

## LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ESPAÑA, 1978-1979. DE LA CONSTITUCION AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (\*)

### SUMARIO

- I. El marco normativo de la negociación colectiva: 1. El marco preconstitucional. 2. La fórmula del artículo 37.1 de la Constitución.—  
II. La práctica colectiva negocial en 1978: 1. Cuadro general de la negociación colectiva. 2. Unidades de contratación. 3. Agentes negociadores. 4. Contenidos de la negociación. 5. Eficacia de los pactos.—  
III. La práctica colectiva negocial en 1979: 1. Cuadro general de la negociación colectiva. 2. Unidades de contratación. 3. Agentes negociadores, contenidos y desarrollo de la negociación

### I. EL MARCO NORMATIVO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

#### 1. *El marco preconstitucional*

1. El marco normativo de la negociación colectiva sigue estando integrado, a la altura de 1978, por una regulación notoriamente incompatible con las exigencias del nuevo sistema pluralista de relaciones industriales —la Ley de convenios colectivos sindicales 38/1973, de 19 de diciembre— como norma básica de referencia. Una disposición de la transición política

---

(\*) El presente estudio fue escrito para su incorporación al *Anuario de Relaciones Laborales en España*, que, bajo la dirección del profesor De la Villa, se realizaba en el seno del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad Autónoma de Madrid. Diversas dificultades impidieron, al fin, la publicación del libro. Es por lo que el trabajo, inédito hasta el momento, aparece ahora en esta revista.

—el R. D-L. 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo— vendría tan sólo, por su parte, estando aún por estrenar la libertad sindical, a recortar la normativa de 1973 en algunos de sus más llamativos aspectos intervencionistas, bien que sin alterar cualitativamente el modelo preexistente. La consecuencia obligada no podía ser otra, naturalmente, que la existencia de un acusado divorcio entre normativa formalmente en vigor y práctica negocial colectiva. Con la salvedad, en todo caso, del marco limitativo que, en las postrimerías de 1977, había impuesto la normativa de desarrollo de los *Acuerdos de la Moncloa* —el R. D-L. 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo, básicamente— para los contenidos económicos de la negociación colectiva a lo largo de 1978.

2. El R. D-L. 43/1977 (BOE de 26 de noviembre) había establecido estos *criterios de referencia* para la pactación colectiva de 1978: crecimiento de la masa salarial bruta en cada empresa pública o privada, incluidas las cargas fiscales y de seguridad social que correspondan, hasta un 20 por 100 durante 1978 con respecto a idéntico concepto de 1977, de forma que, computados los aumentos por antigüedad y ascensos, se llegue a un incremento total del 22 por 100, con un tratamiento favorable de los salarios más bajos. Los criterios salariales de referencia —susceptibles por lo demás de revisión, si el incremento del índice de precios al consumo en junio de 1978 llegase a superar el 11,5 por 100, circunstancia que, como es sabido, no habría de producirse— serían, en todo caso, de obligado cumplimiento para la Administración, así como para las empresas e instituciones públicas, mientras que para empresas y trabajadores del sector privado tendrían carácter indicativo. Con todo, los severos mecanismos de «disuasión» previstos en la propia norma conducirían de hecho al mantenimiento general de los límites salariales: para que una empresa tenga derecho a la concesión o a la continuidad en el goce de determinados beneficios citados (reducciones impositivas, desgravación fiscal a la exportación, posibilidad de acceso al crédito oficial y beneficio en la aplicación del tipo de interés y comisiones en el mercado por avales prestados por el Estado) será requisito indispensable que el crecimiento de la masa salarial correspondiente se ajuste ineludiblemente a los criterios prevenidos por el R. D-L., salvo que proceda a la reducción autorizada de su plantilla en un 5 por 100 de sus efectivos, cuando la superación de los criterios de referencia salariales se debiera a demandas o exigencias planteadas por sus trabajadores en la negociación.

3. Durante el otoño de 1978 el Gobierno habría de intentar, bien que con escaso éxito, la preparación de un marco legal renovado para la nego-

ciación colectiva, que, sin esperar la promulgación del texto constitucional, pusiera término al preocupante grado de anomia ya mencionado. Tras una nominal fase de consulta a los interlocutores sociales —centrales sindicales y organizaciones patronales—, el Consejo de Ministros celebrado el 22 de septiembre remite a las Cortes un proyecto de ley sobre la materia —once artículos, una disposición adicional, una transitoria y una derogatoria— que se propone normar cuestiones como el concepto y eficacia del convenio, unidades de negociación, concurrencia de convenios, contenido, vigencia, sujetos y comisión negociadora, tramitación, aplicación e interpretación, adhesión y extensión, y arbitraje. Contrastando con la actitud de prudente aceptación por parte de la patronal española, las organizaciones sindicales no dejaban de denunciar en el texto graves limitaciones de contenido junto a aspectos positivos indudables.

La C. S. de CC. OO. destacaba como elementos negativos del proyecto, «en primer lugar el que se excluyan, como en tantas otras leyes, a los funcionarios públicos y al personal de régimen estatutario. Otro muy negativo estriba en que se pueda negociar convenios referidos a un sector de la empresa. De otra parte, parece que en el contenido de los convenios se intenta limitar el que se negocien materias de índole sindical. Otra cosa negativa es el que pudiera haber convenios negociados por agrupaciones de trabajadores constituidas para este fin. Por último, lo que parece más negativo es el hecho de que de alguna forma se sigue manteniendo el laudo, el arbitraje de la Administración en el caso de que no haya acuerdo» («Las centrales sindicales ante el proyecto de ley de negociación colectiva», en *Ya*, 1 octubre 1978; así también, «Ante el proyecto de ley de convenios colectivos. Puntos que deben mejorarse», en *Gaceta de Derecho Social*, núm. 89, octubre 1978, páginas 20-21). La UGT abundará, por su parte, en similares objeciones, sin dejar de contestar el carácter «no consensuado, ni siquiera negociado» del proyecto y destacar muy particularmente su crítica relativa a la regulación de la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten en el convenio («Las centrales sindicales ante el proyecto de ley de negociación colectiva», en *Ya*, 1 octubre 1978). En su reunión celebrada en Madrid durante los días 7 y 8 de octubre, el Secretariado confederal de la USO acordaba calificar el proyecto de ley de «ambiguo y limitador de las libertades sindicales» (*Arriba*, 10 octubre 1978). ELA-STV no dudaba por su parte, en fin, en deslizar al respecto la imputación de «proyecto antisindical», en la medida en que venía a suponer la marginación de la sindicatos dentro y fuera de la empresa —muy específicamente en el caso de los sindicatos de nacionalidad—, al propio tiempo que reflejaba un excesivo contenido intervencionista («Proyecto de ley de convenios colectivos, un proyecto antisindical, en *ELA-STV Semanario Sindical*, núm. 30, 30 septiembre 1978).

El proyecto de ley es entonces retirado de las Cortes y vuelto a considerar por el Gobierno, dándose pie a una situación de confusionismo notable, alimentada por la filtración y circulación en los medios interesados de dife-

rentes propuestas normativas oficiales. Sin apenas variaciones respecto del proyecto inicial —se aceptará, tan sólo, de entre la amplia gama de críticas y puntos oscuros denunciados por las centrales sindicales, la supresión de la legitimación para negociar en favor de «agrupaciones de trabajadores constituidas específicamente para este fin»—, el Consejo de Ministros celebrado el 27 de diciembre procede a remitir a las Cortes, con la solicitud de tramitación por procedimiento de urgencia, un nuevo proyecto de ley de negociación colectiva (véase texto en *El País* de 28 de diciembre). La promulgación de la Constitución (*BOE*, 29 diciembre) y seguida terminación de la legislatura por disolución de ambas Cámaras y convocatoria de elecciones generales para el 1 de marzo de 1979 —R. D. 3073/78, de 29 de diciembre, *BOE* 1 enero 1979— habría de impedir por el momento, sin embargo, la tramitación parlamentaria del proyecto normativo.

La Mesa del Congreso de los Diputados acordaría, por lo demás, a petición del Gobierno, en su sesión del 9 de mayo de 1979, «rehabilitar la tramitación del proyecto de Ley de Convenios Colectivos, remitido a las Cortes con anterioridad, pero cuya tramitación no llegó a producirse por disolución de las Cámaras». A tal fin, el proyecto de ley aparecía publicado en el BOCG, serie A núm. 36-I, correspondiente al 19 de mayo de 1979. Con fecha 11 de junio de 1979 se recibía en la Presidencia del Congreso, sin embargo, oficio del ministro de Relaciones con las Cortes por el que se retiraba el proyecto de ley sobre convenios colectivos (BOCG, serie A, núm. 36-I 1, correspondiente al 19 de junio de 1979). Su contenido sustancial quedaría incorporado, no obstante, como título III («De la negociación colectiva y de los convenios colectivos de trabajo») del proyecto de ley sobre el Estatuto de los Trabajadores (BOCG, serie A, núm. 62-I, 4 de julio de 1979).

4. La pactación de salarios en negociación colectiva será sometida a finales de 1978 a un nuevo marco legal limitativo —esta vez no negociado entre el Gobierno y el conjunto de las fuerzas políticas o sociales— que sustituye al emanado de los *Acuerdos de la Moncloa* un año antes. Con objeto, según propio reconocimiento, de garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores, en el marco de una política dirigida a la reducción progresiva de la tasa de inflación, y teniendo en cuenta la evolución de los precios prevista para el año 1979, el R. D.-L. 49/78, de 26 de diciembre (*BOE*, 27 de diciembre), sobre política de rentas y empleo, establecía como *criterio de referencia* para el crecimiento de la masa salarial en dicho período un aumento del 13 por 100 de promedio, que podría oscilar en los diversos convenios entre el 11 y el 14 por 100 en atención a aspectos tales como la estabilidad en el empleo de los trabajadores, los niveles de los salarios en los convenios en relación con la media salarial nacional, los compromisos de incremento de productividad o la situación económica de la empresa. La peculiar

mecánica de exigibilidad de tales criterios de referencia sería, una vez más, la propia ya conocida del R. D.-L. 43/77, seis de cuyos preceptos —amén de dos disposiciones adicionales— se mantienen en vigor en esta ocasión. El R. D. 1955/79, de 3 de agosto (*BOE*, 14 agosto), vendría por su parte a revisar, dentro de las previsiones del R. D.-L. 49/78, el criterio salarial de referencia originariamente fijado, como consecuencia de que el incremento del índice de precios al consumo en el mes de junio había superado los 6,5 puntos previstos —el incremento hecho público por el INE quedaba fijado en el 7,3 por 100—; las empresas privadas y sociedades estatales podían revisar al alza en un 1,7 por 100 —con algunas importantes excepciones declaradas— el importe de su masa salarial bruta, en condiciones de homogeneidad y excluida la seguridad social a cargo de la empresa, convenida para los seis últimos meses de 1979.

## 2. *La fórmula del art. 37.1 de la Constitución*

1. «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.» Con semejante tenor de su artículo 37.1, la Constitución española procedía en los últimos días de 1978 a dotar a la negociación colectiva de un nuevo marco normativo, que se construye sobre el dato absolutamente crucial —rompedor, es claro, de los esquemas legales preexistente— de la consagración constitucional de la autonomía normativa de los grupos sociales antagonistas. La negociación colectiva queda así *recalificada* al instante dentro del esquema general de fuentes materiales de producción del ordenamiento jurídico-laboral. Antes que nada, y en el ámbito de las relaciones entre norma estatal y norma colectiva paccionada en la regulación de las condiciones de trabajo, la intervención de los poderes públicos deberá permanecer inequívocamente relegada —tendencia ya apuntada, dentro del período preconstitucional, por el R. D.-L. 17/77, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo— a una función subordinada y complementaria de la autonomía colectiva. Reconocimiento de la autonomía colectiva que a la postre no deja de implicar la atribución a los antagonistas sociales de un poder autónomo que excede del plano de las relaciones de trabajo para insertarse en el político constitucional como poder concurrente con el del Estado para determinar el orden de las relaciones sociales (Valdés).

2. Hasta cinco cuestiones de carácter básico —que el intérprete deberá desentrañar al punto— plantea, por su parte, la fórmula constitucional del

artículo 37.1 C al hilo de otras tantas referencias terminológicas: 1) naturaleza y carácter del *derecho a la negociación colectiva*; 2) función de *garantía del derecho* atribuida a la ley («la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral (...), así como la fuerza vinculante de los convenios»); 3) identificación de los *agentes negociadores* (...), «los representantes de los trabajadores y empresarios»); 4) determinación de los *contenidos* de la negociación («negociación colectiva *laboral*»), y 5) consideración de la *eficacia* de los pactos («la fuerza vinculante de los convenios»). De la explicación de semejantes interrogantes se obtendrá, seguidamente, el perfil propio del singular *sistema* de negociación colectiva que diseña el texto constitucional, cuyo contenido esencial deberá respetar en todo caso el legislador ordinario (art. 53.1 C), so pena de incurrir en manifiesta inconstitucionalidad (art. 161.1 a C).

El artículo 31.2 del *anteproyecto de Constitución* (BOC, núm. 44, 5 enero 1978) contenía ya en esencia, en los orígenes del proceso parlamentario constituyente —el llamado *borrador* constitucional, hecho público en la prensa diaria del 25 de noviembre de 1977 a raíz de su clandestina obtención por el semanario *Cuadernos para el Diálogo*, dedicaba tan sólo a la negociación colectiva una escueta referencia en su artículo 35.3: «... los poderes públicos asumen la obligación prioritaria de (...) reconocer los derechos de negociación colectiva y de huelga», la fórmula normativa que habría de devenir con el tiempo contenido definitivo del artículo 37.1 C. Sólo la significativa referencia al carácter *sindical* de los representantes de los trabajadores, inserta en el primer precepto, iba a diferenciar ambas formulaciones. El *informe de la ponencia* sobre el anteproyecto (BOC núm. 82, 17 abril 1978) dejará, por su parte, los términos gramaticales del precepto, una vez suprimida la exigencia del carácter sindical de la representación (art. 33.3), en su redacción definitiva. Redacción, pues, que mantendría su tenor en los sucesivos textos acordados en el debate parlamentario en ambas Cámaras —arts. 33.1 del *dictamen de la Comisión de Asuntos Constitucionales y Libertades Públicas sobre el anteproyecto de Constitución* (BOC, núm. 121, 1 julio 1978) y del *texto del proyecto de Constitución aprobado por el Pleno* (BOC, núm. 135, 24 julio 1978), ambos del Congreso de los Diputados; arts. 37.1 del *dictamen de la Comisión de Constitución del Senado relativo al proyecto de Constitución* (BOC núm. 157, 6 octubre 1978) y del *texto del proyecto de Constitución aprobado por el Pleno de la Cámara (Modificaciones propuestas por el Pleno del Senado al texto del proyecto de Constitución aprobado por el Congreso de los Diputados*, BOC núm. 161, 13 octubre 1978), y artículo 37.1 del *dictamen de la Comisión Mixta Congreso-Senado sobre el proyecto de Constitución* (BOC núm. 170, 28 octubre 1978)— hasta convertirse en el texto vigente. Sobre el escaso debate parlamentario acerca de la regulación constitucional de la negociación colectiva véanse los *Diarios de Sesiones* del Congreso de los Diputados (núm. 72, sesión de la Comisión celebrada el 23 de mayo de 1978, págs. 2623 y 2624, y número 107, sesión plenaria celebrada el 11 de julio de 1978, págs. 4106 a 4114) y del Senado (núm. 46, sesión de la Comisión celebrada el 30 de agosto de 1978, páginas 2039 a 2044). Véase también M. C. PALOMEQUE LÓPEZ, «Las relaciones de traba-

jo en la Constitución: diez meses de debate parlamentario», en *Argumentos*, número 14, julio 1978, págs. 54 a 59, y A. MONTROYA MELGAR, «Sindicatos, convenios y conflictos colectivos: el debate constitucional», en CDT, 1978, núm. 4, págs. 187 y sigs.

3. *El derecho a la negociación colectiva* que formula el artículo 37.1 C —verdadero derecho constitucional del ciudadano, al amparo de la rúbrica de la sección 2.<sup>a</sup> del capítulo 2.<sup>o</sup> del título I C— desenvuelve su juego propio en el ámbito de las relaciones entre autonomía colectiva y regulación estatal. Es, así, el derecho de trabajadores y empresarios —titulares genéricamente del derecho, sin prejuzgar ahora el tema de la capacidad convencional— a hacer valer frente al Estado la legitimidad de la autorregulación de sus respectivas relaciones. No otra cosa, en definitiva, que el establecimiento de un libre juego de la autonomía colectiva en su aspecto negocial —una reserva constitucional en favor de la autonomía colectiva— que la normativa estatal no sólo está obligada a no interferir, sino, más aún, a garantizar (Rodríguez-Sañudo).

De la fórmula constitucional no parece derivarse *per se*, sin embargo, el reconocimiento en favor de cada una de las partes de un *derecho de negociación* y correlativo deber de negociar para la contraparte —el artículo 37.1 C reconoce *prima facie* el *derecho a la negociación colectiva*, esto es, el derecho de trabajadores y empresarios a recurrir conjuntamente a la institución («entre los representantes de») y no, propiamente, un derecho separado de negociación para cada una de las partes—. No, al menos, respecto de cualesquiera representantes de trabajadores y empresarios. Otra cosa será, seguramente, que la ley ordinaria no pueda, y deba, proceder a su sanción en determinados supuestos, en atención singularmente a una más plena garantía de la negociación colectiva como misión atribuida por la propia Constitución. Desconocer, a fin de cuentas, el ámbito primario del derecho constitucional a la negociación colectiva, esto es, la relación entre los grupos sociales organizados y el Estado, puede llevar equivocadamente a postular la existencia *ex* artículo 37.1 C de una mera facultad reconocida a las representaciones de trabajadores y empresarios en lugar de, como por otra parte así es, un verdadero *derecho* fundamental.

4. Con la fórmula contenida en el artículo 37.1 C —«la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral (...), así como la fuerza vinculante de los convenios»— la Constitución no deja de cumplir una doble función: al propio tiempo que proclama, y en cuanto tal garantiza (artículo 37.1 en relación con el 53.1 C, el derecho a la negociación colectiva, compromete de modo específico a la ley ordinaria en una misión singular de

*garantía* del mismo. La ley no sólo podrá así regular el ejercicio del derecho, respetando en todo caso el contenido esencial de su definición constitucional (art. 53.1 C), sino que, adicionalmente, deberá proveer a su *garantía*.

Garantizar el derecho a la negociación colectiva significa, por lo pronto, asegurar su libre ejercicio —función de protección—, preservando la autonomía colectiva de injerencias abusivas procedentes de los poderes públicos, «especialmente proclives, como de manera ejemplar confirman las experiencias históricas más dispares, bien a limitar la esfera de la autonomía colectiva, reduciendo la compleja fenomenología contractual a un sistema de reglas calificado jurídicamente, es decir, en base al derecho estatal, bien a asumir protagonismos en el curso del proceso de concertación de los intereses conflictivos que la negociación colectiva ensaya» (Valdés). Garantizar el derecho supone, adicionalmente, asumir una *función de apoyo y promoción*, de sostenimiento real y efectivo de la práctica colectiva negocial.

5. La Constitución atribuye la capacidad convencional en la negociación colectiva con arreglo a una fórmula suficientemente amplia: la *representación de la clase*. En la medida en que la negociación colectiva tiene lugar —«entre los representantes de los trabajadores y empresarios» (artículo 37.1 C), cualquier instancia organizada —asociativa o no— que cuente con la representación —de intereses, ciertamente, no de voluntades— de uno u otro grupo dentro de la correspondiente unidad de contratación podrá en principio reclamar capacidad convencional en el proceso negociador. La fórmula constitucional en materia de sujetos o agentes negociadores es claro, pues, que no prima —la ya apuntada supresión, dentro de la gestación parlamentaria del precepto, del término «sindicales» en relación con la representación de los trabajadores es inequívocamente expresiva al respecto— la posición negociadora del sindicato-asociación. Calla, sin embargo, el texto constitucional acerca de los criterios —varios en vía de principio— para la determinación de la representatividad efectiva del eventual sujeto negociador, así como de los propios para articular la concurrencia de organizaciones representativas de una u otra parte en un proceso singular. Labor inevitablemente relegada a la competencia del legislador ordinario, cuando no, en su defecto, a la propia autonomía colectiva.

6. ¿Qué sentido habrá que conceder, si alguno, al calificativo *laboral* que acompaña a la negociación colectiva en el tenor normativo del artículo 37.1 C? Pudiera pensarse, inicialmente, que no otro que calificar la negociación colectiva desde el punto de vista subjetivo de sus protagonistas —la laboralidad de la negociación como algo que afecta a la identificación

de sus sujetos—, sin prejuzgar para nada su contenido (Durán). Para no pocos, sin embargo, el adjetivo no deja de jugar un papel delimitador, y a la par limitativo, del contenido propio del convenio colectivo (Borrajo, por todos). No dejará de resultar cuando menos ardua, en todo caso, la operación que pretenda aislar un «contenido laboral» de otro que no lo sea dentro de un proceso negociador concreto entre los representantes de trabajadores y empresarios. Podría incluso sentarse así, sin aparente dificultad, la presunción de «laboralidad» en favor de todo eventual contenido de un pacto entre los interlocutores sociolaborales con ocasión de la relación de trabajo de sus representados. Con todo, no parece, pues, que la fórmula del artículo 37.1 C haya conseguido limitar el contenido de la negociación colectiva —no se acierta a ver cómo, si se repara en la extraordinaria amplitud que en semejante contexto postula el término *laboral*, así como en la línea expansiva de contenidos que en la actualidad ofrece la evolución comparada de la negociación colectiva—, pudiendo significar, a fin de cuentas, un mero recordatorio de carácter genuino de la institución y del ámbito propio de su actuación —la relación de trabajo asalariado.

7. Que la ley haya de garantizar la «fuerza vinculante de los convenios» (artículo 37.1 C) significa, seguramente, a la altura de la evolución comparada de la negociación colectiva en que nos movemos y sin dejar de desconocer por ello la notoria ambigüedad de la expresión, no otra cosa que el reconocimiento constitucional de la *eficacia normativa* del pacto colectivo, esto es, de su carácter de norma creadora de derecho objetivo que no postula la necesidad de un acto de incorporación contractual, de su condición, en definitiva, de fuente del derecho. Nada deja traslucir el texto constitucional, entonces, si se acepta el punto de partida reflejado, acerca de la eficacia personal del convenio —la totalidad de trabajadores y empresarios de la unidad de contratación (eficacia general o *erga omnes*) o tan sólo quienes de aquéllos estén representados por las partes contratantes—, lo que queda, es claro, a expensas de la precisión legislativa ordinaria, supuesta naturalmente la eficacia normativa de todo pacto. Dificilmente puede entenderse, en fin, que la «fuerza vinculante» del convenio imponga un deber inmanente de paz sindical a las organizaciones signatarias. Avala la opinión, entre otras razones, el generoso reconocimiento constitucional del derecho de huelga por vía del artículo 28.2 C (Sala).

CUADRO NÚM. 1

EVOLUCION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1978  
(Convenios colectivos de trabajo y laudos de obligado cumplimiento registrados en 1978)

Meses	C. C. T. Y LAUDOS			C. C. T.			LAUDOS		
	Número de instrumentos	Número empresas	Número trabajadores	Número de instrumentos	Número empresas	Número trabajadores	Número de instrumentos	Número empresas	Número trabajadores
Enero ... ..	911	197.374	2.409.249	875	190.466	2.163.892	36	6.908	245.357
Febrero ... ..	48	9.050	45.877	47	8.940	45.527	1	110	450
Marzo ... ..	36	23.259	89.853	36	23.259	89.853	—	—	—
Abril ... ..	271	125.952	962.773	262	122.345	945.424	9	3.607	17.349
Mayo ... ..	110	60.686	324.031	98	55.620	303.109	12	5.066	20.922
Junio ... ..	91	35.207	152.430	89	34.829	151.890	2	378	540
Julio ... ..	115	43.220	218.737	108	22.026	164.520	7	21.194	54.217
Agosto ... ..	45	41.838	71.865	44	41.814	71.241	1	24	624
Septiembre ... ..	27	4.777	44.250	23	2.614	21.808	4	2.163	22.442
Octubre ... ..	39	78.441	144.054	36	78.095	138.045	3	346	6.009
Noviembre ... ..	20	2.144	32.917	18	2.142	31.357	2	2	1.560
Diciembre ... ..	2	35	504	2	35	504	—	—	—
<i>Total ... ..</i>	<i>1.715</i>	<i>621.983</i>	<i>4.496.540</i>	<i>1.638</i>	<i>582.185</i>	<i>4.127.070</i>	<i>77</i>	<i>39.798</i>	<i>369.470</i>

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Ministerio de Trabajo.

## II. LA PRACTICA COLECTIVA NEGOCIAL EN 1978

1. *Cuadro general de la negociación colectiva*

1. El desarrollo de la negociación colectiva a lo largo de 1978 (véase el cuadro núm. 1) arroja un total de 1.715 instrumentos normativos (621.983 empresas y 4.496.540 trabajadores afectados), de los cuales 1.638 (582.185 empresas y 4.127.070 trabajadores afectados) son convenios colectivos de trabajo y 77 (39.798 empresas y 369.470 trabajadores afectados) laudos de obligado cumplimiento dictados por la Administración laboral en procedimientos de conflicto colectivo a instancia de cualquiera de las partes «en el caso de que no hubiese habido acuerdo directo ni decisión derivada de arbitraje voluntario» en la negociación colectiva (art. 15 LCC de 1973 en su redacción establecida por el art. 27 del R. D-L. 17/77).

Una primera pauta de la negociación colectiva en el año puede ser ya, en consecuencia, presentada en estos términos: las normas administrativas sustitutivas del acuerdo de las partes alcanzan sólo una muy reducida cota dentro del proceso general de la negociación, cuya cuantía en ningún caso excede del 4,5 por 100 del total de los instrumentos emanados, así como del 6,4 por 100 de las empresas y el 8,2 por 100 de los trabajadores afectados por los mismos. O, expresado de otra manera, que el pacto o acuerdo entre los agentes negociadores es la forma de cierre prácticamente habitual —o, si se prefiere, abrumadoramente mayoritaria— de los procesos de negociación colectiva seguidos a lo largo del año. Sólo un año antes, sin embargo, el grado de afirmación de la autonomía colectiva —y paralela postergación de la solución heterónoma— había ofrecido perfiles menos claros. En 1977, en efecto, casi el 13 por 100 de los instrumentos normativos emanados de los procesos negociadores son decisiones arbitrales obligatorias o laudos de obligado cumplimiento (189 respecto a 1.279 convenios colectivos), que no dejan de afectar al 25,2 por 100 del total de los trabajadores cubiertos por la negociación (total de trabajadores afectados por convenios y normas sustitutivas: 2.220.802; trabajadores afectados por convenios colectivos: 1.660.492; trabajadores afectados por normas sustitutivas: 560.310). La afirmación de la «solución autónoma» dentro del proceso de negociación colectiva a lo largo de 1978 tiene mucho que ver, inequívocamente, con el rechazo por parte de los protagonistas sociales, ya en el proceso negociador que se inicia a finales de 1977, del agobiante marco normativo que impone la LCC de 1973 —sólo corregido en parte desde una posición tímidamente liberalizadora por el R. D-L. 17/77— y su consiguiente sustitución fáctica

por las reglas extraídas de la dinámica sindical (implantación sindical, correlación de fuerzas, actitud patronal, etc.).

2. La significación del volumen de la negociación colectiva en 1978, en relación con los resultados obtenidos por la práctica colectiva negociada en los cinco años precedentes puede sin duda obtenerse, por lo que al análisis de sus dos principales variables se refiere (número de instrumentos normativos registrados y número de trabajadores afectados) a partir del cuadro núm. 2.

CUADRO NÚM. 2

EVOLUCION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA DURANTE  
EL PERIODO 1973-1978

Años	Convenios y laudos		Trabajadores afectados	
	Número	Variación anual (%)	Número	Variación anual (%)
1973 ... ..	1.494	—	2.985.716	—
1974 ... ..	1.514	1,3	3.573.199	19,6
1975 ... ..	1.134	— 25,1	2.428.606	— 32,0
1976 ... ..	1.615	42,4	4.390.697	80,7
1977 ... ..	1.468	— 9,1	2.220.802	— 49,4
1978 ... ..	1.715	16,8	4.496.540	102,5

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Ministerio de Trabajo.

Las oscilaciones en la línea de tendencia de la negociación colectiva a lo largo del período considerado (1973-1978) se explican sin reservas en atención a la duración de los ciclos u oleadas del proceso negociador. Los convenios que entran en vigor en 1974 cuentan ya, por imperativo de la LCC 38/73, de 19 de diciembre, con un plazo mínimo de duración de dos años —inexistente, por lo demás, en la primera LCC de 1958—, que consiguientemente obliga a aplazar su renovación hasta 1976. Este año refleja lógicamente un aumento considerable en el volumen de negociación en relación con el precedente, situándose los índices de variación interanual en el 42,4 por 100 para el número de convenios y laudos y nada menos que el 80,7 por 100 para el de número de trabajadores afectados. El descenso de los valores en 1977 —nótese la importante disminución anual, de un 49,4 por 100, en el volumen de trabajadores afectados por la negociación— se

inscribe, asimismo, por su parte, en la línea explicativa apuntada. La revisión de convenios que vuelve a producirse en 1978 —proceso negociador de finales de 1977 y primeros meses de 1978—, convenios cuyo plazo mínimo de duración se ha reducido a un año por el R. D-L. 17/77, será así la causa, una vez más, del incremento interanual de las cifras de la negociación colectiva (16,8 por 100 en el número de convenios y laudos y 102,5 por 100 en el número de trabajadores afectados).

Con todo, conviene no perder de vista una pauta caracterizadora de la evolución de la negociación colectiva en nuestro país durante el último quinquenio y que los datos correspondientes a 1978 no vienen sino a confirmar: la afirmación, bien que con las oscilaciones apuntadas, de un incremento progresivo, y hasta el momento irreversible, de las principales magnitudes del proceso negociador.

3. El proceso de negociación colectiva a lo largo de 1978 se concentra básicamente —por lo que se refiere ahora a un análisis de las variaciones intermensuales de la misma— en los primeros meses del año (véase cuadro número 1). Baste retener que sólo durante el mes de enero se registran un total de 875 convenios colectivos y 36 laudos de obligado cumplimiento, que representan nada menos que el 53,1 por 100 de cuantos instrumentos normativos se producen a lo largo del año (el 31,7 por 100 de las empresas y el 53,6 por 100 de los trabajadores afectados). Por contra, los dos convenios acordados durante el mes de diciembre a duras penas componen el 0,1 por 100 de los estipulados en el año, con valores todavía inferiores para las variables empresas y trabajadores afectados. En el primer cuatrimestre del año se concentra, en fin, casi el 75 por 100 de los convenios y el 60 por 100 de los laudos registrados durante todo el año.

## 2. *Unidades de contratación*

1. La distribución, por razones de su singular *unidad de contratación* o conjunto de relaciones de trabajo que integran el ámbito de aplicación de la norma y que es tenida en cuenta para su establecimiento, de los 1.715 convenios colectivos y laudos de obligado cumplimiento registrados en nuestro país en 1978 se acomoda, ciertamente, sobre la base de la tipología que establece el artículo 5 LCC de 1973 en su redacción proporcionada por el R. D-L. 17/77 (unidades de empresa o centro de trabajo, grupo de empresas definidas por sus especiales características y sector o totalidad de empresas regidas por una Reglamentación u Ordenanza laboral), a las pautas que expresa el cuadro núm. 3.

CUADRO NÚM. 3

DISTRIBUCION DE CONVENIOS COLECTIVOS Y LAUDOS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO  
POR UNIDADES DE CONTRATACION, 1978

Unidades de contratación	C. C. T. Y LAUDOS			C. C. T.			LAUDOS		
	Número de instrumentos	Número empresas	Número trabajadores	Número de instrumentos	Número empresas	Número trabajadores	Número de instrumentos	Número empresas	Número trabajadores
Empresa provincial ...	917	917	364.178	883	883	352.175	34	34	12.003
Empresa interprovincial	109	109	211.420	106	106	152.293	3	3	59.127
Grupo de empresa ...	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Sector local y comar- cal ... ..	25	11.088	29.482	25	11.088	29.482	—	—	—
Sector provincial ... ..	630	533.618	2.874.199	592	494.671	2.631.908	38	38.937	242.291
Sector interprovincial ..	13	14.110	433.361	11	13.296	377.312	2	814	56.049
Sector nacional ... ..	21	62.141	583.900	21	62.141	583.900	—	—	—
<i>Total ... ..</i>	<i>1.715</i>	<i>621.983</i>	<i>4.496.540</i>	<i>1.638</i>	<i>582.185</i>	<i>4.127.070</i>	<i>77</i>	<i>39.798</i>	<i>369.470</i>

Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO, *Convenios colectivos de trabajo y laudos de obligado cumplimiento* (Dirección General de Trabajo, Servicio de Economía y Productividad), 1979.

2. Las partes negociadoras han preferido mayoritariamente, sin duda, el ámbito de la empresa como unidad apropiada de negociación. Los 1.026 convenios y laudos de empresa (917 de ámbito empresarial provincial y 109 de ámbito interprovincial) registrados en 1978 —donde se incluyen los escasos convenios de centro de trabajo habidos— vienen a representar algo menos del 60 por 100 del volumen total de la negociación colectiva en el período, bien que sólo, sin embargo, el 0,2 por 100 de las empresas y el 12,8 por 100 de los trabajadores afectados. Dentro de la empresa como unidad de negociación destaca, por su peso específico relativo, la unidad económica de ámbito provincial —obviamente y en vía de principio de menor entidad—, que llega a alcanzar el 89,4 por 100 del total de la categoría (89,4 por 100 asimismo del total de empresas y 63,3 por 100 de los trabajadores afectados). Todo ello no hace, ciertamente, sino corroborar a la altura de 1978 la línea de tendencia instalada ya años atrás en nuestra práctica colectiva negocial —al igual que es la comparada, cumplidamente a partir de la segunda posguerra mundial (Roberts y Rothwell llegan a hablar en dicho sentido de «proceso de corrosión de las negociaciones a nivel de rama de actividad» en favor de la negociación a nivel de fábrica o de empresa)—, que hace de la empresa el ámbito principal —al menos en cuanto al volumen de instrumentos acordados— del proceso negociador (remito aquí a mi trabajo «Clases de convenios (unidades de contratación); convenios de rama y de empresa; convenios nacionales. Ambitos territorial y funcional de los convenios», en *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 1976, páginas 135 y sigs.).

3. El sector de actividad como unidad apropiada de negociación representa, consiguientemente, dentro de la práctica colectiva negocial desarrollada en 1978, el 40,1 por 100 del total de los instrumentos normativos registrados (el 39,6 por 100 de los convenios y el 51,9 por 100 de los laudos de obligado cumplimiento), así como el 99,8 por 100 de las empresas y el 87,2 por 100 de los trabajadores afectados. Se deberá notar, pues, la extraordinaria importancia real que, desde el punto de vista de la actividad productiva empresarial y la población laboral afectada, encierra en nuestro país la negociación de rama o sector, lo que a la postre no deja de ser sino una notable corrección material de la reseñada primacía de la empresa como unidad de contratación.

La negociación de rama o sector en 1978 muestra, por su parte, en relación con su ámbito territorial, lo que en otra ocasión he denominado «proceso de provincialización» de la práctica negocial, esto es, la afirmación

de la provincia como espacio privilegiado de contratación. Así, de los 689 convenios y laudos de sector registrados en 1978 (649 y 40, respectivamente), 630 de ellos, es decir, un 91,4 por 100, son de ámbito provincial y no dejan de cubrir el 85,9 por 100 de las empresas y el 73,3 por 100 de los trabajadores afectados por la negociación de rama. Junto a ellos, los convenios (de sector) locales y comarcales apenas representan el 3,6 por 100 de la negociación de rama, así como el 1,8 por 100 de las empresas y el 0,8 por 100 de los trabajadores afectados por la misma. Los nacionales, por su parte, apenas también el 3,1 por 100 de los convenios de rama, bien que implicando al 10 por 100 de las empresas y al 14,9 por 100 de los trabajadores afectados. Los convenios y laudos interprovinciales, en fin, sólo significan el 1,9 por 100 de la negociación de sector, así como el 2,3 por 100 de las empresas y el 11 por 100 de los trabajadores cubiertos por la misma.

### 3. *Agentes negociadores*

1. A los efectos de la determinación de los sujetos negociadores del convenio colectivo durante el período de la transición política (1976-1978), en que la práctica sindical —y muy especialmente la negociación colectiva— discurre privada en buena parte de términos normativos de referencia, conviene reparar en un hecho de considerables proporciones que contribuye a delimitar una doble fase o etapa dentro de la práctica colectiva negocial por lo que a los sujetos negociadores se refiere: las elecciones sindicales habidas durante los primeros meses de 1978 —al amparo del R. D. 3.149/77, de 6 de diciembre, sobre elección de representantes de los trabajadores en el seno de las empresas—, que llevarán a la práctica industrial, amén de la imprescindible clarificación en la composición y estructura del espacio sindical, la inequívoca implantación hegemónica del sindicalismo de clase.

2. Hasta finales de 1977 no existe, con seguridad, un protagonismo contractual decidido de las centrales sindicales, apenas salidas entonces de la clandestinidad. A nivel de empresa, es la asamblea predominantemente el instrumento de elaboración capilarizada, del lado de los trabajadores, de los convenios (Rodríguez-Piñero). La negociación de rama o sector seguía conociendo, por su parte, la intervención preferente de los órganos del sindicato vertical. Con todo, un alto grado de anomia real será la nota relevante de los procesos negociadores.

3. La negociación colectiva de empresa estrenará en 1978, del lado de los trabajadores, nuevos agentes negociadores con capacidad legal: los

delegados de personal y comités de empresa (art. 7 R. D. 3.149/77, de 6 de diciembre), órganos unitarios de representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que paulatinamente irán afirmando en la práctica su poder contractual en detrimento de la intervención sindical y de los procedimientos asamblearios y demás instancias de democracia directa. Pauta general que debe ser completada, sin embargo, con una doble puntualización: *a)* no ha sido irrelevante, en verdad, en determinados supuestos, el papel negociador desempeñado por las secciones sindicales —el propio artículo 7 del R. D. 3.149/77 sienta la capacidad convencional de delegados y comités «sin perjuicio de las acciones que en este campo puedan ejercer los sindicatos de trabajadores»—; *b)* la asamblea de trabajadores no ha dejado asimismo de cumplir, por su parte, un importante papel en no pocas negociaciones, como instancia de fiscalización y control de la gestión negociadora de delegados y comités, a la par que como cuerpo decisor o ratificador en última instancia —bien que se suele preferir a tal fin el procedimiento de referéndum entre todo el personal de la empresa— acerca del contenido de las propuestas finales que presentan los negociadores directos, cuando no de designación de representantes *ad hoc* para la negociación, exclusiva o compartida con delegados o comités, del convenio. Con todo, convendrá no olvidar que la riqueza de formas de expresión que adoptan en la práctica sindical las relaciones entre representantes negociadores y base trabajadora escapa decididamente a todo intento de tipología simplificadora.

La cuestión de los sujetos negociadores del convenio colectivo a nivel de empresas es objeto en 1978 —al menos en este año se cuenta con pronunciamientos inequívocos al respecto— de una polémica de estrategia sindical entre las dos centrales obreras hegemónicas —C. S. de CC. OO. y UGT—, que no deja de implicar al resto de las fuerzas sindicales del país, acerca de si el poder contractual de los trabajadores en la empresa debe residir en órganos unitarios de representación como delegados o comités o, por contra, en las secciones sindicales implantadas en la empresa. El debate dejará a las claras, en realidad, la dialéctica general entre dos concepciones del sindicalismo.

Para la C. S. de CC. OO., el agente negociador del lado de los trabajadores del convenio de empresa no debe ser otro que el propio *comité de empresa* o, en su defecto, los delegados de personal. «...El comité, al tener el poder de negociación dentro de la empresa —conquista esencial del nuevo sindicalismo que deberemos consolidar—, juega un papel importantísimo en la acción sindical, pero sin olvidar que dentro de él y también fuera están presentes, con su propia personalidad y actuación, las secciones sindicales. El comité negocia, pero ello no quiere decir que las centrales no negocien; negocian también a través de sus delegados en el comité, pues allí van sus propuestas, sus iniciativas y alternativas, lo mismo que al conjunto de los trabajadores, a contrastar con otras posiciones de diferentes sindicatos. Por eso

no tiene sentido y es confuso pretender introducir la sección sindical como elemento único o alternativo de negociación. El comité, por lo tanto, a la hora de negociar debe tener en cuenta este doble carácter de su personalidad; de un lado, establece una dinámica con las secciones sindicales, de las que recibe iniciativas, orientaciones, apoyos y medios de actuación, y por otra, establece una relación con los trabajadores en su conjunto por medio de los delegados, de las asambleas y de las propias secciones sindicales, de tal forma que del conjunto de todo ello saca los elementos para orientarse en la negociación y en la presión» (*Ponencia sobre acción sindical*, I Congreso de la C. S. de CC. OO., Madrid, junio 1978; en idéntico sentido el documento *Criterios de CC. OO. sobre algunos aspectos de la negociación colectiva y las nuevas condiciones democráticas*, Secretaría de Información y Publicaciones de la C. S. de CC. OO., Madrid, 1978).

La estrategia sindical de la UGT —tal y como queda definida en su XXXI Congreso, Barcelona, mayo 1978— se decanta, por su parte, de modo inequívoco en favor de «la implantación de las secciones sindicales en la empresa como tarea prioritaria». En clave semejante se ha de entender, ciertamente, el pronunciamiento congresual en tema de sujetos de la negociación colectiva de empresa: los trabajadores decidirán, en cualquier caso, «si la negociación han de llevarla a cabo las secciones sindicales o el comité de empresa» ... «Nuestra estrategia sindical —prosigue el documento en otro punto— va a girar en torno a las secciones sindicales, porque entendemos que dejar la acción sindical exclusivamente en manos de los comités de empresa supondría minimizar el papel de las secciones sindicales. Por eso, deben ser las secciones quienes, dando una perspectiva de clase a las reivindicaciones de los trabajadores, asuman el protagonismo de la vida sindical en los centros de trabajo. La tensión dialéctica entre secciones y comités de empresa tiene que decantarse a favor de las secciones sindicales en la etapa que ahora comienza, con lo que aumentará el grado de afiliación de los trabajadores. La UGT, buscando el fortalecer el protagonismo de las centrales sindicales, tenderá a la no constitución de comités centrales de empresa» (*Resolución de política sindical*, XXI Congreso de la UGT, Barcelona, mayo 1978).

Del lado del empleador, la comisión negociadora queda integrada, sin más problemática, por representantes de la dirección de la empresa que han recibido el correspondiente mandato o poder para negociar y, en su caso, convenir.

4. Es, con todo, en la negociación a nivel de rama o sector donde el grado de anomia apuntado ofrece sus más visibles efectos. Se admite con generalidad en la práctica, no obstante, que el poder negociador de los convenios sectoriales debe residir en las centrales sindicales —sin faltar por ello pujas esporádicas en favor de la legitimación de instancias assemblearias— y las organizaciones patronales con implantación en la unidad de contratación. La tensión entre sindicatos mayoritarios y minoritarios a la hora de discutir en cada caso la composición de la comisión deliberadora del convenio —el notable grado de concentración de la patronal española

explica, sin duda, la menor conflictividad en su seno al respecto— será, sin embargo, a lo largo de 1978, común denominador de la negociación sectorial.

Las centrales obreras hegemónicas no han dejado de proponer con énfasis la atribución de la capacidad negociadora del sindicato sólo en función de la representatividad o grado de implantación efectiva en el sector. Para la C. S. de CC. OO., «los sindicatos que podrían participar en la negociación serían aquellos que hubieran obtenido más de un 10 por 100 en las elecciones sindicales en el sector o provincia de que se trate». Se deberá garantizar, en todo caso, «una participación y control de los trabajadores y delegados en el proceso de negociación sobre la base de: asambleas de empresa en la fase de prenegociación para participar en la fijación de los puntos de reivindicación con propuestas de las centrales; para opinar sobre la conveniencia o no de aceptar lo acordado. Asimismo y durante el tiempo que dure la negociación podrían funcionar asambleas o comisiones de delegados de los comités de empresa que servirían de relación entre los sindicatos que negocian y las empresas. Sería una asamblea o comisión de información, de consulta, de control y en los asuntos importantes incluso de decisión, aunque a este respecto la última palabra la debe tener el propio sindicato que debe asumir la plenitud de su función dirigente y decidir lo que crea más conveniente en cada caso, asumiendo, por lo tanto, los riesgos de su decisión» (*Ponencia sobre acción sindical*, I Congreso de la C. S. de CC. OO., Madrid, junio 1978). Por su parte, la UGT defiende como sujetos de la negociación: «en los ámbitos que superan el marco de la empresa y en las empresas de ámbito superior a la provincia, comarca o isla: las centrales sindicales más representativas y los sindicatos de rama adheridos a dichas centrales» (*Resolución sobre política sindical*, XXXI Congreso de UGT, Barcelona, mayo 1978). Tesis restrictiva que, por lo demás, iba a hacer suya el Gobierno en el mencionado proyecto de ley de negociación colectiva remitido a las Cortes (diciembre 1978). A cuyo tenor, estarían legitimados para negociar los convenios de ámbito superior a la empresa: «el sindicato o coalición de sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal del ámbito geográfico o funcional a que se refiere el convenio, y la organización o coalición de organizaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios afectados por el ámbito de aplicación del convenio. Todo sindicato u organización empresarial y las coaliciones en su caso que reúnan el requisito de legitimidad tendrán derecho a participar en la comisión negociadora» (art. 6.3).

#### 4. *Contenidos de la negociación*

1. De las principales magnitudes reveladoras del contenido económico de la negociación colectiva en 1978 —crecimiento de la masa salarial bruta, masa salarial bruta por empleado y sueldo medio estimado, cargas sociales a cargo de las empresas, abanico salarial y efectos de la negociación colectiva sobre el paro (variación neta de plantilla, peso relativo de las horas extraor-

CUADRO NÚM. 4

CONTENIDO ECONOMICO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1978  
(Muestra representativa de convenios de sector y de empresa)

	M. S. B. (*) (millones ptas.)	△ M.S.B. (en %)	Abanico salarial		Distribución del △ M.S.B. (en %)		Cuotas Seguridad Social a cargo de la empresa		Número de empleados	Varia- ción neta de plantilla	Horas extra/ Jornada	
			1977	1978	Lineal	Propor.	Sin pactar	Incluye pactads.			1977	1978
Sector público ... ..	243.481,2	20,88	3,86	3,39	66,66	33,34	21,69	21,84	257.275	-204	7,86	6,33
Sector privado ... ..	980.699,5	20,90	4,21	3,61	69,00	31,00	23,93	19,97	1.503.719	644	7,16	6,66
<i>Total</i> ... ..	1.224.180,7	20,90	4,04	3,51	68,49	31,51	23,00	20,33	1.760.994	440	7,38	6,56
Sector 0 (*)												
Público ... ..	1.976,2	21,93	—	—	92,03	7,97	18,64	18,21	2.893	0	—	—
Privado ... ..	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<i>Total</i> ... ..	1.976,2	21,93	—	—	92,03	7,97	18,64	18,21	2.893	0	—	—
Sector 1												
Público ... ..	56.668,4	21,58	3,96	3,45	70,19	29,81	28,25	23,25	53.391	-105	13,58	8,60
Privado ... ..	67.139,8	22,27	5,68	4,86	62,10	37,90	23,11	22,39	60.157	135	7,20	7,09
<i>Total</i> ... ..	123.802,2	21,95	4,92	4,24	65,80	34,20	24,73	22,83	113.548	30	8,82	7,49
Sector 2												
Público ... ..	40.928,2	20,65	4,40	3,89	58,99	41,01	19,75	21,62	37.659	0	—	—
Privado ... ..	154.739,5	22,22	3,68	3,24	54,80	45,20	23,41	22,09	265.070	-31	7,37	6,82
<i>Total</i> ... ..	195.667,7	21,83	4,20	3,71	56,18	43,82	22,33	22,00	302.729	-31	7,37	6,82
Sector 3												
Público ... ..	30.472,0	20,52	2,30	2,13	68,87	31,13	25,14	23,91	35.041	-553	6,25	6,17
Privado ... ..	268.850,6	21,07	3,12	2,65	67,37	32,63	25,14	20,85	367.251	537	5,44	4,77
<i>Total</i> ... ..	299.322,6	21,04	2,98	2,55	67,61	32,39	25,14	21,18	302.292	-16	5,61	5,06

Sector 4												
Público ... ..	14.809,9	21,08	5,88	4,51	73,92	26,08	19,08	20,17	17.339	73	3,93	3,94
Privado ... ..	231.797,5	19,96	3,77	3,38	67,00	33,00	21,77	18,53	407.544	23	11,81	10,77
<i>Total</i> ... ..	246.607,4	20,03	4,51	2,78	87,89	12,11	21,11	18,63	424.883	96	7,39	6,94
Sector 5												
Público ... ..	9.728,1	20,00	—	—	48,00	52,00	16,13	—	18.079	0	—	—
Privado ... ..	184.500,7	19,38	5,62	4,41	88,30	11,70	20,13	18,13	260.508	—9	12,99	10,11
<i>Total</i> ... ..	194.228,8	19,41	5,62	4,41	86,09	13,91	17,72	18,13	278.578	—9	12,99	10,11
Sector 6												
Público ... ..	1.139,7	20,33	2,75	2,74	52,00	48,00	5,80	18,60	1.871	28	—	—
Privado ... ..	51.049,4	22,64	3,86	3,50	71,57	28,43	29,12	18,31	109.623	11	3,89	3,32
<i>Total</i> ... ..	52.188,9	22,59	3,69	3,38	71,14	28,86	24,34	18,32	111.494	39	3,89	3,32
Sector 7												
Público ... ..	62.131,4	20,59	3,02	2,82	66,07	33,93	22,67	22,22	56.939	12	5,16	5,03
Privado ... ..	13.745,0	25,60	7,18	6,21	66,07	33,93	25,87	21,89	21.315	—26	13,42	13,10
<i>Total</i> ... ..	75.876,4	21,50	3,44	3,16	65,51	34,49	22,94	22,16	78.254	—14	6,78	6,61
Sector 8												
Público ... ..	9.546,0	20,73	6,04	5,01	58,13	41,87	15,20	16,50	5.648	—49	—	—
Privado ... ..	7.194,2	20,43	7,04	6,36	57,52	42,48	24,40	20,55	8.736	0	1,22	1,22
<i>Total</i> ... ..	16.741,0	20,60	6,11	5,10	57,87	42,13	16,39	18,24	14.384	—49	1,22	1,22
Sector 9												
Público ... ..	16.080,5	21,07	3,54	3,31	81,01	18,99	12,50	17,01	18.945	390	9,28	8,70
Privado ... ..	1.683,0	26,95	—	—	95,95	4,05	18,26	19,36	3.515	4	—	—
<i>Total</i> ... ..	17.763,5	21,63	3,54	3,31	82,59	17,51	12,53	17,23	22.460	394	9,28	8,70

(\*) MSB: masa salarial bruta.

Sector 0: Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; Sector 1: Energía y agua; Sector 2: Extracción y transformación de minerales no energéticos y productos derivados, industrias químicas; Sector 3: Industrias transformadoras de los metales, mecánicas de precisión; Sector 4: Otras industrias manufactureras; Sector 5: Construcción; Sector 6: Comercio, restaurantes y hostelería, reparaciones; Sector 7: Transporte y comunicaciones; Sector 8: Instituciones financieras, seguros, servicios prestados a las empresas y alquileres; Sector 9: Otros servicios.

Fuente: A. GARCÍA DE BLAS y F. FERRER MARGALEF, *La negociación colectiva en 1978. Principales características económicas*, Ministerio de Economía, Madrid, 1978 págs. 40 y sigs.

dinarias dentro de la jornada de trabajo)— proporciona sin duda puntual referencia el cuadro núm. 4, que recoge al respecto el estudio llevado a cabo, sobre una muestra representativa de empresas y sectores, por técnicos del Ministerio de Economía.

2. Sin perjuicio de que el lector deba examinar con detalle la plural información recogida en el cuadro núm. 4, parece conveniente por el momento resaltar alguna de las más relevantes conclusiones que, a partir de las fuentes indicadas, ofrece el análisis del contenido económico de la negociación colectiva a lo largo del año:

— La masa salarial bruta pactada en 1978 supone, respecto de los valores alcanzados en el año anterior, un incremento promedio del 20,90 por 100, que se encuentra, por lo demás, dentro de las previsiones —criterios de referencia— que el RD-L 43/77, de 25 de noviembre, establecía para el crecimiento de los salarios en 1978.

— El abanico salarial para 1978 —cociente entre el sueldo base del nivel más alto y el del nivel más bajo, excluido el personal directivo al margen del convenio, así como el personal a tiempo parcial y los aprendices— se sitúa en el 3,51 (3,39 en el sector público y 3,61 en el privado), cerrándose en medio punto el valor alcanzado en 1977 (4,04). No es ajena, naturalmente, a dicho resultado la preferencia de los sujetos negociadores por una distribución lineal (del orden de casi el 69 por 100 respecto del criterio proporcional) del incremento de la masa salarial pactado en cada convenio.

— La incidencia de la negociación colectiva sobre el empleo arroja, en fin, a lo largo de 1978, resultados poco brillantes. La variación neta de plantilla puede ofrecer tan sólo, a partir de la muestra indicada, un limitado incremento de 440 puestos de trabajo sobre los establecidos en el año anterior. La participación relativa de las horas extraordinarias en la jornada de trabajo se verá reducida, por su parte, en algo menos de un punto (del 7,38 por 100 en el año 1977 se pasa al 6,56 por 100 en 1978).

3. Las relaciones colectivas entre empresario y trabajadores en la empresa devienen ya en 1978, en todas o alguna de sus manifestaciones (representación de los trabajadores, acción sindical, conflictos colectivos y propio proceso de negociación colectiva), contenido efectivo, bien que con extensión y plenitud variables —en función de elementos tales como actitud patronal, presencia sindical, características del sector, etc.—, de la negociación colectiva en nuestro país. Pauta que, naturalmente, deberá ser interpretada en la inteligencia del dato cierto de que los aspectos económicos de la relación

de cambio entre trabajo y salario siguen siendo contenido primordial, único en no pocos casos, de la negociación colectiva entre nosotros.

Como expresión de una pactación notoriamente amplia en la materia, puede ser traído a colación, seguramente, el capítulo XII (*acción sindical en la empresa*) del convenio colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa Nacional de Electricidad, S. A. (ENDESA) y sus trabajadores de los grupos eléctrico y minero, homologado por resolución de la DGT de 5 de octubre de 1978 (BOE 6 y 7 diciembre). Así, a tenor del artículo de cabecera del capítulo —art. 52—, la representación y el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la empresa corresponderá a: a) los comités de empresa de centro de trabajo y a los delegados del personal; b) las secciones sindicales; y c) las asambleas de trabajadores. A los comités de empresa de centros de trabajo y delegados de personal se le atribuyen hasta ocho funciones: de representación, de información, de audiencia previa a su ejecución por la dirección de la empresa, de propuesta, de colaboración, de participación, de vigilancia y de autorización previa a su ejecución por la dirección —art. 53—. Los afiliados a un mismo sindicato legalmente reconocido pueden constituir la correspondiente sección sindical en los centros de trabajo de la empresa de Madrid, Ponferrada y Puentes, a cuyo frente se designará un delegado sindical de sección, con las funciones que el artículo 54 del convenio enumera. Los trabajadores de cada centro de trabajo tendrán derecho a reunirse en asamblea, con arreglo a la normativa que se incorpora al artículo 55. El capítulo concluye —arts. 56 y 57— con dos normas relativas al derecho de huelga y al cuadro de garantías frente a medidas disciplinarias de los trabajadores que ostenten cualquiera de las representaciones referidas.

## 5. Eficacia de los pactos

1. La eficacia general o *erga omnes* del convenio colectivo, propia del sistema de negociación regulado por la LCC de 1973, dejaba de ser elemento necesario del pacto, tan pronto como la ley 19/1977, de 1 de abril, hacía posible el juego de la libertad y el pluralismo sindicales. Ya el RD-L 17/1977, de 4 de marzo, había reconocido, días antes, con ocasión de la modificación del artículo 6 LCC de 1973, que los convenios colectivos obligan tan sólo —se ha de entender— «a la totalidad de los empresarios y trabajadores representados comprendidos dentro de su ámbito de aplicación».

«Considerando que entrando en el fondo de la cuestión planteada en el pleito, y que es objeto fundamental del recurso, sobre si el convenio colectivo provincial del grupo de Vidrio y Cerámica de Madrid, homologado por la Delegación Provincial y publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia* el 12 de junio de 1978, es o no aplicable a la empresa demandada en atención a que ésta no estuvo representada en la Comisión deliberante que lo redactó, a la vista del artículo 6 de la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo de 19 de diciembre de 1973, según la nueva redacción

que le dio el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 —art. 27—, hay que decidir este problema en el sentido de considerar a la demandada no afectada por el convenio repetidamente aludido por no haber intervenido en su deliberación ni directamente ni representada por ninguna asociación profesional de la que formase parte, por cuanto el citado artículo dispone de manera concluyente que los convenios colectivos tienen fuerza normativa y obligan a los empresarios y trabajadores *representados* comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, con lo que, por exclusión, quedan marginadas de él aquellas empresas que, como la demandada, no estuvieren representadas en sus deliberaciones, precepto que está, además, recogido íntegramente en el ordinal sexto del articulado del propio convenio y cuyo contenido aclara e interpreta en el sentido dicho el artículo 1.º, desapareciendo así la aparente contradicción entre tales artículos, tal y como lo ha hecho el magistrado *a quo*, coincidiendo con lo informado por la Delegación de Trabajo de Madrid —folio 2—, que textualmente dice: «Es criterio de esta Delegación que las empresas no representadas en la Comisión deliberadora de un convenio no están obligadas por el citado convenio; en su consecuencia, hay que desestimar el recurso y confirmar totalmente la sentencia de instancia» (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 2 de abril de 1979, recurso 111/79, recogida en L. E. DE LA VILLA, *Materiales para el estudio del sindicato*, Instituto de Estudios Sociales, Madrid, 1979, págs. 246-249).

2. Los sujetos negociadores comenzarán así, dentro del proceso negociador de 1978, a resaltar expresamente la eficacia limitada de los contratos —ámbito de aplicación restringido a los colectivos representados por los agentes negociadores—. Tal es el caso, singularmente, del convenio nacional para las empresas de seguro y capitalización, homologado por Res. DGT de 20 de marzo (*BOE* 3 de abril); el convenio nacional para la industria fotográfica, homologado por Res. DGT de 5 de enero de 1979 (*BOE* 17 de enero), o, en fin, el convenio nacional para la industria química, homologado por Res. DGT de 16 de enero (*BOE* 1 de febrero).

### III. LA PRACTICA COLECTIVA NEGOCIAL EN 1979

#### 1. Cuadro general de la negociación colectiva

1. El volumen de la negociación colectiva en 1979 ofrece, por su parte (véase cuadro núm. 5), un total de 1.948 instrumentos normativos registrados —570.614 empresas y 4.742.117 trabajadores afectados—, de los que 1.832 son convenios colectivos —479.688 empresas y 3.852.609 trabajadores afectados— y 116 laudos de obligado cumplimiento dictados por la Administración como consecuencia de la tramitación de procedimientos de conflicto colectivo —90.926 empresas y 889.508 trabajadores afectados—. Cifras glo-

CUADRO NÚM. 5

EVOLUCION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1979  
(Convenios colectivos de trabajo y laudos de obligado cumplimiento registrados)

Meses	C. C. T. Y LAUDOS			C. C. T.			LAUDOS		
	Número instrumentos	Número empresas	Número trabajadores	Número instrumentos	Número empresas	Número trabajadores	Número instrumentos	Número empresas	Número trabajadores
Enero ... ..	948	225.678	2.336.154	895	163.340	1.652.729	53	62.338	683.425
Febrero ... ..	42	7.797	44.287	41	7.796	43.663	1	1	624
Marzo ... ..	47	23.716	118.917	46	10.982	116.183	1	12.734	2.734
Abril ... ..	142	80.667	761.176	131	74.761	738.984	11	5.906	22.192
Mayo ... ..	57	27.896	192.149	54	27.623	188.220	3	273	3.929
Junio ... ..	36	14.284	76.779	33	13.135	73.158	3	1.149	3.621
Julio ... ..	33	7.237	43.711	32	7.159	41.999	1	78	1.712
Agosto ... ..	11	9.062	14.892	11	9.062	14.892	—	—	—
Septiembre ... ..	181	67.383	429.418	165	66.665	386.186	16	718	43.232
Octubre ... ..	179	67.851	369.753	171	64.870	362.807	8	2.981	6.946
Noviembre ... ..	170	17.989	200.958	160	74.594	120.019	10	3.395	80.939
Diciembre ... ..	102	21.054	153.923	93	19.701	113.769	9	1.353	40.154
<i>Total ... ..</i>	<i>1.948</i>	<i>570.614</i>	<i>4.742.117</i>	<i>1.832</i>	<i>479.688</i>	<i>3.852.609</i>	<i>116</i>	<i>90.926</i>	<i>889.508</i>

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Ministerio de Trabajo.

bales que al instante ponen ya de manifiesto un incremento sensible de la negociación colectiva en 1979, en relación con los valores alcanzados en el año precedente: tasas de incremento del 13,6 por 100 para la totalidad de los instrumentos registrados, del 11,8 por 100 para la cifra de convenios colectivos, y nada menos que del 50,6 por 100 para la propia de laudos de obligado cumplimiento, con índices de variación anual del 128,5 por 100 y 140,8 por 100 para, respectivamente, el número de empresas y de trabajadores afectados por laudos.

2. A destacar, sin duda, como pauta afirmada en la negociación colectiva de 1979, un sensible incremento del peso relativo de los laudos o normas administrativas sustitutivas del acuerdo de las partes dentro del proceso general de contratación. Mientras que en 1978 el número de laudos dictados suponía el 4,5 por 100 del total de instrumentos registrados (convenios colectivos y laudos), el 6,4 por 100 de las empresas y el 8,2 por 100 de los trabajadores afectados por la negociación, sólo un año más tarde las tasas correspondientes a dicha participación relativa alcanzan ya el 5,9 por 100, 15,9 por 100 y 18,8 por 100, respectivamente. Las dificultades para llegar a un acuerdo satisfactorio en materia salarial, como consecuencia de las limitaciones impuestas por el RD-L 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, no aceptadas en todas las ocasiones por las representaciones negociadoras obreras, contribuirán probablemente a explicar la decidida progresión apuntada de las soluciones heterónomas en la negociación.

3. Si se observa la evolución mensual de la negociación colectiva a lo largo del año (véase cuadro núm. 5), una vez más se puede constatar la concentración de la mayor parte de la actividad negociada en las primeras semanas del año. Nada menos que el 48,7 por 100 del total de instrumentos normativos registrados a lo largo de 1979 —895 convenios y 53 laudos, que afectan al 39,6 por 100 de las empresas y al 49,3 por 100 del total de los trabajadores— se producirán en el mes de enero. Y si se considera el primer cuatrimestre del año, el grado de concentración de la negociación colectiva habrá alcanzado el 60,5 por 100 del total de instrumentos registrados, y el 59,2 por 100 y 68,8 por 100, respectivamente, del total de empresas y trabajadores afectados.

## 2. *Unidades de contratación*

1. La empresa constituye, una vez más, el ámbito de contratación de preferente utilización por las partes negociadoras, por lo que al número de instrumentos registrados se refiere (véase distribución de convenios y laudos

por unidades de contratación en cuadro núm. 6). Así, hasta un 60,7 por 100 de los instrumentos producidos durante 1979 seleccionan la empresa como unidad apropiada de contratación, bien que las relaciones de trabajo afectadas por los mismos no alcancen paralelamente, ni mucho menos, importancia tan señalada (sólo el 0,2 por 100 del total de empresas y el 15,9 por 100 del total de trabajadores afectados por los procesos de negociación colectiva). La importancia real de la contratación a nivel de empresa, a que parece apuntar una primera lectura de los datos relativos al número de instrumentos emanados, debe quedar así, no obstante, debidamente matizada por la referencia a la tasa de afectación de empresas y trabajadores.

2. Es, pues, la negociación colectiva de sector, en sus diferentes ámbitos territoriales con la provincia a la cabeza, la unidad que ofrece en realidad la mayor significación material dentro del proceso general de negociación colectiva desarrollado a lo largo de 1979. Los 681 convenios y 66 laudos de sector registrados en el periodo, esto es, el 38,3 por 100 del total de instrumentos contabilizados, han significado así nada menos que el 99,7 por 100 de las empresas y el 83,6 por 100 de los trabajadores afectados por la negociación colectiva. Dentro de los convenios de sector, es inequívocamente la provincia el ámbito de contratación privilegiado, en la medida en que los 603 convenios provinciales registrados —amén de los 55 laudos de idéntica unidad— significan el 88,5 por 100 del total de los convenios de sector, así como el 79,0 por 100 de las empresas y el 64,9 por 100 de los trabajadores afectados. Los convenios interprovinciales y nacionales de sector mantienen por lo demás valores que, pese a señaladas oscilaciones en favor de una u otra categoría, pueden considerarse próximos entre sí (véase cuadro núm. 6). Con una importancia notoriamente residual comparecen, en fin, los convenios locales y comarcales de sector.

### 3. *Agentes negociadores, contenidos y desarrollo de la negociación*

1. La capacidad convencional de la representación de los trabajadores en negociaciones de ámbito supraempresarial sigue en 1979 pendiente de fijación legal —para la negociación de empresa o ámbito inferior dicha capacidad viene atribuida por el RD 3149/1977, como ya se ha apuntado, en favor de los delegados de personal o comités de empresa, «sin perjuicio de las acciones que en este campo puedan ejercer los sindicatos de trabajadores»—, lo que no deja de ser, de modo señalado, fuente de graves conflictos y tensiones «En este tema —señalará el DG de Trabajo en el documento, dirigido

CUADRO NÚM. 6

## DISTRIBUCION DE CONVENIOS COLECTIVOS Y LAUDOS POR UNIDADES DE CONTRATACION, 1979

Unidades de contratación	C. C. T. Y LAUDOS			C. C. T.			LAUDOS		
	Número instrumentos	Número empresas	Número trabajadores	Número instrumentos	Número empresas	Número trabajadores	Número instrumentos	Número empresas	Número trabajadores
Empresa provincial ...	976	976	288.713	949	949	273.965	27	27	14.748
Empresa interprovincial	207	207	467.647	184	184	363.094	23	23	104.553
Grupo empresas ... ..	18	259	18.793	18	259	18.793	—	—	—
Sector local y comar- cal ... ..	26	6.925	19.849	22	2.174	11.294	4	4.751	8.555
Sector provincial ... ..	658	432.991	2.401.294	603	377.930	2.073.580	55	55.061	327.714
Sector interprovincial..	27	54.073	705.953	23	53.862	498.593	4	211	207.360
Sector nacional ... ..	36	75.183	839.868	33	44.330	613.290	3	30.853	226.578
<i>Total ... ..</i>	<i>1.948</i>	<i>570.614</i>	<i>4.742.117</i>	<i>1.832</i>	<i>479.688</i>	<i>3.852.609</i>	<i>116</i>	<i>90.926</i>	<i>889.508</i>

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Ministerio de Trabajo.

en 30 de enero de 1979 a los órganos de la Administración laboral periférica, *Notas sobre procedimiento a seguir en la negociación colectiva y aplicación del Real Decreto-Ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo*— debe seguirse el principio de libertad contractual, según el cual son las partes las que mutuamente se legitiman, se reconocen y otorgan capacidad negociadora en el ámbito correspondiente. Se trata, pues de tema sobre el que no cabe un pronunciamiento imperativo o vinculante de la actividad laboral. En estos supuestos la intervención administrativa se limitará a orientar a las partes sobre posibles criterios de representación, utilizando los porcentajes del proyecto de ley sobre negociación colectiva (participación de los sindicatos o coaliciones con más de un 8 por 100 de afiliados en los comités). Pueden suministrarse, con carácter indicativo, los datos electorales obrantes en el Ministerio.» Con todo, serán las centrales mayoritarias, CS de CC. OO. y UGT, de una parte, así como la gran patronal CEOE, de otra, quienes hagan valer su presencia y actúen el papel de agentes negociadores en la mayoría de los supuestos.

La composición de las comisiones deliberadoras se constituye, en consecuencia, como un motivo de permanente fricción. La falta de ley —de indiscutida urgencia— provocará el enfrentamiento de las centrales en estos meses y ocasionará a los empresarios alguna que otra huelga.

CC. OO. y UGT defienden la tesis de que sólo deben negociar los sindicatos suficientemente representativos, fijándose el mínimo de representatividad en el 10 por 100 de delegados del sector. Esta tesis es asumida, aunque no defendida en estos meses, por la Administración y la CEOE. Los datos que se utilizan —suministrados por el Ministerio de Trabajo— son: CC. OO. 66.540 delegados; UGT, 41.897; USO, 7.474; CSUT, 5.652; SU, 3.195; ELA-STV, 1.931; no afiliados, 23.725; no consta afiliación, 35.000, y otras siglas, 7.698. Estas cifras suponen el 34,45 por 100 de los delegados para CC. OO., el 21,69 por 100 para UGT y el 3,87 por 100 para USO.

Los sindicatos minoritarios, frente a la tesis de los hegemónicos CC. OO. y UGT, alegan que al afectar el convenio a «todos» los trabajadores y no sólo a los «afiliados», deben ser todos los sindicatos los que negocien.

Lo cierto es que a la larga termina imponiéndose la tesis de CC. OO. y UGT, que se convierten en los verdaderos protagonistas durante la negociación de 1979, acompañados de los restantes sindicatos, exclusivamente en aquellos sectores en que aquéllos sumaban suficiente representación. (MARCOS PEÑA y CARLOS GÓMEZ, «Los convenios colectivos en el año de la transición 1, Patronal y sindicatos, protagonistas de una negociación sin pactos ni normas renovadas», en *El País*, 3 junio 1979.)

2. La estrategia negociadora de la CEOE se expresará decididamente en el documento *Circular a las entidades confederadas sobre negociación colectiva*, de enero de 1979, destinado expresamente a orientar un «comportamiento empresarial uniforme» en la materia. Se abordan así en el mismo temas relativos a materias no negociables (modificación de las facultades de

organización y dirección del empresario, reducción de tiempos de trabajo, distribución lineal de los incrementos salariales que se pacten, supresión de sistemas de incentivos, derechos sindicales, o materias de naturaleza política y social), criterios orientadores acerca de las materias negociables (recomendación de no llegar en la pactación salarial al límite superior de la banda prevista por el RD-L 49/1978), materias sobre las que se recomienda su incorporación a los pactos (absentismo, productividad, movilidad en la empresa, cláusulas de tregua o paz sindicales), o, en fin, criterios sobre el procedimiento negociador y legitimación para negociar.

El secretario general de la CEOE, José María Cuevas, valoraba en los siguientes términos el desarrollo de la negociación colectiva durante el primer semestre del año, que, como se ha señalado, coincide con la fase más intensa y cuantitativamente más importante de la misma:

«Si hubiera de valorarse de modo muy sintético el proceso de negociación colectiva iniciado en enero de 1979 diríamos que:

a) En cuanto a los incrementos salariales pactados, los convenios suscritos se han venido manteniendo dentro de una tónica de respeto a los límites marcados en su momento por el Gobierno. Pero una cosa son los incrementos salariales establecidos en los convenios y otra la repercusión económica a nivel de empresa, puesto que la incidencia en el coste unitario salarial con frecuencia es superior en dicho nivel debido a circunstancias tan habituales como la baja productividad, el absentismo, las horas perdidas por conflictos, etc.

Por ello, para valorar la auténtica repercusión económica de los incrementos salariales no son suficientes las estimaciones de tipo macroeconómico, sino que es preciso descender a un mayor detalle y tener muy en cuenta el importante crecimiento de los costes reales que las empresas vienen soportando por unidad trabajada.

b) Se ha mantenido la jornada en su duración anterior, salvo escasas excepciones justificadas por la necesidad de homogeneizar la realmente existente en los sectores.

c) Por lo que se refiere al capítulo de la representación de los trabajadores en el seno de la empresa, la tónica general ha sido su no negociación, remitiéndose a la legislación vigente y reservando esta materia a una posible negociación interconfederal y, en su caso, a una nueva legislación en la materia.» (JOSÉ MARÍA CUEVAS, «Más de cien millones de horas de trabajo perdidas», en *El País*, 16 junio 1979.)

3. Durante el mes de diciembre de 1978 CC. OO. y UGT elaboran una plataforma reivindicativa común (*acuerdo de unidad de acción*, suscrito en Madrid el 27 de diciembre) de cara al desarrollo de la negociación colectiva de 1979: «Ante esta situación (no formalización de unos acuerdos con el Gobierno y promulgación del RD-L 49/1978 sobre política de rentas), CC. OO. y UGT han llegado a la conclusión de que es necesario negociar los convenios sin más demora, y en este sentido instan a la patronal a que no

obstaculice el inicio o la marcha de las conversaciones a los niveles que correspondan, pues ello enconaría los conflictos. Con el fin de que los trabajadores abordemos en las mejores condiciones el proceso de negociación colectiva y obtengamos las reivindicaciones concretas más sentidas por todos, UGT y CC. OO. acuerdan plantear dicho proceso sobre las siguientes bases generales, que deberán ser aplicadas con flexibilidad atendiendo a las circunstancias de cada empresa o sector. El contenido de las reivindicaciones se orientará sobre los puntos siguientes:

- 16 por 100 de aumento de la masa salarial, teniendo en cuenta para su distribución el abanico existente en cada caso.
- Reducción de la jornada en cómputo anual hacia las cuarenta horas semanales.
- Treinta días de vacaciones.
- Reducción de la edad de jubilación.
- Control de las horas extraordinarias y su reducción inmediata a los límites legales.
- Negociación de la plantilla global con aumento de puestos de trabajo.
- Mecanismos de control sobre seguridad e higiene y organización del trabajo.
- Doce horas de asamblea anuales retribuidas.
- Reconocimiento y ampliación de los derechos de comités y secciones sindicales. Tiempo sindical para ambos. Respecto a las cuarenta horas.
- Creación de comisiones de interpretación y aplicación de los convenios integradas por los firmantes.»

También, señalados dirigentes de ambas centrales mayoritarias procedían a valorar, vencido ya el primer semestre del año, el desarrollo y resultados de la práctica negocial. Agustín Moreno, de la comisión ejecutiva confederal de la C. S. de CC. OO., se manifestaba al respecto en los siguientes términos («Mayor dureza tras las elecciones legislativas», en *El País*, 16 junio 1979):

«El concentrado proceso de contratación colectiva de 1979 comienza de manera generalizada en enero, en medio de una compleja situación: crisis económica, ausencia de pactos y promulgación del Decreto-ley de topes salariales, inexistencia de una ley de negociación colectiva y de acción sindical, convocatoria de elecciones generales y municipales. Todos estos elementos son de gran incidencia en la negociación colectiva.

Una conclusión importante ha sido la consolidación negociadora del comité de empresa en ésta, y de aquellos sindicatos con más del 10 por 100 de representación —generalmente CC. OO. y UGT— en los convenios de ámbito superior a la empresa. La CEOE ha sido generalmente quien ha negociado en representación de los empresarios en los convenios de sector.

En cuanto a las formas de lucha utilizadas en la negociación de los convenios, en general, se han respetado los criterios de movilización establecidos por CC. OO. y UGT en el sentido de que éstas fueran controladas, graduales, coordinadas, con participación masiva de los trabajadores y nunca indefinidas o largas en exceso, que permitieran parar la acción en el momento oportuno para volver más adelante si la negociación no prospera. Se ha puesto especial atención a los servicios públicos.

En el capítulo salarial, sobre una muestra de convenios con 2.000.000 de trabajadores afectados, los incrementos oscilan entre el 12 y el 16 por 100 MSB o el 16 al 22 por 100 sobre tabla. Un gran número de sectores se han despegado sustancialmente del Salario Medio Interprofesional (SMI), situándose por encima de las 25.000 pesetas. La distribución ha sido más proporcional que lineal, manteniéndose en buena medida los abanicos salariales. Se ha manifestado mayor comprensión hacia las reivindicaciones y situación laboral de los técnicos y profesionales. En conjunto, puede adelantarse que las posiciones de la CEOE y el decreto de topes salariales ha sido superado, aunque, también en conjunto, no se haya alcanzado el objetivo de los sindicatos de recuperar el 16,5 por 100 de pérdida de poder adquisitivo de 1978 en algunas categorías y sectores.

Como tendencia general se ha dado un paso importante en la cualificación de las reivindicaciones. Las medidas favorecedoras de empleo y los derechos sindicales han ocupado un papel prioritario en las reivindicaciones, defendiéndose sistemáticamente en todos los convenios. Sobre las medidas de empleo se han dado avances en: la reducción de tiempo de trabajo (disminución de jornada, aumento de vacaciones, reducción de horas extras), jubilaciones anticipadas, consolidación del puesto de trabajo, control sindical del empleo, etc. Los resultados han sido modestos, estimándose, sobre la muestra de convenios citados, la expectativa de creación de puestos de trabajo en torno a los 30.000 nuevos empleos.

Los derechos sindicales han sido introducidos, ampliados o consolidados los ya existentes en buena parte de los convenios firmados (un 60 por 100). El reconocimiento de la SSE ha estado presente en un importante, aunque limitado, número de convenios.

La productividad se ha abordado en pocos convenios, siendo una "reivindicación" frecuente de la patronal. Las contrapartidas exigidas por los sindicatos han hecho retirarla de la mesa de negociaciones.

Los convenios se han resuelto prácticamente sin despidos ni sanciones, aunque hayan costado fuertes luchas y dificultosas negociaciones.

La negociación ha estado intervenida con frecuencia. Las mayores injerencias a la libertad de negociación y a la autonomía de las partes la ha constituido el decreto de topes salariales y el decreto de homologación de convenios. Asimismo, la política de laudos de la Administración, más utilizada después del 1-M y las militarizaciones (Metro de Barcelona y UNELCO) han sido injerencias intolerables.

La actitud patronal se ha caracterizado por la cerrazón en la negociación y la agresividad antisindical. Especial dureza adoptó el sector público —INI y otros—, negándose a la negociación "pauta o modélica" con las centrales sindicales. La fuerte presión de los trabajadores y las fisuras abiertas en la patronal hicieron que CEOE, tras múltiples cambios de trinchera, se colocara en un terreno de mayor realismo. Fue muy importante el acuerdo CC. OO.-UGT-SOPYME, si bien la efectividad práctica no ha sido muy grande.

A la hora de analizar la negociación colectiva de 1979, hay que tener en cuenta la celebración de las elecciones y los resultados, pudiéndose hablar de dos fases: antes de 1-M y después. La segunda ha sido de una dureza mayor de la Administración y de la patronal.

El acuerdo de unidad de acción, de cara a la negociación colectiva entre CC. OO. y UGT, ha tenido gran importancia, facilitando la consecución de las reivindicaciones, a la vez que suponía un avance de las posiciones unitarias que existen en el movimiento sindical.»

José María Romero, secretario confederal de acción reivindicativa de UGT, se manifestaba, por su parte, del siguiente modo («Resultados positivos para los trabajadores», en *El País*, 16 junio 1979):

«La UGT hizo girar la negociación colectiva sobre los siguientes ejes: económico, condiciones de trabajo, sustitución progresiva de las ordenanzas laborales a través de la negociación colectiva, garantías de la acción sindical y democratización de la vida sindical en la empresa. Estos han sido los contenidos defendidos en la negociación que hemos llevado conjuntamente con CC. OO. en un proceso de unidad de acción en el que, por ambas partes, se trataba de racionalizar las mesas de negociación, evitando las distorsiones mediante la previa unificación de criterios sobre el ritmo y contenidos de la negociación, distorsiones que hubiesen lesionado intereses de la clase trabajadora.

Para cubrir estos objetivos ha sido necesario desarrollar un fuerte proceso de presión que ha dado lugar a una conflictividad generalizada. No obstante, la conflictividad se ha caracterizado en general por ser una movilización responsable, demostrando en todo momento, los sindicatos mayoritarios una capacidad de organización mucho más eficaz que el momento sindical podía prever.

El proceso de negociación colectiva que se ha vivido en los últimos meses y que, aunque mitigado en su intensidad, aún seguimos viviendo, es el primero que se realiza por los trabajadores en libertad, después de cuarenta años de verticalismo sindical.

Ahora bien, la dinámica de negociación ha venido encorsetada en una serie de condiciones objetivas que han agudizado la tensión y distorsionado el ritmo de negociación con mucha frecuencia:

— Por una parte, la inexistencia de un marco legal ajustado a la realidad, con permanencia de una legislación anticuada de corte verticalista, inadecuada a la situación actual.

— La actitud, frecuentemente irreflexiva, de los empresarios interfiriendo el proceso de negociación ya desde la misma composición de las mesas negociadoras, negándose a que la democracia traspase las puertas de la fábrica y afrontando el proceso con fuertes añoranzas del pasado en su estilo.

— La concentración en pocos días de miles de convenios a negociar, como resultado de las fracasadas “reflexiones” de Abril Martorell.

— El intervencionismo exagerado de la Administración, quien, a pesar de sus declaraciones, no ha dudado ni un momento en dictar laudos, incluso en el marco de huelgas, rompiendo el principio de autonomía de las partes, reprimiendo y sancionando piquetes informativos desde los Gobiernos Civiles y provocando con ello innecesarias tensiones.

— La existencia de más de 1.000.000 de parados, que ha hecho, en muchas ocasiones, que las reivindicaciones económicas tuviesen que supeditarse al empleo.

Por todo ello, la UGT entiende que el proceso de negociación y sus resultados, teniendo en cuenta el marco de condiciones objetivas en que se ha tenido que desarrollar, es positivo para los trabajadores, al tiempo que ha supuesto un afianzamiento del papel que las centrales sindicales representativas juegan en la sociedad española. Por otra parte, esperamos que las experiencias, positivas y negativas, de este primer proceso de negociación en libertad, del cual han sido protagonistas las centrales sindicales y las organizaciones empresariales, nos haga reflexionar a todos sobre cuál debe ser el camino a seguir el próximo otoño. Y la Administración tiene que asumir el papel protagonista de sindicatos y empresarios en las relaciones laborales, evitando promulgar normas legales que impidan o limiten la libre autonomía de las partes.»

4. Con el fin de «distender la actual coyuntura de las relaciones laborales, que perjudica claramente a la situación económica y social del país, y, en especial, al mayoritario contingente de trabajadores de la pequeña y mediana empresa, así como a las mismas», la organización empresarial COPYME (Confederación General de la Pequeña y Mediana Empresa del Estado Español) y las centrales sindicales de CC. OO. y UGT suscriben en Madrid, el 27 de febrero de 1979, un *Acuerdo de base sobre negociación colectiva*, comprensivo de cuantos criterios recomiendan a sus miembros asociados de cara al desarrollo de la práctica colectiva negocial, que se había iniciado semanas atrás. El documento abordará temas relativos a política salarial, derechos sindicales (comités de empresa y delegados de personal, secciones sindicales, comités de vigilancia y aplicación), política de empleo (jubilaciones, horas extraordinarias, vacaciones, absentismo y productividad, y medidas conjuntas de apoyo a las pequeñas y medianas empresas). Con todo, el acuerdo no desenvolvería de hecho toda su virtualidad prevista.

5. También con evidente incidencia en materia de negociación colectiva, pero en esta ocasión sin agotar el tema, UGT y CEOE firman en Madrid, el 10 de julio de 1979, un *Acuerdo básico interconfederal*, en el que en general se contienen hasta catorce «ideas de principio susceptibles de ser traducidas en disposiciones legales o acuerdos interconfederales en breve plazo de tiempo». El punto número cinco del documento se dedica de forma íntegra a los convenios colectivos y su proceso de negociación, con expresa referencia a cuestiones, entre otras, de capacidad convencional, unidades de contratación, contenido de los pactos e intervención de la Administración laboral. Se trata, propiamente, de orientar la decisión de los poderes públicos de cara a la futura regulación legislativa de los convenios colectivos y otras mate-

rias —el Estatuto de los Trabajadores señaladamente—, y no tanto de convenir acerca de la dinámica del proceso de negociación colectiva de 1979, ya prácticamente ultimado a la altura de mediados del mes de julio.

La virtualidad del *acuerdo* de julio se presentaba, ya desde su firma, sumamente condicionada. Así lo reconocía paladinamente el propio Carlos Ferrer Salat, presidente de la CEOE, en carta remitida el 12 de julio a las organizaciones confederadas con ocasión de la remisión del texto del documento: «Somos suficientemente prudentes para no supervalorar las consecuencias que desde un punto de vista político e histórico pueden desprenderse de la firma de los pactos suscritos por CEOE y UGT, sin la presencia, hasta ahora, de CC. OO. Nuestro patronato está apostando mucho en la futura construcción, con la ayuda de todos, de unas relaciones laborales basadas en la negociación y el compromiso y no en la permanente y sistemática estrategia de la tensión conflictiva» (véase sobre el tema «El diálogo patronal-sindicatos», *El País*, 12 julio, editorial; Julián Ariza, «La encrucijada sindical», *El País*, 14 de julio; Carlos Elordi, «UGT pacta sin Comisiones», *La Calle*, núm. 69, 17-23 julio; Marcelino Camacho, «Las maniobras antiobreras de la CEOE y sus acuerdos con UGT», *El País*, 27 de julio; Nicolás Redondo, «El precio de la razón», *El País*, 28 de julio; Javier González-Estefani, «Ante el holocausto de la PYME en España», *El País*, 29 de julio; José María Cuevas, «La CEOE no realiza maniobras antiobreras», *El País*, 1 de agosto).

6. La C. S. de CC. OO. y la patronal CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa), por su parte, firmarán asimismo en Madrid, el 30 de julio de 1979, un *acuerdo interconfederal*, en que plasman, amén de otros pronunciamientos que rebasan incluso el marco de las relaciones laborales, criterios comunes sobre la negociación colectiva, señaladamente en materia de capacidad convencional (estarán legitimados para negociar los convenios de empresa el comité y la representación patronal, mientras que en los pactos de ámbito superior, las centrales sindicales y organizaciones patronales que cuenten con el 10 por 100 como mínimo de los delegados de personal y empresas asociadas, respectivamente, en el ámbito correspondiente y en todo caso de modo proporcional), ámbitos de negociación (se acuerda evitar los convenios que provoquen líneas de concentración y monopolización del capital), comisiones de interpretación y aplicación de convenios, eliminación del intervencionismo de la Administración, etcétera. Ante la subida del índice de precios por encima de las previsiones del Gobierno, ambas organizaciones coincidirán, en fin, en la necesidad de revisar los convenios pactados hasta el momento (véase *Acuerdo intercon-*

*federal CC. OO.-CEPYME e Importantes acuerdos CEPYME-CC. OO.*, ambos en *Gaceta de Derecho Social*, núms. 99, septiembre de 1979, pág. 10, y 100, octubre de 1979, pág. 7, respectivamente).

7. La contemplación del proceso negociador de 1980 habría de ser objeto de negociación entre las centrales sindicales de CC. OO. y UGT, y, la patronal CEOE, durante las últimas semanas de 1979 —de ahí la oportuna referencia al tema en este lugar, pese a tratarse de un acontecimiento que se inserta en realidad dentro de la dinámica de las relaciones laborales de 1980, y, en cuanto tal, a considerar fuera de este estudio—. El resultado final, que no habría de contar con la aceptación de CC. OO., plasmaría en el *Acuerdo marco interconfederal sobre negociación colectiva*, suscrito en Madrid el 5 de enero de 1980 por UGT y CEOE, y al que se adhiere USO el 17 del propio mes.

8. A título de conclusiones provisionales sobre el desarrollo de la negociación colectiva en 1979, no han dejado de apuntarse de modo singular, en fin, las siguientes (M. Peña-C. Gómez, «Los convenios colectivos en el año de la transición/3, Topes salariales, productividad y derechos sindicales, protagonistas de los convenios en 1979», *El País*, 7 de junio de 1979):

1. Cabe destacar en la negociación colectiva de 1979 *la presencia hegemónica de CC. OO. y UGT*, así como, salvo excepciones muy contadas, su acción unitaria.

2. *Por primera vez ha aparecido una patronal con un programa común. La CEOE se ha mostrado muchísimo más experimentada que en 1978, y ha afrontado la negociación como una patronal de corte europeo.*

3. En el aspecto económico *se ha superado con creces el tope del 10 por 100*, y en muchos casos se han roto los techos del decreto sobre política de rentas y empleo. Al respecto, conviene puntualizar la distinción entre el convenio de empresa y el convenio de sector. En el primero, al actuar sobre salarios reales, con un porcentaje inferior se consiguen incrementos efectivos superiores; en el segundo, al operar sobre salarios mínimos convencionales, aun siendo los porcentajes superiores —el 16 por 100 en muchos casos—, al jugar los mecanismos de compensación y absorción, los incrementos reales son menores.

Respecto a la distribución, se ha llegado a un sistema mixto, cantidades lineales e incrementos proporcionales.

4. Respecto a los *derechos sindicales, la práctica más generalizada en los convenios ha sido la de recoger lo que ya existía* (bien en la práctica de la empresa, bien en la normativa vigente), oponiéndose con fuerza la patronal a admitir y regular las secciones sindicales. En este capítulo, las innovaciones conseguidas por las centrales han sido poco espectaculares.

5. *El fomento del empleo ha sido la novedad fundamental en la negociación de 1979*. Lo más importante, al respecto, es que ha sido objeto de negociación en la

mayoría de los convenios. Algo se ha conseguido, no mucho, ciertamente, pero es muy posible que la promoción del empleo se convierta en el caballo de batalla de la negociación en 1980.

6. *Si bien no en profundidad, la mayoría de los convenios han retocado los temas de jornada, tanto por el incremento de vacaciones como por la reducción de horas de trabajo al año.*

7. *Respecto a la productividad, los empresarios no han conseguido más que declaraciones de principios de muy dudosa efectividad.*

8. *En el tema de los «convenios-marco» se ha impuesto absolutamente la tesis de la CEOE.*

M. CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ

