



## **MITO Y REALIDAD EN LA TRANSICIÓN SINDICAL<sup>1</sup>**

Al reflexionar veinticinco años después de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores en torno a mi participación como diputado socialista y miembro de la dirección confederal de la Unión General de Trabajadores, en la ponencia que discutió las numerosas enmiendas presentadas al proyecto del Gobierno y en el Pleno del Congreso, me parece más interesante hacer una valoración, alejada en el tiempo, de lo que suponía para un profesor universitario contribuir a la construcción de un sistema de relaciones laborales moderno, homologable con los de los países democráticos de nuestro entorno. Además me parece más útil que releer los diarios de sesiones parlamentarias aportar a las nuevas generaciones de sindicalistas y estudiosos algunas claves e ideas cargadas de utopía que nos movieron e impulsaron durante el año setenta y nueve, una vez iniciada la primera legislatura.

Había que hacer frente al compromiso de la Constitución de tener un Estatuto para los trabajadores y en la mente de los iniciados en el tema no había otra referencia que la de Italia. Éramos conscientes que dicho texto era el fruto de décadas de dura lucha sindical, paralela a la de otros países europeos, especialmente, al final de los años sesenta y comienzo de los setenta el derecho del trabajo experimentó un avance enorme al reconocer el papel del sindicato dentro de la empresa y ampliarse la protección a la estabilidad en el empleo. Era necesario dejar atrás las tinieblas del derecho franquista y articular un sistema nuevo.

El Gobierno de la UCD envió su proyecto de ley y la primera reacción fue de rechazo. Se hablaba, se prometía consenso. Iniciamos el trabajo en la ponencia

---

<sup>1</sup> Artículo realizado por Jerónimo Saavedra para el libro *25 años del Estatuto de los Trabajadores (1980-2005)* publicado por la Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid. 2005

parlamentaria y nos enfrentamos con la insensibilidad muy acusada de los parlamentarios centristas a nuestras posiciones, recogidas en infinidad de enmiendas de todos los grupos. Avanzamos en las discusiones de los diecisiete primeros artículos sin que lográramos modificaciones apreciables. Desanimado informé a la Comisión Ejecutiva Confederal de la UGT. Nicolás Redondo, consciente como pocos de la gravedad e importancia del tema, informó a Felipe González, secretario general del PSOE, y éste contactó con quien se supone que debió contactar, explicándole la importancia que para el principal grupo de la oposición tenía conseguir un Estatuto digno, y ello sólo era posible si se buscaba sinceramente el mayor grado de consenso.

Y fue posible. Durante una sesión parlamentaria, Nicolás me sacó del hemiciclo para informarme del buen resultado de los contactos y a partir de ese momento se celebraron numerosas reuniones de trabajo en los despachos del Ministerio de Trabajo entre los ponentes socialistas y los centristas, más la presencia de asesores del ministro. Desde el primer artículo hasta el último repasamos enmiendas de todos los grupos, se incorporaron muchas, se redactaron nuevos textos, concentrando nuestros esfuerzos en lo que considerábamos objetivos prioritarios.

En primer lugar había que eliminar los aspectos negativos que seguían operando de la legislación laboral del viejo régimen, aún después de la entrada en vigor de la Constitución del 78. Más fácil se presentaban, en principio, las cuestiones de derecho colectivo del trabajo que las del individual; sin embargo, la frustración del posible acuerdo entre patronal y sindicatos para sustituir en el Estatuto el proyecto gubernamental, relativo a los conflictos colectivos, provocó que fuese el Tribunal Constitucional el que depurara la norma dictada en plena transición política. En la relación individual de trabajo se avanzó prudentemente hacia el modelo predominante en los países de la Unión Europea pero manteniendo el Estado un intervencionismo notable, definiendo y regulando como mínimos, derechos que hoy se considera más adecuado tratarlos en la negociación colectiva. No hubo mucha resistencia a mantener la regulación vigente sobre la extinción del contrato individual de trabajo.

En segundo lugar, había que estabilizar y mejorar la regulación de la elección de representantes de los trabajadores que habían permitido, a comienzos del setenta y ocho, la desaparición de los jurados de empresa y enlaces sindicales del pasado y su sustitución por los comités de empresa y delegado de personal. El triunfo que en aquellas primeras elecciones había logrado Comisiones Obreras y la desconfianza que provocaron algunas incidencias y abusos en el proceso electoral, determinaron que el Estatuto fuera muy reglamentista y descendiera a detalles impropios de una ley. Intentamos ampliar las competencias de los órganos de representación interna con la vista puesta en el modelo alemán de codecisión. Ya lo habíamos planteado, durante el período constituyente, con una proposición de ley que no se tomó en consideración. De nuevo vimos rechazado todo esfuerzo de atribuir más poder a estos órganos.

En tercer lugar, era imprescindible construir un sistema de relaciones colectivas en el que la autonomía colectiva fuese el principio rector a la hora de reconocer el papel institucional de los sindicatos dentro y fuera de la empresa. Éramos coherentes con la defensa del modelo defendido y aplicado por el sindicato. Sabíamos que Comisiones Obreras no compartía nuestro modelo como consecuencia de su propia historia y de su definición como movimiento sociopolítico. Por esta razón, nuestros tímidos intentos de sacar la negociación del convenio colectivo de empresa de la competencia del comité chocaron con la realidad heredada de la legislación franquista. A la aspiración de llevar toda la negociación colectiva al campo de la competencia de los sindicatos predominantes en la empresa, como ocurre en el derecho comparado europeo, se respondió abriendo la puerta “a la representación sindical si la hubiere”. De ahí no ha sido posible pasar hasta el presente. En este punto es justo recordar la coincidencia de posiciones con el ponente peneuvista que tenía asumidas las posiciones del sindicato ELA-STV. Sin embargo, en esta materia la posición de los centristas y del ministerio era de desconocimiento del tema o de temor a cambiar la práctica heredada, coincidentes así con la posición de la CEOE.

El fortalecimiento del Sindicato dentro de la empresa se lograría posteriormente con el reconocimiento del derecho a organizar secciones sindicales en las empresas. Dado el alto grado de sindicalización de la mayoría de los comités de

empresa en nuestro país, el problema de la capacidad de negociación al convenio de empresa ha perdido importancia y se ha convertido en una peculiaridad de nuestro sistema.

En el Estatuto se dio la respuesta adecuada caracterizada por un modelo bisindical a nivel estatal y un cierto plurisindicalismo en algunas comunidades autónomas. Era necesario incorporar el concepto de sindicato más representativo, tan arraigado en Francia, pero despojándolo de añadidos ideológicos e históricos. Algunos famosos colegas en el Congreso de Derecho del Trabajo celebrado meses después de aprobado el Estatuto, en Málaga, pusieron en duda la constitucionalidad de la definición estatutaria de sindicato más representativo. Hoy no cabe ninguna duda de la necesidad y conveniencia del término y de su apertura a sindicatos con arraigo exclusivamente en determinadas Comunidades Autónomas. La jurisprudencia constitucional ha perfilado el concepto evitando riesgos de discriminación con los restantes sindicatos. El principal era pensar que la negociación colectiva que no cumplía los requisitos establecidos por el Estatuto carecía de validez y de eficacia. Desde hace algunos años es pacífico reconocer la validez de los convenios extraestatutarios.

Cuestión fundamental fue la incorporación en el ET del principio de eficacia general del convenio colectivo. En este punto somos también peculiares y nos alejamos del modelo influyente en Europa. Para la UGT resultaba chocante y por eso lo discutimos ampliamente en varias ocasiones. Fui el principal defensor del modelo europeo en el cual el convenio tiene fuerza de obligar pero sólo a las empresas y trabajadores que están afiliados a las organizaciones firmantes. El argumento decisivo a favor es que así se motiva la afiliación y se fortalece al sindicato aumentando su autonomía financiera. Es evidente que con la libertad sindical, el sindicato que mejor negocia, que mejores condiciones obtiene, tendrá más atractivo para el no afiliado. La razón en favor de la eficacia general, lo que los juristas llamamos eficacia “erga omnes”, era que en España desde que se restauró la negociación colectiva en 1958 ésta gozaba de eficacia general, como no podía ser menos si la sindicación era obligatoria y única. Se consideró que el movimiento obrero no iba a entender que un

convenio colectivo no se aplicara a todos. Lo que no se dice es que el precio que ha pagado el sindicalismo español es padecer una baja tasa de afiliación, posiblemente entre las más bajas de Europa, y eso en momentos económicos negativos puede condicionar su propia autonomía o impulsarle a la radicalización.

El ET ha acumulado años y reformas. Algunas de esas reformas no lo han mejorado y las últimas están suponiendo una contradicción con la pretensión de limitarse al legislador o fijar mínimos y dejar a la negociación colectiva la iniciativa de nuevas y mejores condiciones de trabajo. Cabe preguntarse si este nuevo afán reformista y detallista se debe a que la negociación colectiva ha perdido empuje y la imaginación colectiva creativa se ha empobrecido.

A nivel personal, la experiencia del trabajo parlamentario en torno al ET ha supuesto uno de los momentos más ricos e inolvidables de mi vida como político y como docente de legislación laboral. El valor del consenso, tras horas de encuentros y aplazamientos, en una materia trascendental para millones de trabajadores, es algo que reaparece, afortunadamente, con frecuencia, en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo y las hace avanzar. No debemos abandonarlo.

***Jerónimo Saavedra Acevedo***