vacaciones a lo largo del año (145).

En febrero de 1977 se llegó a un Acuerdo, de carácter tripartito, sobre el costo del trabajo. A cambio de la moderación reivindicativa, los sindicatos obtuvieron una serie de beneficios que se concretaron en importantes leyes y medidas, expresa o tácitamente "contratadas" con el Gobierno. Así, de esta

---

(145). Vid. FLANNAGAN, SOCKICE y ULMAN, op. cit., pág. 618.

concentración de la política económica nacieron: la ley sobre reestructuración y reconversión industrial de 1977; la ley sobre el empleo juvenil, también de 1977; la ley sobre formación profesional de 1978; el proyecto de ley de Scotti de reforma de las pensiones de 1978 (146).

Se trató de un "intercambio" similar, en cuanto a sus contenidos, a los grandes acuerdos europeos de la postguerra, pero, a diferencia de aquellos, el de Italia no produjo una formalización o institucionalización de la concentración de la política económica y social. Los comunistas volvieron a la oposición en 1978 y en 1979 se llegó a lo que REGINI denomina una situación de "intercambio político bloqueado".

La siguiente experiencia de Pacto Social se produce con la llamada a las partes sociales para colaborar con el Gobierno en la política antiinflacionista; se abre con ello una fase de concentración socio-económica que culmina con su consagración formal en el Acuerdo Gobierno-Centrales Sindicales-Confindustria, sobre costo del trabajo, escala móvil de salarios, negociación colectiva y otras medidas socio-económicas de 22 de enero de 1980, el llamado "Protocolo di Gennaio" o "Protocolo

---

(146). Vid. REGINI, M., "I tentativi italiani di "patto sociale"...", op. cit., págs. 293-

Scotti" (147).

---

(147). Vid. sobre el Pacto de enero de 1983, GIUNNI, G., "Concentrazione sociale e sistema politico...", op. cit., págs. 59 y sigs.; REGINI, M., "I tentativi italiani di 'patto sociale'...", op. cit., págs. 295 y sigs.; BELLARDI, L., "El Acuerdo Gobierno-Sindicatos-Patronal del 22 de enero de 1983 en Italia", Rev. de Trabajo, num. 71, Jul./Sept. 1983, págs. 101 y sigs.; MARIUCCI, L., "Tra patto sociale e nuovi conflitti", Politica del Diritto, num. 2, Giugno, 1983, págs. 187 y sigs.; TREU, T., "Le larghe maglie dell'intesa", Politica del Diritto, num. 2, Giugno, 1983, págs. 199 y sigs.; GHEZZI, G., "Più ombre che luci", Politica del Diritto, num. 2, Giugno, 1983, págs. 216 y sigs.; CARINCI, F., "Tra cronaca e storia", Politica del Diritto, num. 2, Giugno, 1983, págs. 216 y sigs.; MAZZONI, G., "Costo del lavoro: un accordo neocorporativo?", RIDL, num. 2, Apr./Giug. 1983, págs. 213 y sigs.; ROMAGNOLI, U., "Las transformaciones de la concepción del Derecho del Trabajo ante la crisis", en El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica. I Jornadas de la Fed. de Derecho. Madrid, 1984, págs. 6 a 14; CARINCI, F., "La via italiana all'istituzionalizzazione del conflitto", op. cit., págs. 417 y sigs.; Diritto del Lavoro, 1983, 1, págs. 191 y sigs. con artículos de D'HARMANT FRANCOIS, DURVAL, FORTUNA, GRABELLI Y PERONE; GARCIA-PERROTE, "Acuerdo Gobierno-Centrales Sindicales-Confindustria, sobre costo del trabajo, escala móvil de salarios, negociación colectiva y otras medidas socio-económicas. (Protocolo Scotti)" y Texto del Acuerdo, en Rev. de Trabajo, num. 71, Jul./sept. 1983, págs. 148 y sigs.; BELLARDI, L., "Il processo di formazione del contratto collettivo: l'accordo del 22.1.83". DLRI, num. 24, 1984, págs. 749 y sigs.; D'AMOREA, E., "L'accordo sul costo del lavoro: principi

El nuevo Pacto nace en un contexto muy distinto de los acuerdos surgidos en el periodo de "solidaridad nacional". Como indica GIUGNI, en el Pacto de Enero de 1963 no hay debajo un "pacto político" con el que había sostenido la concertación social en el periodo anterior. El "Protocollo di Gennaio" surge en un momento de empeoramiento de la situación económica, de debilidad de los sindicatos y, correlativamente, de un aumento del poder económico del Gobierno y de la patronal que amenazan con recurrir a decisiones unilaterales no consensuadas. Sin embargo, el Gobierno, ante el agravamiento de la crisis económica, necesita la legitimación de los sindicatos; éstos acceden al Acuerdo, frente a la estrategia de oposición del PCI, ante las ventajas fiscales y parafiscales que el Acuerdo significa.

En este caso la concertación no se basa en el consenso, no hay debajo un acuerdo capital-trabajo como ocurría en los Acuerdos llevados a cabo en los países de socialdemocracia

---

Inspiratori e prospettive nell'evoluzione delle relazioni industriali", RIDL, num. 4, ott./dic. 1963, pág. 639; REGINI, M., "Relazioni industriali e sistema politico: l'evoluzione recente e le prospettive degli anni '60", en CARRIERI-PERULLI, Il teorema sindacale, Bologna, 1965, págs. 15 y sigs.; DAL DO, M., "Crisi dell'unità sindacale e prospettive delle relazioni industriali", en CARRIERI-PERULLI, Il teorema sindacale, Bologna, 1965, págs. 43 y sigs.; ANUJ, La vertenza sul costo del lavoro e le relazioni industriali, Milano, 1964.

avanzada del centro y norte de Europa- sino una "fórmula consociativa" (148): se lleva a cabo un "intercambio político" en base a una serie de ventajas inmediatas.

En los orígenes del Acuerdo se encuentra una propuesta de "pacto anti-inflación" lanzada por el Gobierno Spadolini en julio de 1981. Los sindicatos parecían convencidos de la necesidad de un acuerdo centralizado para combatir la inflación pero estaban profundamente divididos sobre sus contenidos. Las etapas fundamentales de la negociación fueron: la plataforma sindical unitaria presentada al Gobierno Spadolini en mayo de 1981; el documento unitario aprobado por la Federación CGIL, CISL y UIL, en diciembre de 1981 y la plataforma sobre la reforma del costo del trabajo, concertada por dicha Federación un año más tarde (149).

La base del Acuerdo la constituye una política concertada de rentas. En opinión de ROMAGNOLI (150), presenta significativas coincidencias con el Acuerdo Interconfederal espa-

---

(148). Vid. GIUGNI, "Concertazione sociale e sistema politico...", op. cit., pág.60.

(149). Vid. sobre el proceso negociador y el procedimiento seguido, BELLARDI, L., "El Acuerdo Gobierno-Sindicatos...", op. cit., págs. 101-103.

(150). Cfr. ROMAGNOLI, "Las transformaciones de la concepción del Derecho del Trabajo...", op. cit., pág.

no1 de 1983: ambos se enmarcan en un cuadro de política de rentas que significa la aceptación de techos máximos salariales y la adecuación de la dinámica contractual al objetivo de garantizar el mantenimiento del salario real; además, ambos acuerdos fijan las normas de comportamiento necesarias para favorecer la racionalización del sistema de negociación colectiva. En cambio, la técnica usada es distinta en ambos acuerdos: el Acuerdo Interconfederal español se configura como un Acuerdo-Marco negociado entre las dos contrapartes sociales, patronal y sindicatos; el Protocolo de enero del 83 italiano representa, por el contrario, la más alta expresión a nivel institucional del fenómeno de la concertación social, se configura como un Pacto Social (técnica utilizada también en el sistema español, hasta ahora en dos ocasiones, con el Acuerdo Nacional de Empleo y con el Acuerdo Económico y Social).

El modelo adoptado por el Acuerdo respecto a su contenido es muy similar al seguido por el AES español en 1985. el Acuerdo italiano se divide en: prestaciones económico-sociales de la Administración Pública; obligaciones de promoción y de iniciativa legislativa; y prestaciones negociales en sentido estricto que afectan directamente a los sindicatos pactantes y que son reconducibles al esquema clásico del Acuerdo-Marco. Las diversas partes del Acuerdo están ligadas por un nexo de interdependencia que forma un corpus orgánico, ya que, como señala ROMAGNOLI, "el cambio contractual que se realiza está estrecha-

mente relacionado con el cambio político".

El punto principal del Acuerdo es el del "costo del trabajo": el Gobierno y las partes se obligan a mantener el incremento medio anual entre los límites del 13 % para 1983 y del 10 % para 1984; esta medida está, sin embargo, condicionada, como contrapartida, a compromisos asumidos por el Gobierno en el Acuerdo. Se contienen también límites sobre el crecimiento del costo del trabajo previsto en las renovaciones contractuales futuras (escala móvil); innovaciones en materia de contratación empresarial -se adopta el principio de que dicha negociación no podrá tener por objeto materias ya definidas en otros niveles de contratación-; retorno a la centralización contractual y autolimitación de la "microconflictualidad" empresarial; compromiso del Gobierno de promover en el Parlamento proyectos de ley referentes a la defensa y extensión de la ocupación.

Este Acuerdo inicia ciertamente el cambio hacia una mayor centralización de la contratación colectiva y define una vía de "intercambio político" para la determinación de la política económica y social general. Sin embargo, y a diferencia del caso español, se trata de una vía aún no formalizada; no se han producido nuevos Pactos Sociales a continuación de éste (151) y, en cualquier caso, no parece haberse abandonado el modelo conflictivo-contractual por una concertación institucionalizada. Hay que señalar, empero, que dentro del movimiento sindical italiano, incluso en sindicatos tradicionalmente caracterizados por su

carácter fuertemente movilizador y reivindicativo, se está imponiendo una estrategia partidaria de reeditar una política de pacto social que, como señala uno de los viejos líderes del sindicalismo L. LAMA (152), si en el pasado se basaba en cambiar salarios por empleo, ahora propone cambiar la estabilidad en el empleo por empleo para todos. "Patto per il lavoro" es el lema elegido por la dirección de la CGIL; un pacto que implica para el sindicalismo la renuncia a reivindicaciones tradicionales (escala móvil, reducción de la jornada con igual salario, defensa de cada puesto de trabajo...) a cambio de la participación sindical en la reestructuración productiva de Italia a través de acciones concertadas con el Estado y las empresas, teniendo como objetivo el empleo.

---

(151). En 1984, con iniciativa del Gobierno Craxi, se pretendió llegar a un nuevo Acuerdo sobre política de rentas. Sin embargo, los interlocutores sociales no se mostraron favorables a la conclusión del nuevo negocio; en vez de un Acuerdo, el 14 de febrero de 1984 se presenta un decreto sostenido por la mayoría del Gobierno y solo una parte del movimiento sindical (CISL y UIL). Decaido a causa de la oposición parlamentaria del Pci, el Decreto volverá a ser presentado y finalmente aprobado en el mes de junio de 1984. Vid. CARRIERI, M., "Accordi non conclusi, accordi non efficaci, accordi non voluti. La logica negoziale dei governi nelle relazioni industriali", en CARRIERI-PERULLI, *Il teorema sindacale*, op. cit., págs. 147 y sigs.

(152). Vid. NIETO, J., "Miseria del nuevo 'realismo' sindical". *IMPREGOR*. Num. 47, febrero, 1986, págs. 18 y sigs.

### 2.2.3.- GRAN BRETAÑA.

La concertación social en Gran Bretaña puede ser caracterizada dentro de un modelo conflictivo-contractual, poniendo claramente de manifiesto las diferencias entre este modelo de concertación y el de aquellos otros países que también se incluyen dentro de un modelo conflictivo-contractual como Francia e Italia. Dichas diferencias están determinadas, obviamente, por el sistema de relaciones laborales de Gran Bretaña.

La concertación social en Gran Bretaña, basada en la negociación y no institucionalizada, no ha tenido prácticamente más que una experiencia importante: el llamado "contrato social" (153), quizás por la peculiar configuración de la negociación colectiva y del convenio colectivo en este país. Dicha configuración, junto con la estructura de los sindicatos en torno al Trades Union Congress como órgano central del movimiento sindical británico, y la fuerza de los llamados "shop stewards"

---

(153). Término utilizado por Harold Wilson, inspirado en la idea roussoniana del pacto limitativo de libertades individuales y naturales en aras de una reorganización social recíprocamente beneficiosa para los asociados y la sociedad. (Vid. WILSON, H., "El Contrato Social", conferencia pronunciada en Euroforum, Madrid, 1978. Rev. de Trabajo, num. 69. Enero/Marzo 1983, págs. 99 y sigs.).

(representantes sindicales) dentro de las empresas (154), configuran algunas de las características que conceden al sistema de relaciones industriales británico su peculiaridad.

El "contrato social" (155) surgió en 1974 después de una ambiciosa serie de leyes prosindicales promovidas por el Gobierno laborista y encaminadas a reforzar los derechos de los trabajadores sindicados y a facilitar la sindicación de los no sindicados (así, la Ley de Sindicatos y Relaciones Laborales de 1974 y la Ley de Protección del Empleo de 1975) (156).

Los Gobiernos laboristas habían venido planteando desde 1964 una política de rentas basada en el voluntarismo de los sindicatos y habían contado con la cooperación -aunque sin entusiasmo- del TUC, considerando esa política de rentas -cuyo objetivo primordial era la contención salarial- como una "pieza integral del ejercicio de planificación económica que ocupó una gran parte de la energía del Gobierno entre 1964 y 1966" (157).

---

(154). Vid. THOMSON y HUNTER. "Gran Bretaña", en DUNLOP y otros. El trabajo en el siglo XX, op. cit., págs 123 y sigs.

(155). Vid. Informes del Consejo General de los Sindicatos Británicos. Contrato Social, Negociación Colectiva y Democracia Industrial. Ministerio de Trabajo.

(156). Vid. FLANNAGAN, BOSKICE y ULMAN, op. cit., págs. 404 y sigs.

(157). Vid. FLANNAGAN, BOSKICE y ULMAN, op. cit., pág. 440.

El plan, sin embargo, se abandonó de hecho en las crisis de 1966 y 1967 y se impuso obligatoriamente la política de rentas, así como se renunció al objetivo del pleno empleo. Esto significó la oposición de los sindicatos.

El nuevo Gobierno laborista, minoritario, surgido tras las elecciones de 1974 (después de un periodo de Gobierno conservador), necesitó el apoyo de los sindicatos, cuya creciente importancia en la formación de la política laborista se había venido ya manifestando desde 1972 (llegando a institucionalizarse en un Comité de Enlace en el que estaba representado el TUC junto al Comité Ejecutivo Nacional del Partido).

A través de este Comité de Enlace se desarrolló una política concertada entre el Gobierno y los sindicatos que se denominó "contrato social".

El contrato social no resultó, sin embargo, ser una solución permanente y a partir de 1977 dejó de realizarse. Los sindicatos acusaron al Gobierno de no ser capaz de conseguir el pleno empleo y de incumplir su parte en el contrato social. El Gobierno, por su parte, siguió empeñado en conseguir la cooperación voluntaria, al menos tácita de los sindicatos hasta que en 1978 se colapsó toda la política de rentas.

No ha habido más experiencias de concertación social en este país aunque sí se han desarrollado algunos órganos,

de carácter consultivo, en materia económico-social y de composición tripartita. Entre ellos destaca el Consejo Nacional para la Expansión Económica, organismo tripartito de planificación y la Comisión Nacional de Precios y Rentas (158).

La tendencia actual en Gran Bretaña es totalmente contraria a la concentración social debido a la fuerte presencia de un Gobierno conservador volcado en una política "anti-labour" (159).

---

(158). Vid. Los Consejos Económicos y Sociales. Informes de Documentación social Europea / O. Ministerio de Trabajo, op. cit., págs. 65 y sigs.

(159). Vid. LYON-CAEN - JEANMAUD, Droit du Travail, démocratie et crise en Europe occidentale et en Amérique.

CAPITULO III

ANALISIS TECNICO-JURIDICO DEL PACTO SOCIAL EN ESPAÑA

## ANÁLISIS TÉCNICO-JURÍDICO DEL PACTO SOCIAL EN ESPAÑA.

### 3.1.- PREMISA: EL MARCO CONSTITUCIONAL (REMISIÓN).

El análisis técnico-jurídico del Pacto Social debe permitir la construcción o determinación de las líneas básicas en que se ha de mover el régimen jurídico del Pacto. Dicho régimen jurídico ha de ser considerado tanto en el marco jurídico-positivo constitucional, como en el nivel legislativo ordinario.

El alcance y significado últimos de esta figura sólo podrá comprenderse adecuadamente si se le sitúa en el conjunto normativo constitucional. El marco jurídico establecido por la Constitución recoge una serie de preceptos cuyo significado político-jurídico puede servir de apoyo a la figura del Pacto Social; así, el art. 7 y 28,1 sobre libertad sindical, el art. 37,1 que reconoce el derecho a la negociación colectiva, o los arts. 129 y 131 que establecen la posibilidad de la participación institucional de los sindicatos.

El análisis de todos estos preceptos podría realizarse previamente al estudio del régimen positivo ordinario; sin embargo, buscando dar una mayor dinamidad a este análisis, dichos preceptos serán examinados sistemáticamente dentro del estudio de la materia concreta a que se refieren, juntamente con el marco jurídico ordinario.

### 3.2.- PLANTEAMIENTOS PREVIOS.

El análisis jurídico de los Pactos Sociales nos lleva a tratar de determinar su posible carácter jurídico, para después determinar su régimen jurídico. En una primera aproximación, los Pactos Sociales se nos presentan como el resultado de un proceso de concertación política a través de la cual se produce un "intercambio político" entre el Gobierno y los interlocutores sociales sobre materias fundamentalmente de índole económica y social. El tema principal que se plantea es si estos acuerdos sociales son susceptibles de tratamiento jurídico.

De los tres sujetos que intervienen en el Acuerdo o Pacto Social -Gobierno, empresarios y sindicatos-, los representantes de los trabajadores y los representantes de los empresarios son los sujetos a quien la propia Constitución de 1978 atribuye el derecho fundamental de llevar a cabo, en virtud de su autonomía colectiva, la negociación colectiva laboral. Como resultado de la negociación desarrollada por estos dos sujetos y como expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos, surgen los Convenios Colectivos (tal y como se reconoce en el art. 37.1 de la C.E. y art. 82 del E.T.). Asimismo, la Recomendación de la CIT, num. 91 (1951) describe el Convenio Colectivo como "todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una

o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores...".

En principio, pues, el Acuerdo Social presenta algunos rasgos comunes, o similares, al Convenio Colectivo: es el resultado de una negociación llevada a cabo entre el Gobierno, representantes de los trabajadores y representantes de los empresarios, que viene expresado libremente a través de un Acuerdo Colectivo.

Es necesario aquí hacer alusión al hecho de que la realidad ha ido siempre más rápida que el Derecho. En este sentido puede señalarse como los Pactos Sociales no son, como se verá, estrictamente laborales pero derivaron históricamente de lo laboral; respecto a su eficacia pasaron de la típica fase de "pacto entre caballeros" hasta ser contemplados por el Derecho.

Dos aspectos, sin embargo, podrían poner en duda esta asimilación del Acuerdo Social al Convenio Colectivo. En primer lugar, mientras los Acuerdos Sociales son resultado de una negociación muy amplia que aborda temas de carácter fiscal, de carácter económico, desempleo, contratación laboral, formación profesional, seguridad social, legislación laboral, participación, empresa pública, temas sindicales, etc., el Convenio Colectivo viene caracterizado en la D.E., art. 37.1, como el resultado

de una negociación colectiva laboral "laboralidad", que viene referida, como señala ALONSO OLEA (1), no solo a los sujetos (puesto que ya se ha dicho en el precepto quienes son éstos, sería una redundancia inútil) sino a la materia de negociación posible.

Ahora bien, dentro del sistema productivo de capitalismo avanzado en el que nos encontramos, se ha producido un fenómeno de ampliación de la negociación colectiva. Ciertamente, la regulación de las condiciones de trabajo, y fundamentalmente los aspectos económico-retributivos, constituyen el aspecto esencial de la negociación; pero, como señala VALDES, la contratación colectiva va hoy día más allá de la regulación "de la relación de intercambio trabajo por salario adueñándose del terreno de la producción al objeto de que la remuneración cumpla una función restauradora y no meramente indemnizatoria del trabajo" (2). Este contenido expansivo del Convenio Colectivo viene además reforzado por la propia configuración que la C.E., art. 7, hace de los sujetos del Convenio ("Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción

---

(1). Vid. ALONSO OLEA. M., Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución. Madrid, págs. 114 y sigs.

(2). Vid. VALDES DAL-RE, F., "La negociación colectiva en la Constitución". RPS. Num. 121. Enero/Marzo, 1979, pág. 493.

de los intereses económicos y sociales que le son propios"; configuración ésta que ha servido "a posteriori" -no fué prevista para ello- como apoyo de los Pactos Sociales) y por los términos sobremanera amplios con que la Ley garantizadora del derecho a la negociación colectiva y reguladora del modelo más general de convenio colectivo, el Estatuto de los Trabajadores, define el contenido del convenio. De esta forma, los convenios colectivos "podrán regular materias de indole económica, laboral, sindical y asistencial, y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo..." (art. 85 E.T.).

La diferencia entre el Acuerdo Social y el Convenio Colectivo no está, pues, en su contenido. Adn más, la implicación entre Acuerdo Social y Convenio Colectivo viene adn acentuada si examinamos otro dato: La Ley 8/80, del Estatuto de los Trabajadores, al regular, como ya se ha indicado, uno de los posibles modelos de convenio colectivo -el llamado convenio colectivo "erga omnes" o de eficacia general- ha regulado una figura conocida como Acuerdo-Marco, a través de la cual las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán regular la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios y los principios de complementariedad de las distintas unidades de contratación ("Acuerdos Interprofesionales") o podrán llevar a

cabo también "Acuerdos sobre materias concretas" (art. 83.2 y 3 del E.T.). Esta regulación -en el ámbito del art. 81 del Proyecto de E.T.- estuvo muy marcada por la "contratación articulada" italiana y se redactó en el marco ya del primer pacto social (pacto éste de carácter político): el ABI. La vinculación entre Acuerdo-Marco y Pacto Social, aparece no solo por la similitud de contenidos y estructuras, sino también por el hecho de que los Acuerdos o Pactos Sociales que han venido desarrollándose en nuestro país incluyan dentro de sí, de forma diferenciada o indiferenciadamente, verdaderos Acuerdos-Marco ("Acuerdos Interprofesionales"), por lo que se ha podido plantear si los Acuerdos Sociales constituyen una modalidad de estos Acuerdos Interconfederales o son una expresión de lo que la ley llama "Acuerdos sobre materias concretas", o, en definitiva, qué relación existe entre todas estas figuras.

Hay, sin embargo, un aspecto que constituye una diferencia fundamental entre el Acuerdo Social y el Convenio Colectivo (y de las figuras "asimiladas" a éste como el Acuerdo-Marco o el Acuerdo sobre materias concretas). Esta diferencia viene dada por la presencia en el Pacto Social del Gobierno; presencia que no constituye una mera mediación del Gobierno o una forma de incentivar las negociaciones. El Gobierno participa en el Pacto Social como una verdadera parte, como una tercera parte en la negociación, y esto es lo que diferencia profundamente el

Acuerdo Social de las otras figuras nacidas de la negociación colectiva.

Este primer acercamiento al examen jurídico del Pacto Social nos pone ya de manifiesto cuales son los problemas que se plantean y por qué el estudio jurídico de esta figura ha de ser realizado desde un punto de vista laboral, en función de algunos de sus sujetos y de la mayor parte de su contenido. Será, pues, desde este sector de nuestro ordenamiento jurídico, el laboral desde donde metodológicamente habrá de ser examinado el Pacto Social tratando de caracterizarlo jurídicamente; pero ello sin olvidar el principio de unidad del ordenamiento jurídico y la inexistencia de compartimentos estancos, lo que nos permitirá acudir a otras figuras contractuales de carácter no laboral. No se trata de una tarea meramente teórica y doctrinal, sino que con su estudio se intenta llevar a cabo una interpretación de esta nueva figura que tiende a formalizarse en nuestro sistema político y económico -al igual que en la mayor parte de los países de capitalismo avanzado-; interpretación, obviamente, encaminada a la determinación de su régimen jurídico.

Respecto al plan de estudio, y de acuerdo con estos planteamientos previos, vamos a examinar el marco jurídico que aparece, en principio, como el más adecuado para la regulación jurídica del Pacto Social.

Señalando ya desde el principio la idea de que no todos los Pactos Sociales son iguales y de que no todos son laborales se intentará el análisis técnico-jurídico de esta figura. En primer lugar, se hará un breve estudio de la regulación, y de los principios que la inspiran, del Estatuto de los Trabajadores, y fundamentalmente, de su Título III, haciendo sobre todo referencia a su carácter de "ley pactada" a través del Acuerdo Básico Interconfederal. En segundo lugar, se analizará -jurídicamente si es posible- el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI). Por último, y fundamentalmente, habrá de realizarse un estudio del marco jurídico actual: el art. 83 del E.T.. Dentro de este marco se trata de estudiar el régimen jurídico de los convenios colectivos para ver sus posibles dificultades en orden a su aplicación a los Acuerdos Interconfederales y, sobre todo, a los Acuerdos Sociales; de esta forma, se hará un minucioso estudio de los Acuerdos Interconfederales, primero, y de los Pactos o Acuerdos Sociales, después.

### 3.3.- EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y EL ACUERDO BASICO INTERCONFEDERAL SOBRE EL TITULO III Y IV.

El art. 37.1 de la C.E. establece que "la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios". De esta forma, la Consti-

tución procede a dotar a la negociación colectiva de un nuevo marco normativo y consagra constitucionalmente la autonomía colectiva de los grupos sociales. La negociación colectiva queda así "re calificada" en el esquema general de fuentes originarias de producción (3) del ordenamiento jurídico (en el ámbito del ordenamiento jurídico laboral) establecido por la Constitución. Por decirlo con ALONSO OLEA (4), "la garantía del derecho a la negociación implica la elevación (...) del convenio colectivo a la categoría de fuente del derecho...". Se confirma, como ya se ha señalado en numerosas ocasiones por la doctrina, la irrupción en el ordenamiento jurídico español del convenio colectivo como fuente en sentido traslativo, expresión de la facultad normativa creadora que la Constitución, al articular el sistema de fuentes, ha atribuido a "los representantes de los trabajadores y empresarios".

La fórmula constitucional señala que este derecho a la negociación colectiva, que forma parte del contenido esencial de la libertad sindical reconocida también constitucionalmente (arts. 7 y 28,1), debe ser garantizado por una ley, ley que, en una doble función, debe asimismo garantizar la fuerza vinculante

---

(3). Vid. PALOMEQUE LOPEZ, M. C., Derecho Sindical Español. Madrid, 1986, pág. 224.

(4). Cfr. ALONSO OLEA, Las fuentes del Derecho, en especial..., op. cit., pág. 121.

de los convenios surgidos de esta negociación. Como ha señalado VALDES (5), es clara la voluntad del constituyente de que los poderes públicos intervengan estableciendo y garantizando el marco dentro del cual los actores sociales podrán ejercitar su poder autonómico.

La ley exigida constitucionalmente para garantizar el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios no es otra cosa que el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, 10 de Marzo) y concretamente su Título III, "De la negociación y de los convenios colectivos".

A los efectos de esta investigación, esta Ley interesa por un doble motivo: Por un lado, el Título III del Estatuto - concretamente su art. 89- se nos aparece, en principio, como el posible marco normativo donde puede encontrarse el tratamiento jurídico de los Acuerdos Sociales; y, en cualquier caso, constituye el marco jurídico actual de otras figuras nacidas de la negociación colectiva a través de las cuales también se realiza el actual proceso de concertación social, los Acuerdos Interconfederales (aspectos éstos de los que nos ocuparemos infra).

Pero, en segundo lugar, el E.T., especialmente el contenido de su Título III y su no nacido Título IV, es el

---

(5). Vid. VALDES DAL-RE, "La negociación colectiva en la Constitución", op. cit., pág. 478.

resultado precisamente de un acuerdo entre organizaciones sindicales y empresariales representativas recogido por el Gobierno; constituye, en este sentido, un claro ejemplo de "ley contratada" o "negociada" que representa una de las manifestaciones más claras de los procesos de concertación social que en los últimos años se ha venido produciendo, como se ha visto, en la mayor parte de los países de capitalismo avanzado (6). El Título III es, efectivamente, la recepción legislativa del contenido del Acuerdo Básico Interconfederal, suscrito en julio de 1979 entre UGT y CEOE; se puede decir, así, que el Título III del E.T. continúa la práctica legislativa de las "leyes negociadas" (7)

---

(6). Vid. RODRIGUEZ PINERO, "Derecho del Trabajo y concertación social como instrumento de la política de empleo", en Jornadas Técnicas sobre concertación social y empleo. Madrid, 1982, págs.; LIEBMAN, S., Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano. Milano, 1986, págs. 136 y sigs.; en general sobre el tema DEMARCO, La "negoziazione legislativa". Padova 1984, particularmente págs. 210 y sigs.

(7). Son significativas, a este respecto, las palabras del diputado de Euskadiko Ezkerra, Bandrés, en la sesión plenaria del Congreso de los Diputados celebrada el 19 de diciembre de 1979: "Yo pensaba que teníamos un Cuerpo colegislador, que era el Senado. Hoy he sabido, aquí, con sorpresa, que tenemos dos Cuerpos colegisladores más, que son una determinada central sindical y una determinada asociación empresarial. Mi asombro es inmenso, y quiero dejar constancia en acta de este asombro que me embarga". Cfr.

inaugurada ya en nuestro país con los Pactos de la Moncloa.

Como es bien sabido, con la aparición de la Constitución de 1978 se puso en marcha una importante operación legislativa: el diseño de un nuevo modelo de relaciones laborales. Se proclamó la necesidad de contar con un nuevo marco jurídico de relaciones laborales, un cuadro común de principios y un sistema de normas congruentes con ellos y entre sí que, como se puso de relieve por la doctrina (B), debía obedecer a una serie de coordenadas marcadas por el modelo general de sociedad establecido en la Constitución (sociedad basada en los principios de la libertad, la justicia, la igualdad y el respeto al pluralismo propio de un Estado social y democrático de Derecho) y por el modelo de relaciones laborales imperante en Europa y, fundamentalmente, en la CEE.

Este nuevo marco de relaciones laborales pretendió configurarse por medio de la previsión normativa establecida en el art. 35.2 C.E. ("La ley regulará un Estatuto de los Trabajadores"). Al abordar parlamentariamente el desarrollo de esta

---

Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios. Tomo II. Madrid, 1980, pág. 939.

(B). Vid., por todos, el claro análisis de BORRAJO DACRUZ, E., "Contenido del Estatuto de los Trabajadores según la Constitución", en BORRAJO y otros, El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos. Madrid, 1980, págs. 13 y sigs.

norma prosperó una interpretación que configuraba al Estatuto como la norma que debía contener el régimen jurídico laboral completo, recogiendo, al menos, un cuadro sintético, pero unitario de los derechos individuales (colocación, jornada, salario...), de los derechos colectivos (libertad sindical, negociación colectiva, derecho de huelga...) y otros derechos sociales (9).

Esta pretensión -corregida en virtud de las limitaciones constitucionales que actuaron sobre la libertad sindical y sobre el derecho de huelga al exigir para su regulación una Ley Orgánica- fue la que se plasmó Proyecto de Ley de Estatuto de los Trabajadores presentado por el Gobierno al Parlamento (BOC. 4 de julio de 1979, num. 62-1) (10). De este Proyecto, el objeto de

---

(9). Frente a esta interpretación, durante la elaboración parlamentaria del E.T. se propuso, por el Grupo Parlamentario Socialista -a través de su portavoz, Vida Soria-, como más acorde con la previsión constitucional del art. 35.2, que a través de ese E.T. se regulase una ley que garantizase dentro de la empresa los derechos democráticos básicos, reconocidos en la Constitución a los ciudadanos, recogiendo, en este sentido, la experiencia italiana. Cfr. Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios, op. cit., tomo I, pág. 525. Vid. sobre dicha experiencia italiana la breve pero clarificadora conferencia de MANCINI, F., "El Estatuto de los Trabajadores y las relaciones laborales en Italia". Circulo de Empresarios. Madrid, 1979.

nuestro examen es, en este momento, el Título III ("De la Negociación y de los Convenios Colectivos de Trabajo") y el Título IV ("De los Conflictos Colectivos de Trabajo").

De los debates parlamentarios y de las Circulares de la CEDE a sus afiliados (11), se desprende cómo, dentro de su tradicional conducta, el Gobierno seguía manteniendo estrechas relaciones con la patronal en la elaboración de la política económica y social. Sin embargo, las circunstancias de la transi-

---

(10). Basándose en una diversa posición de política legislativa, el Grupo Parlamentario Socialista mantuvo una enmienda que proponía la separación del Estatuto, en cuestión las materias de que se trata el Título II (representación colectiva en la empresa - conservándose el derecho de reunión-), el Título III (convenios colectivos) y el Título IV (conflictos colectivos); de tal forma que cada una de estas materias fuese objeto de tratamiento legislativo individualizado junto con la participación de los trabajadores en la empresa, el derecho de sindicación y el derecho de huelga. El E.T. mantendría como contenido un Título preliminar, según otra enmienda presentada, y el Título I con el contenido que tenía el del mismo número (relaciones individuales de trabajo). La enmienda, sin embargo, fue rechazada. Vid. Estatuto de los Trabajadores. Debates Parlamentarios, tomo I, pág. 149.

(11). En una de sus intervenciones ante la Cámara, el diputado comunista, CAMACHO, M., puso de manifiesto cómo para la elaboración del Proyecto de E. T. se estaban llevando a cabo conversaciones entre el Gobierno y la CEDE, como se deducía de las circulares

ción política en las que se enmarcó la elaboración de este Estatuto de los Trabajadores hacían aparecer la necesidad de promover el diálogo y la concertación social. Como ha señalado PEREZ DIAZ (12), "la transición aumenta los problemas (y por tanto los riesgos) de ingobernabilidad de la clase política". De esta forma, la necesidad de legitimidad que hoy día se manifiesta con fuerza dentro de las sociedades capitalistas avanzadas, se acentuaba en España por el proceso de transición a la democracia; la búsqueda de legitimidad requería la presencia, en el proceso de elaboración de la política general, de organizaciones representativas de todos los interlocutores sociales, de ahí la necesidad de buscar el consenso y la concertación con los sindicatos y no solo con la patronal. Por su parte, para las organizaciones sindicales, -caracterizadas en España por su fuerte movilización y combati-

---

mandadas por esta última a sus afiliados (Circular 15/1979 y otras) y acusó al Gobierno de que "al margen del Parlamento, a espaldas de la inmensa mayoría de los trabajadores, se estaba decidiendo ya este proyecto de ley, en primer lugar, por el gran capital, por las multinacionales, por la Banca, a espaldas de los trabajadores y del propio Parlamento". Cfr. Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamentarios, op. cit., tomo I pág. 528.

(12). Vid. PEREZ DIAZ, V., "Gobernabilidad y Mesogobiernos. Autonomías regionales y neocorporativismo en España", en Papeles de Economía Española, num. 21. 1984, págs. 46 y sigs.

dad y recién salidas a la legalidad después del largo periodo de la dictadura- el abandono de la "conflictividad permanente" que había guiado tradicionalmente su acción sindical y la aceptación del consenso era un medio de buscar su institucionalización en la sociedad y su participación en el proceso de adopción de decisiones de la política general (aparte de que las centrales sindicales tenían perdida la "batalla" de los convenios colectivos y, por tanto, de las subidas salariales). Es con este proceso con el que va surgiendo en nuestro país, en la línea de las democracias capitalistas occidentales, el modelo de decisión política neocorporativo (modelo que ciertamente había visto ya la luz con los llamados Pactos de la Moncloa).

Dentro de esa búsqueda de la concertación, el Gobierno manifestó su intención de, sin renunciar a desarrollar el mismo el marco de relaciones laborales, incorporar al Proyecto "las sugerencias que trabajadores y empresarios puedan realizar de mutuo acuerdo, a través de sus respectivas organizaciones" (13). Resultado de esa oferta de participación hecha por el

---

(13). Cfr. Declaraciones del Ministro de Trabajo, CALVO ORTEGA, recogidos en "ABC" del 2 de junio de 1979, citadas por SUAREZ GONZALEZ, F., Las nuevas relaciones laborales y la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Madrid, 1980, pág. 60.; Vid. también la intervención del Ministro ante la Cámara de los Diputados en sesión del 19 de diciembre de

Gobierno fue la firma el 10 de Julio de 1979 entre la CEOE y UGT del Acuerdo Básico Interconfederal, presentado como una serie de ideas de principio susceptibles de ser traducidas en disposiciones legales o acuerdos interconfederales en breve plazo de tiempo" (14).

Los compromisos establecidos por el ABI se tradujeron en una serie de enmiendas al Proyecto de E.T. presentadas por el Grupo Socialista en agosto de 1979, durante su trámite parlamentario, que fueron fundamentalmente asumidas por el Gobierno.

#### 3.4.- ESTUDIO DEL ACUERDO BASICO INTERCONFEDERAL.

El punto de partida del ABI es el reconocimiento de la necesidad, ante las circunstancias políticas y socio-económi-

---

1979: "el Gobierno había hecho una oferta abjetivada y general, dirigida a todos los sindicatos y a todas las patronales del país; una oferta abjetivada de público, para que si estos agentes sociales presentaban un acuerdo, éste fuera estudiado, con seguridad y probablemente asumido por el Gobierno". Estatuto de los Trabajadores. Debates Parlamentarios, tomo II, pág. 934.

(14). Cfr. Documento del Acuerdo Básico Interconfederal entre UGT y CEOE. Texto del mismo en DE LA VILLA, L. E., Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática. Madrid, 1985, págs. 72 y sigs.

cas del momento, de que los interlocutores sociales se encaminasen hacia una práctica de colaboración y compromiso. El abandono de la conflictividad mantenida por los sindicatos requería un reconocimiento por la patronal de su presencia y actuación en todos los ámbitos de las relaciones laborales como primer paso necesario para su implantación en el sistema de relaciones industriales. La propia debilidad del sindicato y su falta de implantación institucional le mueve a promover las tendencias conflictuales y combativas (15); el reconocimiento por una de las organizaciones sindicales más representativas, UGT (16), y por la gran patronal española, CEOE, de que la dificultad de la transición política y su coincidencia con la crisis económica aconsejaba el acuerdo de las fuerzas sociales, supuso que en el ABI se recogiesen como principios básicos: "a) Reconocimiento del más amplio y más profundo juego de la autonomía de las partes inter-

---

(15). Como ha dicho PIZZORNO, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*. Eolonia, 1978, pág. 25, "Cuanto más débil es un sindicato, tanto más se verá llevado a contenerla". "Si por el contrario, el sindicato es débil -de reciente implantación, o con pocos inscritos, o con un pasado de no reconocimiento de hecho por la parte empresarial- apoyará la lucha y la promoverá".

(16). Necesidad de compromiso social y político que, pese a no haber dado lugar en esta ocasión a la firma del acuerdo, también había sido reconocido por la otra gran central sindical, CCOO, como lo demuestra su aceptación de los Pactos de la Moncloa.

locutoras en las relaciones laborales. b) Reconocimiento de la presencia y actuación de las organizaciones sindicales y empresariales en todos los ámbitos de las relaciones laborales" (Punto 4 del ABI).

Coherentemente con el objetivo del Acuerdo, las partes hacen un reconocimiento expreso del proceso de concertación social que se pretendía llevar a cabo: "en la elaboración de las líneas que han de desarrollar los derechos sindicales y laborales contenidos en la Constitución y que, en definitiva, han de configurar el marco de relaciones laborales, es necesario recoger los criterios de las fuerzas sociales que protagonizan estas relaciones (...) y con el objetivo de que la legislación que en su día se apruebe responda a las realidades que pretende regular, y tenga de esta manera garantizado un índice de aplicabilidad práctica que la haga eficaz" (punto 2 del ABI).

Se trataba, en definitiva, con el ABI de orientar la decisión de los poderes públicos sobre la futura regulación legislativa de los convenios colectivos, de los conflictos colectivos y de otras materias, regulación llevada a cabo básicamente en el Estatuto de los Trabajadores ("Estos principios generales deben traducirse en una serie de criterios que han de reflejarse en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que conforman el nuevo marco de las relaciones laborales") (17).

### 3.4.1.- Contenido del ABI.

#### 3.4.1.1.- Compromisos susceptibles de ser traducidos en disposiciones legales.

El Punto 5 del Acuerdo estaba dedicado íntegramente a los convenios colectivos y a su proceso de negociación y se tradujo prácticamente en el Título III del E.T. de esta forma, respecto a la capacidad convencional, el ABI recogió la posibilidad de que en los convenios de empresa o centro de trabajo pudiesen ser interlocutores en la negociación, no solo los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal como recogía el Proyecto de E.T., sino también -lo que constituía una novedad sin precedentes que se incorporó totalmente al E.T.- las representaciones sindicales si las hubiese y siempre que constituyesen la mayoría de los miembros del Comité, estableciendo sin embargo, para ello la necesidad de que ambas partes se reconociesen como interlocutores (18).

---

(17). Vid. sobre el ABI, PALOMEQUE LOPEZ, M. C., "La negociación colectiva en España, 1978-1979", en RPS, num. 135, julio/sept. 1982, págs. 40-41; SUAREZ GONZALEZ, F., Las nuevas relaciones laborales y la Ley del..., op. cit., pág. 44; DE LA VILLA, L. E., "Naturaleza del Acuerdo Marco Interconfederal", en Jornadas sobre cuestiones actuales de enjuiciamiento laboral. Madrid, 20, 21 y 22 de octubre de 1985, págs. 30-31.

Respecto a las unidades de contratación, el ABI manifestaba la necesidad de tender a "reducir el número de unidades de contratación, ampliando el ámbito de las existentes, a fin de reducir tensiones sociales innecesarias", y, al mismo tiempo, se trataba de establecer una cierta "contratación articulada" al procurar que en los convenios de ámbito superior se agotasen los temas objeto de negociación, dejando a los ámbitos inferiores, fundamentalmente al ámbito de la empresa, la fijación

---

(18). El Grupo Parlamentario Comunista se opuso a la legitimación de las representaciones sindicales como negociadoras en la empresa, y pretendió mantener el texto del Proyecto presentado por el Gobierno donde los negociadores a nivel de empresa por parte de los trabajadores eran únicamente los Comités de Empresa y los Delegados de Personal. La razón de esta oposición radicaba, por un lado, en una concepción y estrategia sindical basada en la representación de los trabajadores en la negociación por medio de los Comités como clara consecuencia del pluralismo sindical existente en nuestro país y ante el peligro de que los empresarios pudiesen reconocer como interlocutores a representaciones sindicales de los llamados sindicatos independientes, es decir, sindicatos "anarillos"; y, por otro lado, esta oposición estaba también basada en el hecho de que en ese momento era CCOD quién, a través de su hábil actuación sindical durante la dictadura, era mayoritaria en la mayor parte de los Comités de Empresa. Vid. al respecto, el debate sobre el art. 85 del E.T. y, en concreto, la intervención del diputado CARRILLO, S., en Estatuto de los Trabajadores. Debates Parlamentarios. Tono II, págs. 953 y sigs.

de las condiciones técnicas u objetivas de la prestación de trabajo y la aplicación y adaptación del convenio de rama o sector. En el mismo sentido, las partes acordaban que en los convenios que afectasen a una rama o sector de actividad y tuviesen carácter de generalidad se podrían establecer pactos o acuerdos a aplicar en unidades inferiores de contratación, dentro del principio de autonomía colectiva de las partes. Fruto de este Acuerdo fue la incorporación al texto del Proyecto de la posibilidad de establecer por las partes Acuerdos Interprofesionales o Acuerdos-Marco que regularan la estructura de la negociación colectiva, las reglas sobre concurrencia de convenios y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación (artículo que fue objeto de una viva polémica y que será analizado infra).

Por lo que se refiere al contenido de los convenios colectivos, el ABI partía del reconocimiento del principio de libertad de contratación y señalaban que los convenios colectivos podían regular materias de índole económica, laboral, asistencial y sindical -aspecto este último que el Proyecto no había incluido como posible contenido del convenio- dentro del ámbito de lo dispuesto por las leyes.

Por último, el Acuerdo señalaba, dentro de los criterios marcados al Gobierno para su actuación futura, que las normas del Estado "deben hacer posible que los convenios colecti-

vos dispongan de eficacia general, cuando éstos reúnan las adecuadas condiciones de legitimidad de los interlocutores y suficiente representación de los mismos", lo que significa un claro pronunciamiento de las fuerzas sociales en favor de la eficacia general de los convenios, que es importante poner de manifiesto, pues supone que la interpretación del art. 37,1 de la C.E. no era algo teórico, sino que respondía ciertamente a la inquietud de los interlocutores sociales de forma congruente con la centralización de la negociación colectiva que pretendía fomentarse (19). Además, las partes manifestaban que la intervención de la Administración Laboral en la negociación colectiva debía asegurar el cumplimiento del principio de autonomía de las partes y la protección del interés del público. De acuerdo con esto, se instaba al Gobierno para que sustituyese definitivamente la homologación administrativa del convenio sustituyéndola por su registro, y se atribuía a la autoridad laboral la labor de vigilancia de la

---

(19). Tendencia acorde con la línea seguida por los países industrializados occidentales y que responde claramente a las necesidades productivas y socio-económicas de un sistema de capitalismo avanzado. Contrario a esta tendencia se manifiesta BORRAJO que habla de la eficacia general de los convenios colectivos reconocida en el E.T. como de "lastre neocorporativista", propio del régimen sindical obligatorio de la dictadura. Vid. BORRAJO DACRUZ, E., "Obligatoriedad general o limitada de los convenios colectivos", en Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos, op. cit., págs. 188 y sigs.

legalidad del convenio, actuando de oficio ante la jurisdicción competente para que ésta adopte las medidas oportunas (Cláusula que fué introducida casi literalmente en el texto del Estatuto de los rabajadores).

Respecto al Título IV del Proyecto de Estatuto de los Trabajadores presentado por el Gobierno ("De los conflictos colectivos de trabajo"), el ABI recogía, en su Punto 6, el principio de autonomía de las partes en la resolución de los conflictos colectivos. Consecuentemente, señalaba al Gobierno (le marcaba el sentido de su actuación: "habrá que") la necesidad de suprimir la posibilidad "generalizada" de los arbitrajes o laudos obligatorios, quedando sólo para supuestos excepcionales, expresamente tasados en la propia ley. En contra de este principio de autonomía, el Proyecto presentado por el Gobierno recogía en el art. 100 ("Medios de solución") un arbitraje obligatorio a través del Ministerio de Trabajo en la negociación colectiva (20). Se trataba de la posibilidad de un arbitraje obligatorio generalizado a través de fórmulas muy amplias en las que cabía totalmente

---

(20). El art. 100, último párrafo, establecía que "Si el conflicto de intereses derivase de la falta de acuerdo de las partes en la negociación colectiva, éstas podrán someter la solución de los puntos controvertidos a uno o varios árbitros cuya decisión será dictada en el plazo que se determine. Si las partes decidieran no someterse a arbi-

la discrecionalidad de la Administración Laboral ("en atención a las consecuencias que se deriven de una situación de falta de acuerdo", "atendidas las circunstancias concurrentes").

Asimismo, las partes manifestaban en el Acuerdo "como compromiso" propio -no ya como criterio marcado al Gobierno- su intención de potenciar órganos propios de comunicación, conciliación, mediación y arbitrajes voluntarios entre las partes; comprometiéndose, como aplicación práctica de las intenciones señaladas, a mantener una política de paz social.

El texto del Título IV del Proyecto de E.T. trataba, como señaló SUAREZ GONZALEZ (21), el cuadro de las medidas de solución de los conflictos, pero no abordaba en profundidad su tratamiento y las reglas a que las partes debían atenerse. Por otro lado, se trataba de un texto excesivamente doctrinal y confuso, así como polémico; aunque la huelga no era regulada

---

traje, la Autoridad Laboral, en atención a las consecuencias que se deriven de una situación de falta de acuerdo, está facultada para obligar a las partes a que designen, en 72 horas, árbitro o árbitros que resolverán en el plazo de quince días, y de no hacerlo, el Ministerio de Trabajo, atendidas las circunstancias concurrentes, podrá efectuar dicha designación, previa audiencia de las partes."

(21). Vid. SUAREZ GONZALEZ, F., Las nuevas relaciones laborales y la ley..., op. cit., pág.

exhaustivamente debido a la exigencia constitucional de la ley orgánica para su regulación (art. 28,2 C.E.), sin embargo, el art. 97 del Proyecto hacía referencia a su ejercicio limitándolo a una sola vez y con exigencia de preaviso, lo cual era indudablemente inconstitucional.

A la vista de todo esto, y ante la clara preferencia de las partes, manifestada en el ABI, por la autotutela, el Grupo Parlamentario Socialista propuso una enmienda destinada a suprimir este Título íntegramente. A esta enmienda se unió el Grupo Parlamentario Centrista (al hacerse el Gobierno eco de lo establecido en el ABI), proponiendo conjuntamente ambos grupos una enmienda transaccional (22). Dicha enmienda fue aprobada por la Comisión de Trabajo del Congreso quedando suprimido, por tanto, el Título IV del Proyecto.

El ABI estaba marcado claramente por las circunstancias de crisis económica que caracterizaban la situación so-

---

(22). El texto de dicha enmienda transaccional señalaba que "La Comisión de Trabajo acuerda el desglose del Título IV del Proyecto de Ley "De los conflictos colectivos de trabajo" para que, desde este momento, quede separado del Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores y tras esta segregación se configure como ley separada (...)". Estatuto de los Trabajadores. Debates Parlamentarios. Tomo I, pág. 413.

cio-económica, de ahí que el Acuerdo dedique una parte importante de su contenido a manifestar su preocupación por el empleo y a regular, en orden al procedimiento a seguir por la Administración laboral, los supuestos de despidos colectivos trazando las líneas generales del expediente de regulación de empleo.

El E.T. no era, de cualquier forma, la única ley destinataria de los criterios de actuación legislativa marcados por el ABI. Dentro de esta misma línea, el Acuerdo instaba al Gobierno a una futura reforma de la Seguridad Social en la que se debía asegurar la participación de todas las fuerzas sociales, así como en las funciones de control y vigilancia de la gestión de la Seguridad Social (Punto 9).

Igualmente, las partes manifestaban la urgencia de que el Gobierno elaborase un proyecto de ley sobre el Consejo Económico y Social previsto en la Constitución, art. 131, (Punto 10), dentro del cual habría de institucionalizarse la concertación entre las diferentes fuerzas sociales y la participación de éstas en la planificación nacional.

Por último, las partes manifestaban su intención de urgir al Gobierno para que en el más breve plazo remita a las Cortes un proyecto de ley que desarrolle lo dispuesto en el art. 28,1 C.E., haciendo posible, de este modo, la regulación normativa de la libertad sindical.

3.4.1.2.- Compromisos a incorporar en los Acuerdos Interconfederales.

El ABI no se limitaba, sin embargo, a señalar, dentro del modelo de elaboración política neocorporativo, criterios a seguir por el Gobierno en la elaboración del futuro marco de las relaciones laborales. Otra parte importante del Acuerdo estaba destinada al establecimiento de principios o pactos que habían de ser traducidos en la negociación colectiva llevada a cabo por los interlocutores sociales.

Las estipulaciones del ABI que constituyen las pautas a seguir en la futura negociación colectiva se refieren fundamentalmente a dos puntos: actividad sindical en las empresas y política de rentas. Respecto al primero de ellos, en el ABI se produce, por primera vez, la implantación de los delegados sindicales en las empresas. La CEDE se compromete a reconocer en las unidades de producción, a través de ella representada, un delegado sindical de UGT en aquellas empresas cuyas plantillas excedan de 250 trabajadores por centro de trabajo y siempre que el nivel de afiliación a dicha central supere el 15 %. A estos delegados se les reconoce la posibilidad de ser oídos por las empresas en las cuestiones que afecten a sus afiliados, y en general a los trabajadores, y la posibilidad de asistir a los Comités de Empresa; igualmente se les permitirá llevar a cabo su acción sindical en la empresa (mantener reuniones, cobrar cuotas a sus afiliados,

repartir propaganda...). En definitiva, se trató de introducir por la vía de la negociación la acción sindical en la empresa como ejercicio del derecho de libertad sindical reconocido en el art. 28,1 C.E. y no regulado hasta ese momento por la ley. Este reconocimiento, referido en el ABI únicamente a UGT, será mantenido, ya con carácter general para todas las organizaciones sindicales representativas, en el siguiente acuerdo interconfederal, en el AMI de 1980, donde se contractualiza el establecimiento de la sección sindical de empresa, no legalizado aún (el E.T. -ley ordinaria- no pudo entrar en este tema, al regular en el Título II los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores en la empresa, al exigir la Constitución ley orgánica para su regulación), hasta que es finalmente regulado en 1985 a través de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto.

Respecto a la política de rentas, el ABI constituye, en este punto, el resultado de la adopción de una política de rentas voluntarista donde las partes asumen el compromiso de aceptar las líneas establecidas por el Gobierno en esta materia. De tal forma, que las partes firmantes del Acuerdo, CEOE y UGT, se comprometen a formular como recomendación a sus organizaciones afiliadas la conveniencia de evitar la renegociación de innumerables convenios colectivos ("eliminando así las tensiones") y la revisión automática por las empresas de los salarios reales en función de los criterios establecidos por el Gobierno, previa consulta con la CEOE y las centrales sindicales.

### 3.4.2.- Análisis "jurídico" del ABI.

El tema del encuadramiento jurídico del Acuerdo Básico Interconfederal presenta indudables problemas. Por lo pronto, el ABI carece de marco jurídico previo, por lo que podría quizás, considerarse como expresión simplemente de la Autonomía privada.

Se trata, obviamente, de un Acuerdo colectivo, en cuanto que está firmado por dos Asociaciones Profesionales reconocidas jurídicamente por la Ley 19/1977, 1 de Abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical. La Ley les reconoce, pues, tanto a la CEDE como a UGT, como asociaciones profesionales reconocidas, personalidad jurídica y plena capacidad de obrar. En virtud de ello, las partes firmantes pueden llevar a cabo compromisos contractuales como los que se recogen en este Acuerdo.

Ahora bien, este Acuerdo no constituye un todo a efectos jurídicos. El Acuerdo presenta dos partes muy diferenciadas, como ya se ha puesto de manifiesto al realizar el análisis de su contenido: Una primera parte está constituida por pactos o acuerdos entre las partes firmantes encaminados a traducirse en criterios a seguir por el Gobierno en acciones futuras (entre los que destacan criterios que habían de reflejarse en el Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores). La segunda parte consiste

en una serie de compromisos destinados a regular la futura negociación colectiva sobre condiciones de trabajo.

En cuanto a lo que hemos configurado como primera parte, el análisis no puede ser jurídico. Es claro que a lo largo de todo el articulado del ABI, y por tanto, también en los compromisos que constituyen esta parte, aparece claramente manifestada, con la voluntad negociadora, la iniciativa y el acuerdo entre las partes -la organización empresarial más representativa, CEDE, y una de las organizaciones sindicales que gozan de gran representatividad, UGT-. Sin embargo, en el ámbito jurídico rige el principio fundamental del derecho privado según el cual los sujetos con capacidad jurídica privada pueden crear situaciones jurídicas pero no pueden imponerlas a otros sujetos sin contar con la voluntad de éstos; y el contenido de este principio puede ser aplicado en este caso. De acuerdo con ello, la parte del ABI referida a los criterios que las partes marcan a la actuación del Gobierno no tiene ningún valor jurídicamente y solo constituye una declaración de principios cuya eficacia únicamente podría ser política y dependería de la fuerza socio-política con que las organizaciones firmantes del Pacto cuentan para imponer sus criterios al Gobierno.

Respecto al segundo bloque del Acuerdo, los pactos o compromisos destinados a regular condiciones de trabajo, de modo indirecto, podría configurarse a esta parte del ABI como un

"convenio de convenios" o "convenio para convenir" (23) que no predetermina directamente el contenido de los contratos de trabajo sino mediante la recepción de estos acuerdos en los futuros convenios colectivos que se celebren. Así ocurre con el compromiso de la CEDE de reconocer en todas las unidades de producción, a través de ella representada, la presencia de un delegado de UGT; sobre este compromiso, el Acuerdo establece que "los convenios colectivos podrán desarrollar lo expresado en los párrafos anteriores y adecuarlo o ajustarlo en función de la realidad de cada una de las empresas". E igual ocurre con el acuerdo de la CEDE y la UGT de "formular como recomendación a sus respectivas organizaciones las siguientes consideraciones", entre las que están la recomendación de la CEDE para que en el segundo semestre de 1979 se realice la revisión automática de los salarios reales y el acuerdo de ambas organizaciones de evitar la negociación de innumerables convenios colectivos.

El Acuerdo tiene fecha de 10 de julio de 1979, lo que significa que se trata de un acuerdo anterior a la vigencia del Estatuto de los trabajadores. El marco jurídico, pues, en el que tendría que ser encuadrado es en el de la Ley 38/1973, 19 de

---

(23). Vid. DE LA VILLA, L. E., "Naturaleza del Acuerdo Marco Interprofesional", en *Jornadas sobre cuestiones actuales* ..., op. cit., pág. 31.

diciembre, de convenios colectivos sindicales de trabajo, modificada por el Título III del RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. De acuerdo con esta normativa, es claro que el ABI, en esta parte, no responde a la tipología de los convenios colectivos, ni a la regulación que de éstos hace la Ley del 73; como ya se ha indicado, materialmente podría responder a la figura del Acuerdo-Marco, sin embargo los compromisos asumidos por las partes son de "imponer conductas a sus asociados" pero "paralelamente" a la negociación colectiva llevada a cabo por éstos.

Podría considerarse que dentro de este instrumento complejo como es el ABI se encuentran algunos pactos o compromisos que tienen naturaleza contractual. Respecto a ellos, y a falta, sin embargo, de una naturaleza específica, habría que acudir al ámbito del Derecho Común. En este sentido, dichas cláusulas configurarían un contrato privado de derecho común -un contrato en el que "una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio" (art. 1254 C. C.)- y, desde luego, un contrato colectivo, celebrado entre partes o sujetos colectivos. Su eficacia contractual, según el régimen civil que le sería aplicable, se limitaría únicamente a las partes contratantes (art. 1257 C. C.) y, en virtud del principio de representación, a los sujetos afiliados que estén representados por aquellas.

Seguindo esta hipótesis de argumentación se llegaría a la conclusión de que en casos de incumplimiento de los compromisos por una de las partes la otra tendría que darle una indemnización de daños y perjuicios, consecuencia del incumplimiento contractual. Sin embargo, ¿qué vía de coacción jurídica podrían utilizar las partes?. Parece más adecuado, por tanto, darles la consideración de un "Pacto entre caballeros".

Por otro lado, y al amparo de la autonomía privada, las partes tienen la facultad no solamente de convenir entre ellas, sino que también tienen la facultad de establecer todos los tipos de estipulaciones que estimen por conveniente siempre que no sean contrarias a las leyes. Esta facultad se traduce en el ABI en la estipulación de dos tipos de compromisos, siempre dentro de su eficacia como simple "pacto entre caballeros": uno directo y de obligatoriedad inmediata, cual es el reconocimiento de los delegados sindicales de UGT (el compromiso de las partes contratantes y de los representados por ellas de proceder a tal reconocimiento y con las condiciones expresadas en el Acuerdo es claro, aunque luego se deje a la futura negociación colectiva el desarrollo de esta obligación para que pueda ser adaptada a las circunstancias concretas de la empresa); por otro lado, existen compromisos para las partes contratantes a los que se dota de una eficacia relativa respecto de los sujetos representantes, en cuanto que se trata de la obligación de la CEDE y de la UGT de

formular determinadas "recomendaciones" sobre determinación de los salarios a sus respectivas organizaciones afiliadas.

De cualquier forma, es evidente que en el enjuiciamiento del ABI han pesado más elementos ajenos a su calificación jurídica; razones fundamentalmente de orden político son las que hacen del ABI un instrumento transcendental. La virtualidad del Acuerdo se presentaba, desde el momento mismo de su firma, sumamente condicionada, como una de las partes -la CEOE- a través de su presidente reconocía en la Carta-Circular de 12 de julio de 1979 a las organizaciones confederadas (24). Su importancia, en definitiva, le viene dada por ser un paso más, y un paso fundamental, en el camino de la concertación social en nuestro país hacia su formalización e institucionalización.

### 3.5.- ESTUDIO DEL MARCO JURIDICO ACTUAL: EL ART. 83 DEL E.T.

Dentro del Título III del E.T. ("De la negociación y de los convenios colectivos"), el art. 83 se refiere a las "Unidades de negociación", es decir, a los distintos ámbitos de aplicación de cada convenio.

---

(24). Vid. PALOMEQUE LOPEZ, "La negociación colectiva en España...", op. cit., pág. 41.

El catálogo de las unidades de negociación es, ciertamente, amplísimo, puesto que, en teoría, caben todas las imaginables. El reconocimiento constitucional de un principio de autonomía de las partes sociales, a través de sus representantes sindicales y sus organizaciones empresariales, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales (autoreglamentación de sus intereses recíprocos) y el necesario respeto de la libertad de sindicación, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga, implican una libertad y autonomía de las partes en la determinación de la unidad de negociación del convenio. De forma coherente con ello, el art. 83,1 del E.T. reconoce y ampara esa esfera autónoma, determinando que "los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden". Como ha señalado VALDES (25), "en un sistema de relaciones laborales que sitúe en el vértice de sus principios informadores la libertad sindical en todas sus vertientes y manifestaciones, la elección de la unidad de contratación corresponde adoptarla a las colectividades que negocian"; en el nuevo modelo de relaciones laborales que surge a partir de la Constitución de 1978, al E.T. no le cabía, pues, otra opción (26).

---

(25). Cfr. VALDES DAL-RE, "Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva". RPS, num. 137. Enero/Marzo, 1983, pág. 401.

(26). El Proyecto de E.T. (art. 81) recogía, sin embargo, (al igual que la Ley de Convenios

Sin embargo, dejando a salvo tal principio de autonomía, las consecuencias sociales y económicas de la propia contratación colectiva y la necesidad actual de reorganización del sistema económico-social ante las consecuencias de la crisis, fundamentalmente ante las dificultades económicas y de empleo que ésta produce, hacen que hoy día la búsqueda de "racionalidad" en la negociación colectiva adquiera extraordinaria importancia.

La determinación por las partes del ámbito de negociación y aplicación del convenio, dentro de las opciones que se le ofrecen, está marcada por la influencia de factores de muy diversa índole. La situación del mercado de trabajo, la estructura industrial del país, la intervención de los poderes

---

Colectivos Sindicales de Trabajo de 1973) una determinación específica de las unidades de negociación posibles impidiendo, con su carácter cerrado, que las partes pudiesen negociar a otros niveles distintos de los previstos, lo cual constituía un límite a la autonomía de las partes, pese a que los niveles fijados legalmente eran tan amplios que prevenían de hecho todas las unidades de negociación imaginables. Vid. SALA FRATECO, T., Comentario al art. 83 del E.T., en ALBIOL y otros, El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de Marzo. Madrid, 1981, págs. 560 y sigs.; RODRIGUEZ SANTOS, P., Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Vol. II. Valladolid, 1985, pág. 957; sobre la discusión del art. 81 del Proyecto de E.T., vid. Estatuto de los Trabajadores. Debates Parlamentarios. Tono II, págs. 918 y sigs.

públicos y la propia estrategia y configuración de las partes sociales -la estructura centralizada o descentralizada de las organizaciones empresariales y sindicales-, además de la existencia de sujetos sindicales distintos y externos al sindicato y la situación de la relación de fuerzas entre los interlocutores (27), son factores que, en diversa medida, condicionan la elección de la unidad de negociación.

Todos estos factores económicos y sociales, condicionantes de la autonomía de las partes, constituyen también aspectos determinantes a la hora de racionalizar la contratación colectiva. Pero, además, el mismo principio de libertad de elección de las unidades de negociación hace posible negociaciones a distintos niveles no ordenados funcionalmente entre sí y, como consecuencia, la concurrencia e incluso colisión entre los diversos convenios colectivos. Por ello, se busca salvar, o al menos atemperar, estos obstáculos a través de una serie de instrumentos destinados a ordenar la negociación, es decir, a estructurar el sistema de negociación colectiva a través de la articulación de los diversos niveles de aplicación del convenio. Los instrumentos regulados por la ley para llevar a cabo esa contratación anti-

---

(27). Vid. VALDES DAL-RE, "Crisis y continuidad...", op. cit., pág. 403; RODRIGUEZ PINERO, M., "La estructura de la negociación colectiva y los Acuerdos Interprofesionales", en Problemas actuales de la negociación colectiva. ACARL. Madrid, 1984, págs. 23-24.

culada son los denominados Acuerdos Interprofesionales que el E.T., siguiendo la experiencia de otros países cercanos -fundamentalmente Italia-, ha introducido en 1980, por primera vez en nuestro sistema jurídico, a través de este art. 83.

El Acuerdo Interprofesional significa una opción por la centralización de la negociación colectiva, estableciendo una ordenación jerárquica de los convenios en función de la primacía de los de rango más amplio; para los niveles inferiores la articulación se traduce en el establecimiento de límites para su negociación con la fijación de mínimos a respetar y de reservas de materias para los niveles superiores (28).

En definitiva, el art. 83 del E.T., partiendo del reconocimiento del principio de autonomía de las partes, "sienta las bases para una organización, estructuración y ordenación de las unidades de negociación" (29). Es de destacar, en este sentido, que el artículo se sitúa claramente en línea con las tendencias de la negociación colectiva en los países desarrolla-

---

(28). Vid. RODRIGUEZ PINERO - GONZALEZ ORTEGA, "Acuerdos Interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y ley del estatuto de los trabajadores". RPS, num. 137. Enero/Marzo, 1983, págs. 356 y sigs.

(29). Cfr. RODRIGUEZ PINERO - GONZALEZ ORTEGA, "Acuerdos Interprofesionales, centralización...", op. cit., pág. 357.

dos de capitalismo avanzado y, más concretamente, de los países miembros de la CEE. Como REYNAUD (30) ha puesto de relieve, uno de los principales imperantes hoy día en el ámbito de las relaciones industriales es "la nueva prioridad que toman las políticas globales, las decisiones de amplitud nacional o internacional, la acción en la cumbre"; es en esta tendencia en la que se inscribe la llamada a las partes sociales, y fundamentalmente a los sindicatos, para su "corresponsabilización" en la gestión de la crisis. Para esta finalidad, el art. 83 del E.T. constituye el instrumento necesario y adecuado.

### 3.5.1.- Acuerdos Interprofesionales.

El art. 83.2 del E.T. establece que "Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad

---

(30). Cfr. REYNAUD, J. D., Problemas y perspectivas de la negociación colectiva en los países miembros de la Comunidad. Madrid, 1981, págs. 190 y sigs.

dad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores".

Como ya se ha señalado, con esta norma el E.T. sienta las bases para una organización, estructuración y ordenación de las unidades de negociación, abriendo la posibilidad de una contratación colectiva articulada. Al mismo tiempo, al regular la figura de los Acuerdos Interconfederales, el E.T. ha querido también formalizar los "pactos en la cumbre" para acabar con la extraordinaria atomización de la negociación colectiva en el periodo anterior y como medio de promoción del proceso de concertación social entre los diversos interlocutores sociales iniciado en España a partir de 1977. Este proceso utiliza como instrumento de expresión, además de -o conjuntamente con- los pactos políticos y sociales, los Acuerdos-Marco negociados por las organizaciones sindicales y patronales al más alto nivel. De esta forma, estos instrumentos han adquirido entre nosotros un grado de institucionalización relativamente alto.

Pese a ello, su régimen jurídico, quizás por la poca claridad de la norma, sigue planteando algunos problemas de interpretación. El art. 83.3 del E.T. establece expresamente que "estos acuerdos (los referidos a materias concretas), así como los acuerdos interconfederales a los que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los

convenios colectivos"; en este orden de cosas, el propósito de nuestro estudio es el de examinar las dificultades que se plantean para la posible aplicación de dicho régimen a estos Acuerdos Interprofesionales y, sobre todo, a los Acuerdos Sociales.

Los problemas interpretativos, sin embargo, que plantea este artículo son de considerable dificultad y están originados por diversas causas. Lo primero que salta a la vista es que este precepto de ley parece referirse a tres figuras distintas: en el art. 83.2, el E.T. señala "mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos", y el art. 83.3 se refiere a que "dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas". La cuestión se refiere a si estas tres figuras -Acuerdos Interprofesionales, Convenios Colectivos y Acuerdos sobre materias concretas- son distintas y constituyen tres tipos contractuales diferentes o si sólo son dos los supuestos contractuales distintos que contempla la norma.

La duda interpretativa es suscitada por la propia configuración de estas figuras. Es decir, si los Acuerdos Interprofesionales y los Acuerdos sobre materias concretas son tipos de convenios colectivos -y entonces el último párrafo del art. 83.3, que establece que estos acuerdos "tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos", es innecesario y actúa únicamente de recordatorio reiterativo-; si, por el contrario,

ninguna de las dos figuras son, en sentido estricto, convenios colectivos pero la ley ha optado por equiparar su régimen jurídico con el de éstos, o, como última hipótesis, si sólo una de las dos figuras -los acuerdos sobre materias concretas- son verdaderos convenios colectivos, respecto de los cuales la ley recuerda cuál es su régimen jurídico -el de los convenios colectivos- asimilando dicho régimen a la otra figura contractualmente distinta. Queda, por ahora, planteada de esta forma la cuestión sobre la que más adelante volveremos.

Por último, junto a los anteriores problemas de interpretación literal del precepto, se plantean otras dos cuestiones a la hora de aplicar el régimen jurídico -sea realmente su propio régimen jurídico o le sea aplicable- de los convenios colectivos a estas figuras: la legitimación de los sujetos, el ámbito de aplicación, el contenido, etc., plantearán diversas cuestiones que deberán ir resolviéndose.

#### 3.5.1.1.- Descripción de los Acuerdos Interconfederales.

En el art. 83.2 y 3 del E.T. se reconoce la figura del Acuerdo o Convenio-Marco. Estos acuerdos, celebrados entre las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales que gocen de una mayor representatividad, ya sea a nivel estatal o a nivel de comunidad autónoma como señala ALONSO OLEA (31)- "Acuerdos estructurales cuya finalidad es regular abstracta o

formalmente la negociación colectiva", conteniendo reglas sobre la estructura de la negociación colectiva misma, los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y la complementariedad de las diversas unidades de contratación.

Constituyen, por tanto, manifestaciones de los acuerdos libremente adoptados, en virtud de su autonomía colectiva, entre organizaciones patronales y sindicales que únicamente "modelizan" la futura negociación colectiva y trazan las coordenadas sobre las cuales ha de llevarse a cabo ésta. Son acuerdos que fijan el "marco" por donde haya de discurrir la negociación de las condiciones de trabajo llevada a cabo a través de los convenio colectivos (32).

El objetivo de los Acuerdos Interconfederales es, según esto, el de buscar una mayor racionalización y ordenación del proceso de negociación colectiva y, de este modo, se pretende disminuir la conflictividad laboral derivada de la atomización de los convenios. Pero, junto a ello, estos Acuerdos tratan -y

---

(31). Cfr. ALONSO OLEA, M., Derecho del Trabajo (novena edición revis.) Madrid, 1985, págs. 564-565; vid. también RODRIGUEZ PIMERO - GONZALEZ ORTEGA, "Acuerdos Interprofesionales, centralización...", op. cit., pág. 357.

(32). Vid. ALONSO GARCIA, "La naturaleza del Acuerdo Marco Interconfederal", en AAJJ, Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva. Madrid, 1980, págs. 31-32.

constituyen el instrumento necesario para ello- de fortalecer a las grandes organizaciones empresariales y sindicales, en cuanto que estos acuerdos sólo pueden ser llevados a cabo por aquellas organizaciones que gocen de una mayor representatividad, cualidad que le confieren determinadas prerrogativas.

Dos consecuencias se derivan fundamentalmente de la regulación de Acuerdos Interconfederales o Acuerdos-Marco. La primera de ellas consiste en la posibilidad que suponen de establecer límites a la autonomía de las partes en la negociación; límites que pueden establecerse respecto a la libertad de elección de la unidad de contratación ya que, como indica VALDES, el Acuerdo Interconfederal "puede ser una fuente externa de restricciones a la libertad de fijación del nivel de contratación" al ordenar a través de estos acuerdos-marco la estructura de la negociación colectiva. Pero es, sobre todo, respecto a la propia libertad de contratación donde la limitación de la autonomía colectiva puede tener más incidencia (33); en este sentido, el último inciso del art. 83.2 del E.T. determina respecto al objeto regulado por los Acuerdos Interconfederales que en ellos habrán de fijarse "siempre en este último supuesto (refiriéndonos al establecimiento de principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación por medio de estos acuerdos) las mate-

---

(33). Vid. VALDES DAL-RE, "Crisis y continuidad...", op. cit., pág. 401.

rias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores".

La segunda consecuencia de la ordenación de la estructura de la negociación colectiva mediante acuerdos-marco está constituida por una clara opción a favor de uno de los dos modelos básicos de estructura negocial: el modelo centralizado. Al promover los Acuerdos Interconfederales la ley opta por favorecer -de modo que prevalezcan- unidades de negociación amplias a escala territorial y profesional (convenios nacionales o regionales de rama o sector), limitando las posibilidades de negociación en los niveles reducidos (convenios de empresa o de ámbito inferior a ésta o convenios provinciales y locales).

Ahora bien, dentro de la opción por un modelo centralizado de negociación, el E.T. parece querer sentar las bases para, a través de los Acuerdos Interconfederales, favorecer el establecimiento de una ordenación coordinada de los diversos niveles de negociación que consiste en la llamada "articulación de los convenios colectivos. A través de los Acuerdos Interconfederales la ley ofrece a las partes la posibilidad de llevar a cabo una "negociación colectiva articulada", es decir, una negociación en la que el convenio de ámbito superior regula determinadas relaciones de trabajo y reenvía a los niveles inferiores la regulación de diversas instituciones que completan el contenido del convenio "superior", fijando cuales son las materias reserva-

das a cada uno de estos niveles (34).

Como ya se señaló, el E.T., al regular el Acuerdo-Marco en el art. 83.2 y 3, utiliza una denominación plural que parece inducir que se está haciendo referencia a tres figuras distintas. La diferenciación entre ellas constituye realmente una tarea de caracterización y configuración contractual de dichas figuras; tarea que presenta más un carácter teórico que eficacia práctica ya que la finalidad de la delimitación conceptual de una determinada figura contractual -la dterminación del régimen jurídico aplicable- viene ya en este caso resuelta por la propia ley que establece que en todos estos supuestos a los que se refiere el art. 83.2 y 3 del E.T. el régimen jurídico aplicable es el de los convenios colectivos.

La determinación teórica, sin embargo, presenta abundantes dificultades por la poca claridad expresiva del precepto, lo que ha dado lugar a que la doctrina en este punto tampoco se muestre unánime (35).

---

(34). Vid. GIUGNI, G., Derecho Sindical (Traducción y estudio preliminar de VIDA SORIA, J. y MONTALVO CORREA, J.) Primera Edición en Español. Madrid, 1983, pág. 208; RODRIGUEZ PINERO - GONZALEZ DE OJEDA, "Acuerdos Interprofesionales, centralización...", op. cit., pág. 257.

---

(35). En este sentido basta señalar algunas de las diversas opiniones doctrinales:

DE LA VILLA, GARCIA BECEDAS y GARCIA PERROTE (Instituciones de Derecho del Trabajo. Madrid, 1983, págs. 170-172) consideran que los Acuerdos Interprofesionales no son, en sentido estricto, convenios colectivos, en base a dos tipos de argumentos. Un argumento jurídico-formal basado en la propia literalidad de la norma: consideran que la conjunción "o" utilizada por la fórmula legal es disyuntiva y relaciona "dos" posibilidades diferentes; además, la aplicación del régimen jurídico de los convenios colectivos a los acuerdos interprofesionales realizada expresamente por el E.T., art. 63,3, párr. segundo, (mientras que a los "convenios colectivos" no les atribuye expresamente un tratamiento jurídico que merecen "per se"), constituye una equiparación entre ambas "figuras contractuales" lo que confirma paladinamente que los acuerdos interprofesionales no son convenios colectivos. Además, estos autores acuden también a un argumento jurídico-material: el contenido de los A.I. es tan solo formal o procedimental, para establecer la estructura de la negociación colectiva, y/o fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, y/o los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación; los "convenios colectivos", sin embargo, además de constituir vía apta para estructurar o articular la negociación colectiva, podrán ser a la vez o alternativamente, vía adecuada para la fijación, indirecta o directa, de condiciones de trabajo. Por su parte, los acuerdos sobre materias concretas no son tampoco, en sentido estricto, convenios colectivos ni A. I., ya que su finalidad no es la de estructurar o articular la negociación colectiva (acuerdos-marco), ni regular sistemáticamente condiciones de trabajo (función propia de los convenios colectivos); su objetivo es la

regulación de una materia concreta, haciendo referencia a una sola cuestión.

Por su parte, ALONSO OLEA (Derecho del Trabajo, novena edición revisada. Madrid, 1985 y actualización con CASAS BARRONDE, M. E., págs. 156-157) diferencia solo dos figuras: los "Acuerdos estructurales" cuya finalidad es regular abstracta o formalmente la negociación colectiva y los "acuerdos de fondo" o sobre materias concretas, de contenido similar a los convenios colectivos, esto es, reguladores de las condiciones de trabajo. Ninguna de las dos figuras, según este autor, son convenios colectivos o lo son de singular especie porque van dirigidos a las asociaciones y sindicatos integrados en las confederaciones pactantes y quieren regular los convenios colectivos a celebrar por aquellos, son "convenios para convenir" colectivamente. (Significa esta opinión una rectificación de su primera interpretación -en el Estatuto de los Trabajadores (Texto y Comentario breve). Madrid, 1980, págs. 258-261- donde distinguía entre "convenios-marco o cuadro o pacto social" (art. 83,2) que serían convenios para convenir, y "convenios colectivos auténticos" (art. 83,3) dentro de los cuales incluía los acuerdos sobre materias concretas).

SALA FRANCO (Comentario al art. 83, en ALBIOL y otros. El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios..., op. cit., págs. 564-566 y Lecciones de Derecho del Trabajo, bajo su dirección, Valencia 1986, págs. 148-149), diferencia dos tipos de convenios-marco, el propiamente dicho que solo regula aspectos procedimentales que afectan a la negociación de futuros convenios, y el convenio-marco impropio que, al mismo tiempo que establece reglas para la negociación de convenios de ámbito inferior, regula condiciones de trabajo aplicables directamente en su ámbito correspondiente; esta doble posibilidad responde a la ambigua referencia del art. 83,2 a "acuerdos interprofesionales" y "convenios colectivos". respecto a los acuerdos sobre materias

concretas, considera que sí son, por el contrario, verdaderos y propios convenios colectivos, "pues regulan condiciones de trabajo aplicables a trabajadores y empresarios".

Con una posición distinta, RODRIGUEZ PIMERO y GONZALEZ ORTEGA ("Acuerdos Interprofesionales, centralización..." op. cit., págs. 360-362) consideran que la distinción no es clara pero parece consistir en que el "convenio colectivo" será un convenio normal de rama y regulará también directamente condiciones de trabajo junto a las reglas de ordenación, concurrencia y complementariedad; mientras que los acuerdos interprofesionales no son solo de ámbito interconfederal sino que son además "convenios de convenios", pero son también en sí mismos convenios colectivos que también pueden regular directamente las condiciones de trabajo. Igualmente consideran que los acuerdos sobre materias concretas son acuerdos puntuales sobre una materia concreta que pueden también ir acompañando en un mismo documento otras cláusulas de estructura de la negociación colectiva.

Por último, ALONSO GARCIA ("La naturaleza del Acuerdo Marco...", op. cit., pág. 34) indica respecto al Acuerdo Marco que se trata de "una figura jurídica que se mueve en un plano distinto del que corresponde al Convenio Colectivo. No es identificable a éste, ni siquiera cabe aproximarle a su naturaleza que se desenvuelve, como es lógico, en otra vertiente muy distinta". Según este autor, la validez y consiguiente eficacia del Acuerdo Marco adquieren pleno valor y nacen únicamente en la medida en que haya sido incorporado, en todo o en parte -y solamente en la parte incorporada- a un Convenio Colectivo; es éste por tanto -y no el Acuerdo Marco- el que presta valor normativo a la cláusula o cláusulas incorporadas, y la fuerza de obligar no existe sin la previa realidad del convenio.

Ciertamente lo que caracteriza a todas las figuras a que el art. 83.2 y 3 del E.T. se refiere es que a través de ellas se trata de regular las condiciones por las que se han de regir y que han de informar la negociación colectiva. Es en este sentido en el que se puede decir que constituyen Acuerdos o Convenios-Marco; ser "convenios para convenir" es lo que configura su esencia (36).

Ahora bien, la ley -art. 82.1 E.T.- define a los convenios colectivos como el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y empresarios, constituyendo la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos, en virtud de su autonomía colectiva, como resultado de este proceso. En nuestra opinión, dentro de este concepto cabe perfectamente la figura del Acuerdo-Marco: constituye la expresión de un acuerdo adoptado libremente por los representantes de los trabajadores y empresarios que en función del ámbito -inter-profesional- de aplicación de estos acuerdos han de tener atribuido un alto grado de representatividad; es el acuerdo surgido de un proceso negociador al más alto nivel.

---

(36). Cfr. VIDA SORIA, J., Debate Parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajadores (IES). Tomo III. Madrid, 1981, pág. 347; ALONSO OLEA, El Estatuto de los Trabajadores..., op. cit., pág. 259.

El E.T., art. 63.2, establece, sin embargo, que los convenios colectivos constituyen el medio a través del cual los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo. Es en este punto donde aparece, quizás, la posible distinción entre el Acuerdo-Marco y los convenios colectivos. Es claro que, como contenido esencial, los Acuerdos-Marco tienen la regulación de la negociación colectiva y no de las condiciones de trabajo directamente aplicables a los contratos de trabajo; sin embargo, es indudable que en la mayor parte de los casos que se han dado hasta ahora los Acuerdos-Marco regulan condiciones e instituciones aplicables a las relaciones de trabajo, si bien en algunos supuestos dichas condiciones han de ser desarrolladas a través de convenios colectivos de ámbito inferior al interprofesional. Por otra parte, el contenido de los convenios colectivos no puede entenderse hoy día de forma restrictiva; como la doctrina ha señalado (37), el contenido de los convenios colectivos ha sufrido un proceso de extensión que lleva a interpretar el término "condiciones de trabajo" de forma amplia. Se ha dicho así que este proceso implica que hoy la negociación colectiva trasciende el puro objetivo de dar regulación a específicas condiciones de trabajo para convertirse en el "método de gobierno de

---

(37). Vid. VALDES DAL-RE, "La negociación colectiva en la Constitución", cit., pág. 493;

PALMEQUE LOPEZ, Derecho Sindical Español, págs. 272 y sigs.

las relaciones laborales" (38); este es, además, el sentido recogido por la propia Constitución que se refiere al convenio colectivo como el resultado de la negociación colectiva, configurando el proceso de negociación como el núcleo fundamental de la autonomía colectiva dando preeminencia al proceso sobre el propio resultado de éste, el convenio colectivo (39). No puede, sin embargo, identificarse negociación colectiva con convenio, no puede reducirse la negociación a la única figura del convenio colectivo. Lo esencial al convenio colectivo es la regulación de condiciones de trabajo entre empresarios y trabajadores, mientras que lo esencial al Acuerdo-Marco es la regulación de la estructura de la negociación; en este sentido, constituyen dos supuestos distintos que no pueden ser identificados. En esencia, pues, el Acuerdo-Marco no es propiamente un convenio colectivo.

La referencia del E.T. en el art. 83.2 a los "convenios colectivos" puede venir dada por la pretensión del legislador de referirse a la posibilidad de que un convenio colectivo, al establecer una regulación directa de condiciones de trabajo,

---

(38). Cfr. DEL REY GUANTER, S., *Negociación colectiva y paz laboral*. Tesis doctoral, Sevilla, 1982, pág. 45, citado por RODRIGUEZ PIMERO - GONZALEZ ORTEGA, "Acuerdos Interprofesionales, centralización...", op. cit., pág. 365.

(39). Vid. RODRIGUEZ PIMERO - GONZALEZ ORTEGA, "Acuerdos Interprofesionales, centralización...", op. cit., pág. 364.

estructure también la negociación colectiva en ámbitos inferiores a él o trate de fijar reglas para resolver conflictos de concurrencia o principios de complementariedad con convenios colectivos de ámbitos más reducidos (constituyen los convenios-marco "impropios" en terminología de SALA); a diferencia de los acuerdos interprofesionales que, como se ha dicho, en principio no incidiría directamente en los contratos de trabajo sino que sólo regula aspectos procedimentales que afectan a la negociación de futuros convenios (convenio-marco "propio"). De esta forma, cuando el Acuerdo-Marco tenga un contenido plural incluyendo, junto a las cláusulas estrictamente procedimentales o estructurales que le son propias, otras cláusulas que -reservadas al propio ámbito interprofesional y, por tanto, sin poder ser negociadas ya a ningún nivel en virtud del último inciso del art. 83.2 (podrán establecer las materias "que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores")- no necesitan ser incorporadas al texto de los diferentes convenios porque tienen eficacia directa sobre las relaciones individuales de trabajo (40), estaremos ante un "convenio-marco impropio" al que la ley parece referirse en la ambigua referencia a los "convenios colectivos" (41) y que es en

---

(40). Vid. RODRIGUEZ PINERO - GONZALEZ ORTEGA, "Acuerdos Interprofesionales, centralización...", op. cit., pág. 361.

(41). SALA FRANCO y otros, Lecciones de Derecho del Trabajo, op. cit., pág. 148.

si mismo un convenio colectivo.

Por su parte, los Acuerdos sobre materias concretas también son, a nuestro parecer, verdaderos convenios colectivos que regulan condiciones de trabajo aplicables a trabajadores y empresarios (42). Esta figura parece haber sido tomada de la práctica frecuente de otros países -Suecia, Italia- y, fundamentalmente, de la distinción francesa (mantenida hasta las leyes de 13 de junio de 1971 y, sobre todo, de 19 de enero de 1978) entre Acuerdo -de carácter interprofesional y monográfico sobre alguna materia determinada- y Convenio -de carácter sectorial y completo, estableciendo una regulación sistemática de condiciones de trabajo- (43). En realidad estaba pensada para permitir la posibilidad de nuevos "ABIS" sobre temas como seguridad e higiene o formación profesional por ejemplo. Ciertamente que esta norma podría parecer superflua a la vista de la libertad de contratación, y por tanto libertad de fijación del contenido de los convenios colectivos, que el art. 85 establece, ya que nada obsta

---

(42). SALA FRANCO y otros, Lecciones de Derecho del Trabajo, op. cit., pág. 149.

(43). De esta distinción parece derivar la intención de la enmienda del Grupo Parlamentario Socialista (enmienda num. 370) que después se tradujo en el art. 83. Vid. Estatuto de los Trabajadores. Debates Parlamentarios, cit., tomo I, pág. 178. Vid. BORRAJO DACRUZ, E., "Eficacia jurídica del AES". Actualidad Laboral. num. 14, febrero 1985, pág. 729.

a que dicho contenido se refiera a "materias concretas". Pero, en nuestra opinión, la intención de la ley es referirse a un tipo de "convenio-marco impropio" cuyo contenido no sea procedimental o estructural sino sustantivo y referido a una materia concreta; es decir, se trataría de establecer la posibilidad de regular un convenio-marco que trate de fijar los criterios básicos sobre una determinada materia que se aplicará directamente a las relaciones de trabajo pero que también pueden ser desarrollados en la futura negociación colectiva para adaptarlos a las peculiaridades del sector o de la empresa. De ahí que el art. 83.3 se refiera expresamente a esta posibilidad y que en el último párrafo se le aplique, también de forma expresa, el régimen de los convenios colectivos a la vista de la particularidad que este convenio colectivo presenta.

De cualquier forma, como ya se señaló, la distinción permanece más en el plano teórico que en el práctico. El régimen jurídico aplicable viene resuelto ya por la propia ley, y, por otro lado, si examinamos la práctica de los Acuerdos-Marco llevada a cabo hasta el momento, veremos como la tipología resulta enormemente variable y no responde, en puridad, a estos "tipos"; los Acuerdos-Marco que se han regulado en nuestro país recogen elementos de las diversas figuras y no se adecúan totalmente a un solo tipo.

La práctica de estos Acuerdos ha dado como resulta-

do cinco grandes Acuerdos cuyo examen ilustra más que la norma sobre su contenido y naturaleza (examen que se irá realizando a lo largo de todo este estudio) y que constituyen los instrumentos a través de los cuales se ha llevado a cabo la concertación social en España a partir de la transición política. Iniciada esta práctica con los llamados Pactos de la Moncloa de 1977 -primera y trascendental manifestación de la concertación social, si bien en una vertiente puramente política no exenta, sin embargo, de importantes repercusiones económico-sociales- y continuada a través del Acuerdo Básico Interconfederal, ya analizado, suscrito entre la CEDE y la UGT, los instrumentos que la han ido formalizando han sido:

- El Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), suscrito el 5 de enero de 1980 por UGT y CEDE (al que se adhirió USO el 17 del mismo mes). Precedió al E.T.; en él faltaba la mayoría sindical que hubiera dado la presencia a CCDD. Su contenido fue extremadamente complejo, formado por estipulaciones que debían ser insertadas en los convenios colectivos que se celebraran por los sindicatos y asociaciones integradas en las asociaciones firmantes, regulándose por ellos dentro de los marcos fijados; reglas estructurales sobre la contratación colectiva; y estipulaciones sobre materias concretas, ya negociadas en este ámbito, que los convenios debían incluir (estipulaciones sobre los delegados sindicales en las empresas y los comités de empresa). Fue revisado en febrero de 1981 (AMI-R) en algunas materias.

- El Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), firmado el 9 de junio de 1981 por el Gobierno, CEOE, UGT y CCOO; acuerdo que excede la calificación jurídica del Acuerdo-Marco al constituir un verdadero Pacto Social. Algunos autores lo calificaron como uno de los acuerdos sobre materias concretas que regula el art. 83.3 del E.T., pero su contenido complejo y plural excede de esa figura.

- El Acuerdo Interconfederal de 1983 (AI-83), celebrado entre CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, volviendo a prescindir de la presencia del Gobierno. Fue establecido "a tenor de lo expuesto en el Título III del E.T." como las propias partes reconocen.

- El Acuerdo Económico y Social (AES), celebrado para 1985 y 1986, se firma el 9 de octubre de 1984 por el Gobierno, CEOE, CEPYME y UGT. Constituye un Pacto Social con estructura dual: Unos Acuerdos Tripartitos entre el Gobierno, CEOE, CEPYME y UGT y un Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva suscrito, dentro del propio AES, por CEOE, CEPYME y UGT.

El contenido y la naturaleza jurídica de estos diversos Acuerdos son temas que serán estudiados a continuación de forma sistemática.

### 3.5.1.2. Sujetos.

DE LA VILLA (44), tratando de elaborar una tipología de los macro-pactos que la realidad social española ofrece, distingue dentro de los Acuerdos Interconfederales dos tipos atendiendo a sus sujetos: "limpios" que se negocian entre confederaciones sindicales únicamente o entre confederaciones empresariales, para trazar una estrategia de actuación global y unitaria frente a la contraparte, y "mixtos", que se negocian entre organizaciones sindicales y empresariales con la finalidad fundamental de trazar un marco para la negociación colectiva. Son sólo estos últimos los Acuerdos Interconfederales que la ley regula en el art. 83,2 y 3 E.T. y que constituyen realmente una manifestación de la negociación colectiva al más alto nivel (45).

Efectivamente, los Acuerdos Interprofesionales, como resultado de la negociación colectiva realizada en virtud de

---

(44). Vid. DE LA VILLA, "La naturaleza del Acuerdo Marco Interprofesional", en *Jornadas...*, op. cit., págs. 18 y sigs.; también del mismo autor en *Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática*. Madrid, 1985, págs. 2021.

(45). Vid. VALDES DAL-RE, "Crisis y continuidad...", op. cit., pág. 428.

Por tanto, los acuerdos que otras organizaciones puedan establecer estarán desprovistos de la eficacia general que el E.T. atribuye a estos Acuerdos Interprofesionales y sobre materias concretas.

la autonomía colectiva que la Constitución reconoce, son negociados entre confederaciones sindicales y empresariales.

Ahora bien, el art. 83,2 E.T. para la determinación de la condición de parte negociadora en el Convenio-Marco exige una determinada legitimación; una aptitud específica de los sujetos con capacidad negocial para intervenir en la negociación, aptitud que en este caso está atribuida por la ley únicamente a los que denomina "organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma". Por tanto, los sindicatos y asociaciones empresariales que pueden celebrar acuerdos-marco son sólo aquellos que previamente han obtenido la calificación de más representativos en los dos niveles señalados, el estatal y el autonómico.

Obviamente, la cuestión que inmediatamente se plantea es: quienes son los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas?. El tema, como veremos está hoy ya resuelto, pero no por ello ha de dejar de ser analizado.

Como se puso de manifiesto por MONTALVO, el sistema político y jurídico necesita de entes formalizados, los sindicatos, para individualizar en ellos la tutela de los grupos profesionales; en virtud de ello, y como una de las consecuencias de tal atribución de representatividad, va a reconocer eficacia "erga omnes" a los acuerdos colectivos celebrados por aquellas

organizaciones que considera más idóneas para la representación y tutela del colectivo profesional de que se trate (46). La atribución de competencias y funciones que realiza el ordenamiento jurídico en favor de dichas organizaciones representativas no presenta ningún problema cuando estamos en un régimen de "unicidad" sindical, de ahí que en el ordenamiento jurídico anterior al instaurado por la Constitución no resultaba problemático, ni jurídica ni políticamente, reconocer al "sindicato único" la representación de los intereses del conjunto del colectivo profesional (47). La libertad sindical reconocida por la Constitución de 1978 cambió la situación al dar lugar a una pluralidad sindical; se pone entonces de manifiesto la necesidad de individualizar a los sindicatos que tengan una determinada representatividad

---

(46). Vid. MONTALVO CORREA, J., "El derecho de libre sindicación y la 'mayor representatividad' sindical", en *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del prof. G. Bayón Chacón*. Madrid, 1980, pág. 337; vid. también del mismo autor, *El concepto de sindicato más representativo en los sistemas sindicales europeos*. Madrid 1980.

(47). De esta forma, la concepción orgánica de los sindicatos y, como consecuencia, de la negociación colectiva, suponía que el ámbito del convenio tuviese una realidad objetiva anterior e independiente a la voluntad de sus componentes. Tanto los trabajadores como los empresarios pertenecían necesariamente a esa formación social suprapersonal que los encuadraba automáticamente. Vid. BORRAJO, "La obligatoriedad general o limitada...", op. cit., pág. 190.

real del colectivo profesional concreto, pero dentro del reconocimiento y respeto de la libertad sindical.

El tema, así esbozado, toma hoy una formulación de mayor alcance ante la situación de crisis existente, de tal forma que hoy día reviste un carácter y una significación intrínsecamente política. Se revela la necesidad para el Estado de "cooptar" selectivamente a determinados sindicatos al objeto de encontrar interlocutores sociales representativos de los intereses generales de los trabajadores de forma que se haga posible la "elección de los agentes sociales cooperadores, 'moderados' y responsables en la gestión común de la crisis económica" (48).

El E.T., elaborado cuando ya se hacían sentir fuertemente los efectos de la crisis, se hace eco de la necesidad de individualizar y diferenciar aquellos sindicatos que gocen de cierta, o mucha, representatividad. Como se sabe, el E.T., al desarrollar el precepto normativo contenido en el art. 37,1 C.E. y configurarse como la ley de garantía de la negociación colecti-

---

(48). Cfr. MONEREO PEREZ, J. L., "La noción de sindicato más representativo en el Proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical". RT, num. 77. Enero/Marzo, 1985, pág. 33. Vid. también, ROMAGNOLI, V., "El sindicato y la crisis económica", en ALBIOL y otros, El Estatuto de los Trabajadores, op. cit., págs. ; LIEBMAN, S., Contributo allo studio..., op. cit., págs. 158-159.

va, ha optado por "acotar privilegiadamente un régimen jurídico singular de convenio colectivo (convenio normativo de eficacia general)" (49) -que no agota, sin embargo, la fórmula constitucional, que establece una capacidad negocial amplísima (50)-, exigiendo unos determinados requisitos que han de cumplir los convenios para alcanzar ese carácter "erga omnes", y entre ellos el de que las partes contratantes gocen de una legitimación que les viene dada -ex art. 67 E.T.- por tener atribuido un carácter de mayor representatividad.

Significaba esta regulación que la "figura del sindicato más representativo" -reconocida ya en otros ordenamientos jurídicos- se introducía, por vía indirecta en el ordenamiento español a través del Título III del E.T. (y de la Dispos. Adic. Sexta, que la reconoció igualmente a efectos de participación institucional).

En un régimen de pluralidad y libertad sindical como el que la Constitución de 1978 establece, se podía plantear

---

(49). Cfr. PALOMEQUE LOPEZ, *Derecho Sindical Español*, op. cit., pág. 250.

(50). Vid. VALDES DAL-RE, "La negociación colectiva en la Constitución", op. cit., págs. 469 y sigs.; RODRIGUEZ SANUDO, "La negociación colectiva en la Constitución de 1978", en *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*. Madrid, 1980, págs. 337 y sigs.