# LA OPINION DE LOS SINDICATOS



## COMISIONES OBRERAS

#### **NICOLAS SARTORIUS**

-¿Podría usted definir brevemente cuál es el sistema de relaciones laborales que propugna su organización a medio plazo (próximos 5 años)?

—El sistema de relaciones laborales que defiende la Central Sindical de CC.OO. viene configurado en sus líneas generales por el propio articulado de la Constitución española:

- El papel de defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores por parte de los Sindicatos democráticos (artículo 7.º).
- La libertad plena de sindicación, huelga y negociación colectiva (arts. 28 y 37), sin interferencias administrativas.
- El derecho al trabajo y a un salario suficiente, a un régimen adecuado de seguridad social y a un seguro suficiente en caso de desempleo (artículos 35 y 41), así como la garantía de pensiones adecuadas (art. 50).
- La participación activa de los Sindicatos en la Seguridad Social, en las posibles medidas de planificación (arts. 129 y 131).

Todo ello en una perspectiva que el preámbulo de la Consti-

tución califica como de sociedad democrática avanzada y en la que a los Poderes Públicos corresponde además «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y faciliten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» (art. 9.°). En esta dirección nos parece esencial una concepción nueva de la empresa, especialmente de la grande, que vaya permitiendo una participación creciente de los trabajadores en la gestión de la misma, en su control. No somos partidarios de la regulación del derecho de huelga y creemos necesaria la reforma del Estatuto de los Trabajadores, sobre todo en algunos de sus capítulos.

-¿Cuál considera usted que es el principal obstáculo para el desarrollo de ese sistema de relaciones laborales hoy?

—Lo que algunos sectores han llamado segunda lectura de la Constitución, que es en líneas generales la política seguida por la UCD desde 1-III-1979 v que se concreta en un abandono del espíritu de colaboración progresivo que inspiró la elaboración de la Constitución, con una derechización paulatina y cuyos pasos más conocidos en lo que se refiere al marco de relaciones laborales han sido: el PEG, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Empleo, aparte de prácticas antisindicales unas, discriminatorias otras, seguidas por los respectivos Ministros de Trabajo en este último período.

En definitiva, la derechización de UCD, la negativa a mantener una política negociadora con las fuerzas que representan a los trabajadores y la grave desconfianza hacia el sindicalismo de clase, están impidiendo la configuración de un marco de relaciones laborales progresivo.

—¿Cree usted que el Acuerdo Marco Interconfederal puede servir como base o punto de partida para la organización de ese sistema de relaciones laborales? ¿Por qué?

—El AMI firmado por CEOE y UGT, en su origen tenía la exclusiva pretensión de fijar los criterios generales de la negociación colectiva para 1980, por tanto su campo de actuación —aunque después se amplió a 1981— es limitado en el tiempo y en la temática.

Si analizamos su contenido y las consecuencias de su aplicación, veremos que más que un factor clarificador de las relaciones laborales, ha sido un elemento de confusión: ha introducido situaciones de disensión entre los Sindicatos mayoritarios del país y lógicamente entre amplios sectores de trabajadores: no ha tenido los efectos esperados en la conflictividad laboral, no ha influido de forma sensible en la creación de puestos de trabajo o de un mantenimiento de los existentes, y, por último, no ha garantizado de manera suficiente la capacidad adquisitiva de los salarios, aparte de otros efectos antisolidarios entre sectores de trabajadores (los descuelgues de empresas en crisis). Quizá lo más grave es que pretende poner en entredicho el carácter de «eficacia general» de los convenios colec-

Dicho esto en relación con el AMI, es evidente que la organización del sistema de relaciones laborales pasa también por los acuerdos entre las organizaciones empresariales y sindicales y en este sentido pueden darse Acuerdos o Pactos interconfederales que sean positivos para el desarrollo de las relaciones de trabajo.

-¿Qué influencia pueden tener en ese modelo de sistema de relaciones laborales: a) el Estatuto de los Trabajadores, y b) la Ley Básica de Empleo?

 El Estatuto de los Trabajadores, que por el rango legal que tiene y por la amplitud de su contenido debería haber sido un elemento decisivo en esa normalización democrática de las relaciones laborales en España y negociado con las fuerzas sindicales más representativas, ha supuesto un serio ataque a determinados derechos ya conseguidos por los trabajadores a través de costosas movilizaciones en los últimos años, mantiene una actitud de desconocimiento de los Sindicatos en las empresas, no está al nivel exigido por la gravedad de la crisis y la necesidad de negociar aspectos importantes de la misma en el ámbito de las empresas, lo que exige unos comités con facultades efectivas de negociación y cierto control, sitúa a los Sindicatos fuera de las empresas en una función meramente consultiva, no reduce el intervencionismo de la Administración, y lo que es más grave en consonancia con la Ley de Empleo, no establece medidas eficaces que garanticen el derecho constitucional al trabajo, sino que más bien facilita lo contrario.

Por su parte, la Ley de Empleo impuesta artículo por artículo a las opiniones de todos los partidos de la izquierda, va a ser un elemento de grave

conflictividad social en los próximos meses.

Son, pues, dos textos legales reflejo evidente de esa derechización, de esa política de salida de la crisis cargando sus efectos especialmente sobre los trabajadores, que no han servido para normalizar las relaciones laborales y que por sus efectos negativos ya empezados a vivir por los trabajadores, van a suponer un factor de inestabilidad laboral.

—¿Cuál es la posición de su Organización sobre una posible unidad de acción de las Centrales Sindicales?

 Las CC.OO. en sus orígenes surgieron como expresión de la voluntad unitaria de los trabajadores de nuestro país.

Durante años la unidad de acción ha sido una propuesta permanente de CC.OO. y una orientación práctica buscada por todos los medios. Las propuestas de Congreso Constituyente en el momento de la transición, la necesidad de mantener en su día la COS, la voluntad de ir juntos CC.OO. y UGT en las sucesivas negociaciones colectivas, etc., son algunos de los jalones inequívocos de esa voluntad unitaria de CC.OO.

Por razones complejas y de diversa índole, la unidad sindical hoy no es presumible a corto plazo en nuestro país, aunque sí lo es la unidad de acción como, de hecho, por encima de unas u otras tensiones coyunturales, se produce en numerosas ocasiones en las empresas y fuera de las empresas, en las instituciones tripartitas, ante medidas económicas o sociales del Gobierno, etc.

La unidad de acción para la

clase obrera ha sido siempre vital y esto lo siente así la Central Sindical de CC.OO., lo que no impide que esta unidad de acción sea un proceso dialéctico con momentos de tensión, de mayor divergencia, producto lógico de Centrales Sindicales distintas y por ello con concepciones v experiencias diferentes, v con avances sustanciales en otros momentos, que exige en definitiva capacidad de entendimiento y voluntad de encontrar los mayores puntos posibles de convergencia, y en ese sentido creemos que es perfectamente posible ir progresivamente reforzando las posibilidades de unidad de acción entre CC.OO. y UGT, aunque en este momento en razón de la crisis, de las elecciones sindicales próximas, la unidad de acción pase por uno de sus momentos más baios.

- -En el marco de la crisis económica actual, ¿cuál cree usted que debe ser el papel de las organizaciones empresariales y cuál el de las Centrales Sindicales por lo que respecta a: a) la salida de la crisis, y b) amortiguar efectos de la misma, tales como el desempleo?
- El papel de las organizaciones empresariales corresponde en principio establecerlo a los propios empresarios, aunque sí desearíamos, en líneas generales, que reflejara, por una parte, una capacidad de negociación y un talante democrático, y por otra, una valoración de la situación económica que partiera también de la defensa de los intereses del conjunto de la nación y que, por último, tuviera claro que la lucha contra el desempleo de forma eficaz, y no meramente formal, además de los efectos sociales de relaja-

miento de la grave tensión existente, tendría indudables efectos positivos al relanzar a medio plazo la capacidad adquisitiva de amplios sectores populares, hoy cada vez más marginados del mercado.

El papel de los Sindicatos en la salida de la crisis, en la lucha contra el desempleo, debe ser de presionar y negociar y poder controlar de alguna manera lo negociado. Es decir, participar junto con el resto de los sectores sociales y políticos interesados en la fijación de una estrategia superadora de la crisis (y que nosotros hemos concretado en un Plan de Solidaridad Nacional) y el disponer de unos derechos, de unos medios, de un poder, en definitiva, dentro y fuera de la empresa que haga posible la ajustada aplicación de lo negociado.

- Teniendo en cuenta que el Estatuto de los Trabajadores ha sido rechazado por varias Centrales Sindicales, ¿qué posibilidades hay que tenga viabilidad práctica en las fábricas?, es decir, ¿puede ser desbordado por la práctica diaria?
- Siendo conocida la posición de la Central Sindical de CC.OO. en torno al Estatuto, así como el clima creado entre amplios sectores de los trabajadores ante el mismo, máxime con su aplicación en estos escasos meses de vigencia, lo realista es pensar en la dudosa viabilidad de este Estatuto. Nosotros desde el primer día de su aprobación nos planteamos que el Estatuto debería ser superado día a día, convenio a convenio en las empresas. Y si ello, por otro lado, es algo consustancial con una norma elaborada a contracorriente, por otra parte la Constitución, al reconocer el derecho a

la huelga y a la negociación colectiva, establece la posibilidad democrática de superar en la práctica este Estatuto, como de hecho ya se está haciendo en cuestiones como tiempo de trabajo, derechos de los comités, secciones sindicales, etc.

- Ante las próximas elecciones sindicales, ¿cómo juzga usted el reforzamiento de las posiciones de los independientes, pensando en el desarrollo del sistema de relaciones laborales que nos ha definido?
- —El calificativo «independiente» suele ser utilizado con cierta frecuencia por algunas organizaciones sindicales, la mayoría ellas de carácter grupuscular, quizás para intentar camuflar la dependencia, unas veces ideológica, otras mucho más tangible y práctica, de entidades estatales o empresariales.

Para un Sindicato de clase, y también debería serlo para organizaciones empresariales maduras y democráticas, el normal desarrollo de las relaciones laborales pasa por un reforzamiento cuantitativo y cualitativo de los grandes Sindicatos de clase y no por una chata política de discriminaciones por un lado, de potenciación de siglas fantasmagóricas por otro, por una práctica antisindical, en definitiva.

Así, pues, las altas tasas de afiliación en CC.OO. y UGT, el claro decantamiento en las elecciones sindicales entre estos dos Sindicatos básicamente (fenómeno que por otro lado ya se está dando) y no el reforzamiento de los llamados «independientes», son la mejor garantía del normal desarrollo de las relaciones laborales.

 De cara a una próxima negociación colectiva, ¿cómo plantearía usted la articulación de la negociación en las regiones y nacionalidades con la del conjunto del Estado?

— Dentro de unos criterios de negociación articulada, es perfectamente viable establecer acuerdos o convenios generales a nivel estatal que tendrían en principio el carácter de mínimos, que luego pueden ser desarrollados y complementados en ámbitos inferiores, que podrían ser de nacionalidad/región/provincia, así como en el propio ámbito de la empresa.

Esta fue, de alguna manera, la concepción que la Central Sindical de CC.OO. tenía el pasado otoño en la negociación del AMI y que después en el texto firmado por UGT y CEOE se convirtió en la práctica en un convenio de máximos, que reducía a una mera función de interpretación y adecuación a los ámbitos inferiores de negociación, desfigurando por tanto lo que debe ser la negociación articulada.

Las peculiaridades socio-económicas de cada actividad, de cada nacionalidad y región, aconsejan la negociación colectiva propia en estos ámbitos, y la configuración de los Sindicatos, concretamente de CC.OO., con órganos territoriales y de rama en el ámbito regional y nacional posibilitan además su adecuada articulación con el ámbito estatal.



### UNION GENERAL DE TRABAJADORES

### JOSE M.ª ZUFIAUR

- -¿Podría usted definir brevemente cuál es el sistema de relaciones laborales que propugna su Organización a medio plazo (próximos 5 años)?
- De una manera muy sintética señalaría varios aspectos esenciales al respecto:
- a) Frente al pasado «orgánico» de la comunidad de intereses, el reconocimiento pleno de una realidad social que está en la base de las relaciones laborales; el llamado conflicto social o en términos marxistas, la lucha de clases.

Reconocer, en definitiva, la existencia de intereses antagónicos.

Establecer en la práctica el principio de igualdad de las partes. Actualmente, después del Estatuto de los Trabajadores, sique existiendo un profundo desequilibrio desde el ángulo sindical. La usurpación de funciones netamente sindicales (Fondo de garantía salarial, formación profesional, empleo, etc.) por parte del Estado y el retraso en la institucionalización de los Sindicatos desvirtúan profundamente la autonomía de las partes.

- c) Reconocimiento de la tregua social, no del pacto social, como consecuencia de la institucionalización del conflicto social en las relaciones laborales.
- d) Desarrollar el Estatuto de los Trabajadores para que produzca los efectos positivos que tiene aún congelados en su Título I.
- e) Seguir aboliendo los residuos del intervencionismo anterior, como son los «laudos», etcétera.
- Reforzar y ampliar la escasa presencia del Sindicato dentro de la empresa.
- g) Incrementar el derecho de información y participación de los trabajadores en las empresas y en la sociedad: Institutos, Consejo Económico Social; tiempo libre, cooperativismo, etc.
- -¿Cuál considera usted que es el principal obstáculo para el desarrollo de ese sistema de relaciones laborales hoy?
- La ambigüedad del Gobierno y de otras Centrales Sindicales para asumir unas relaciones laborales democráticas con todas las consecuencias. Así asistimos, por ejemplo, a casos como el de la OTP o las normas electorales propugnadas por el Gobierno, alentadoras de la elección de representantes no afiliados en detrimento de las opciones sindicales.
- -¿Cree usted que el Acuerdo Marco Interconfederal puede servir como base o punto de partida para la organización de ese sistema de relaciones laborales? ¿Por qué?
- Ha sido una base de partida esencial, porque supone an-

ticiparse a lo que la legislación ha venido a recoger: el reconocimiento de la autonomía colectiva incompatible con todo intervencionismo, como, por ejemplo, el de los topes salariales. Sin esa autonomía colectiva no puede haber sistema democrático de relaciones laborales.

- -¿Qué influencia pueden tener en ese modelo de sistema de relaciones laborales: a) el Estatuto de los Trabajadores, y b) la Ley Básica de Empleo?
- La ordenación de la negociación colectiva que supone el Estatuto puede tener una repercusión positiva.

La Ley Básica de Empleo, aunque contiene algunos aspectos racionalizadores, es inadecuada por su carácter insolidario y porque tampoco mejora la deficiente estructura administrativa que gestiona la política de empleo y de formación profesional.

Hoy, todavía, no podemos decir que exista un sistema democrático de relaciones laborales sino más bien lo contrario, y cuanto más se tarde en completarlo y en institucionalizar plenamente el sindicalismo representativo en nuestro país, peor. Ello puede arruinar, incluso, algunos aspectos positivos del Estatuto de los Trabajadores y del propio Acuerdo Marco Interconfederal.

- —¿Cuál es la posición de su Organización sobre una posible unidad de acción de las Centrales Sindicales?
- Partimos de una realidad:
   la existencia del pluralismo sindical y de un período de concurrencia.

En estas circunstancias, la UGT, es partidaria de la unidad

de acción sobre los temas puntuales de mayor interés para los trabajadores. Unidad de acción entre las Centrales más representativas basada en el respeto mutuo y en el rechazo de cualquier concepción hegemonista de la misma.

Son precisamente estos aspectos que acabo de señalar los que, unidos a las diferencias estratégicas sobre la respuesta a la crisis, han influido más en el actual deterioro de la unidad de acción inter-Sindicatos.

Por otra parte, estimamos que cualquier estabilización de la unidad de acción pasa por la clarificación definitiva del panorama sindical y por la propia institucionalización sindical en el país.

- -En el marco de la crisis económica actual, ¿cuál cree usted que debe ser el papel de las Organizaciones empresariales y cuál el de las Centrales Sindicales por lo que respecta a: a) la salida de la crisis, y b) amortiguar efectos de la misma, tales como el desempleo?
- Hay varios aspectos a señalar:
- a) Reconocimiento de la existencia de la crisis.
- b) Una política de negociaciones globales y sectoriales entre las partes sociales, con objeto de encontrar alternativas negociadas.
- c) Una política coherente por parte del Gobierno, que implemente el punto anterior en el campo de la política financiera, inversión, empleo y racionalización del sector público.
- d) Respuesta a los sectores más indefensos, no sujetos a convenios, y, por lo tanto,

- con menor capacidad de defender su poder adquisitivo: parados, jubilados, funcionarios, trabajadores agrícolas, con una política de salario social.
- e) Distribuir mejor el trabajo existente reducir la edad de jubilación, ampliar la escolaridad de formación profesional, reducción de jornada y horas extras; ampliación de las modalidades de contratación.
- f) Profundizar en la democracia industrial como contrapartida del esfuerzo de la clase obrera en la superación de la crisis.
- Teniendo en cuenta que el Estatuto de los Trabajadores ha sido rechazado por varias Centrales Sindicales, ¿qué posibilidades hay de que tenga viabilidad práctica en las fábricas?, es decir, ¿puede ser desbordado por la práctica diaria?
- Creo que no, dado que el cambiar un cuadro o una norma básica de relaciones laborales no se ha producido nunca si no va acompañado por una crisis política o social. Otra cosa son aspectos concretos que será necesario buscar su cambio a través de la negociación colectiva o a través de una nueva mayoría parlamentaria.
- Ante las próximas elecciones sindicales, ¿cómo juzga usted el reforzamiento de las posiciones de los independientes, pensando en el desarrollo del sistema de relaciones laborales que nos ha definido?
- —Yo creo que es necesario reforzar el principio de sindicalismo más representativo, que actualmente pasa por UGT y CC.OO.

El auge de los independientes debilita a los Sindicatos, pero es una realidad y tiene sus causas en:

- La política del Gobierno que alienta esa desestabilización con su acción normativa y y política.
- La propia debilidad de los Sindicatos.
- La necesidad de «sindicalizar» la acción de las Centrales más representativas.

En consecuencia, la no integración de un porcentaje muy alto de los delegados no afiliados en las Centrales más representativas supondría un obstáculo gravísimo para la normalización de las relaciones laborales, y su aglutinación en torno a un Sindicato del Gobierno acarrearía también la radicalización de dichas relaciones laborales, v como ocurre en Francia o en Italia donde existe un sindicalismo a tres, la preponderancia del sindicalismo de orientación comunista.

— De cara a una próxima negociación colectiva, ¿cómo plantearía usted la articulación de la negociación en las regiones y nacionalidades con la del conjunto del Estado?

—En época de crisis que afecta por igual a las regiones más desarrolladas que a las menos va a existir la posibilidad de negociación articulada en varios niveles. La tendencia será a concentrar la negociación a niveles estatales y por sectores, con el complemento de convenios en empresas.

Por otra parte, la negociación colectiva exclusivamente limitada al ámbito de una nacionalidad tendría graves repercusiones sobre el mercado de trabajo y sobre la solidaridad que representa el sindicalismo estatal, primando a los Sindicatos nacionalistas.

Experiencias como la del País Vasco indican asimismo que el interés empresarial en hacerlo, además de a razones políticas de sus dirigentes nacionalistas, responde al interés de utilizar la «regionalización» de la contratación colectiva para negociar peores convenios que en otras regiones o provincias.

## LA OPINION DE LOS EMPRESARIOS



CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

#### JOSE M.a CUEVAS

-¿Podría usted definir brevemente cuál es el sistema de relaciones laborales que propugna su Organización a medio plazo?

—La C.E.O.E. desde su constitución en 1977 se ha planteado como objetivo prioritario la promoción y puesta en funcionamiento de un sistema de relaciones laborales, moderno, dinámico y de corte europeo, en la línea que es propia de un modelo de economía de mercado.

Este sistema de relaciones laborales habría de estar basado, como es propio de una sociedad pluralista y democrática, en el protagonismo de las Organizaciones empresariales y sindicales, en el pleno desarrollo del principio de la autonomía colectiva y en el papel del Estado como tutor del interés público, sin que dicha tutela dé lugar a intervencionismos mediante una concepción expansiva del referido concepto.

Por consiguiente, la negociación colectiva, como vía para el desarrollo racional del diálogo social, ha de ser potenciada, regulándose procedimientos eficaces para la solución de los conflictos en base a la mediación y el arbitraje voluntarios. La regulación de la huelga y el cierre empresarial como derechos simétricos que equilibran la posición de las Organizaciones empresariales y sindicales y, al limitarse mutuamente, atenúan el riesgo de situaciones abusivas, constituye otro de los elementos esenciales para una organización adecuada de las relaciones laborales, lo mismo que la definición normativa del derecho de sindicación en la línea de los Convenios internacionales suscritos por España.

-¿Cuál considera usted que es el principal obstáculo para el desarrollo de este sistema de relaciones laborales hoy?

—Aunque se han producido importantes avances en orden a facilitar el desarrollo de ese sistema de relaciones laborales (principalmente, a través del Acuerdo Marco Interconfederal y del Estatuto de los Trabajadores), subsisten determinados e importantes obstáculos; de un lado, la ausencia de ciertas leves esenciales que habrán de completar el marco de relaciones laborales (huelga, cierre empresarial, conflictos y sindicación), y de otro, las actitudes de ciertos interlocutores sociales que, con conductas, a nuestro juicio, poco racionales y a menudo no vinculadas a motivaciones laborales, anteponen la presión y la huelga a la negociación como fórmula para buscar el punto de equilibrio entre las partes en presencia.

El posicionamiento de las Centrales mayoritarias ante la firma del Acuerdo Marco Interconfederal coloca, en nuestra opinión, a los distintos Sindicatos en su auténtico papel, de responsabilidad o de falta de ella, en un momento tan crucial como el actual.

- -¿Cree usted que el Acuerdo Marco Interconfederal puede servir como base o punto de partida para la organización de ese sistema de relaciones laborales? ¿Por qué?
- —En el preámbulo del Acuerdo Marco Interconfederal, las
  Organizaciones firmantes del
  mismo señalan una serie de razones concretas sobre la trascendencia del AMI en la construcción de un nuevo sistema
  de relaciones laborales acorde
  con la democracia.

Con el AMI se trata de despejar el vacío y la incertidumbre que entonces pesaban sobre el marco legal de las relaciones laborales, incertidumbre con tan negativa incidencia en el desarrollo de nuestra economía y en el propio comportamiento de las fuerzas sociales, dando lugar a desajustes y a situaciones conflictivas que alcanzaron niveles insostenibles. Los más de 170 millones de horas perdidas por huelgas en 1979 constituye un dato por sí mismo revelador.

Como se dice en la propia introducción del AMI, más allá de su contenido concreto sobre salarios, revisión salarial, jornada, horas extraordinarias, productividad y absentismo, contratación colectiva, mediación, conciliación y arbitraje y derechos sindicales, el mismo tiene una clara virtualidad para abordar cuestiones tan importantes como el empleo, la competitividad de las empresas, la ordenación de las relaciones laborales y el fortalecimiento de Sindicatos y Organizaciones empresariales capaces de asumir compromisos y cumplirlos.

La creación de un clima de confianza mutua y de mayor transparencia en las relaciones laborales, evitando la conflictividad innecesaria, derivada de la atomización de los Convenios y la dispersión de sus contenidos, así como la aportación de vías que faciliten la responsabilidad y eliminen las prácticas obstruccionistas son otras tantas y decisivas aportaciones del AMI.

- -¿Qué influencia pueden tener en ese modelo de sistema de relaciones laborales el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Básica de Empleo?
- —La clarificación de la normativa laboral vigente y la eliminación del intervencionismo administrativo con la paralela afirmación de la autonomía colectiva han sido ideas que han estado presentes al discutirse el Estatuto de los Trabajadores y que, desde luego, inspiraron el Acuerdo Básico Interconfederal suscrito por UGT y CEOE el 10 de julio de 1979, de tan decisiva importancia en la conformación de una nueva regulación de la contratación colectiva.
- El Título III del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los Convenios y a la negociación colectiva, constituye por sí mismo una pieza fundamental en el proceso de reforma laboral.

En cuanto a la Ley Básica de Empleo, que técnicamente podría ser mejor, puede contribuir a eliminar ciertas situaciones fraudulentas, especialmente insolidarias en los momentos de tan alta tasa de desempleo como los actuales. Otros aspectos contenidos en esta Ley sobre medidas de fomento de empleo son concebidos en términos bastante generales y, por tanto, necesitados de concreciones en forma de programaciones específicas. Desde luego, la redefinición y la actualización de los programas actualmente vigentes resulta de todo punto indispensable, dada su manifiesta ineficacia. Así se hacía constar en el documento «Medidas urgentes para luchar contra el paro: actuaciones básicas», que la CEOE hizo público el pasado mes de junio.

Ahora bien, ambas leyes ni son suficientes (necesidad de regulación de la huelga, cierre empresarial, conflictos colectivos, sindicación, Fondo de Garantía Salarial, desarrollo reglamentario de las nuevas modalidades de contratación a tiempo parcial, temporales, etc.) ni podrán alcanzar su plena virtualidad en caso de que sus normas sean aplicadas parcialmente, con reservas o de modo contradictorio. Una deficiente aplicación de la legislación laboral hasta ahora aprobada ha originado una notable dosis de desorientación y de desconfianza empresarial, situación que es preciso superar.

- —¿Cuál es la posición de su Organización sobre una posibilidad de unidad de acción de las Centrales Sindicales?
- —Se trata de un problema cuya respuesta ha de buscarse entre los Sindicatos. La diferenciación o la confusión entre las opciones sindicales tendrá, sin duda, consecuencias importantes para las relaciones laborales y para la comunicación entre los Sindicatos y los trabajadores de base.
- -En el marco de la crisis económica actual, ¿cuál cree usted que debe ser el papel de las Organizaciones empresariales y cuál el de las Centrales Sindicales por lo que respecta a la salida de la crisis y a amortiguar efectos de la misma, tales como el desempleo?
  - En el documento «Medidas

urgentes para luchar contra el paro: actuaciones básicas» que la CEOE hizo público el pasado mes de junio, se señala de modo preciso que «el empresariado español está plenamente dispuesto a asumir su parte de responsabilidad en un proceso de reactivación económica, de inversión y de generación de empleo». añadiendo que «esto sólo será factible si por parte de la Administración se toman las medidas adecuadas en el terreno de la financiación, de la política fiscal y de la reducción del déficit y del gasto consuntivo del sector público».

Finalmente, parece oportuno recordar que en aquella ocasión la CEOE manifestaba que «en la creación y mantenimiento del clima necesario para reactivar el ahorro, la inversión y la creación de puestos de trabajo deben desarrollar un especial papel las Organizaciones empresariales. El compromiso de estas Organizaciones es asumido, una vez adoptadas las medidas que entonces se proponían.

- Teniendo en cuenta que el Estatuto de los Trabajadores ha sido rechazado por varias Centrales Sindicales, ¿qué posibilidades hay de que tenga viabilidad práctica en las fábricas?, es decir, ¿puede ser desbordado por la práctica diaria?
- —Si uno de los objetivos fundamentales de la reforma laboral fue dotar de seguridad jurídica a la legislación aplicable a las relaciones laborales y, si esta legislación fue democráticamente aprobada por el Parlamento, parece que las conductas contrarias al sistema laboral así implantado sólo podrán contribuir a la falta de cre-

dibilidad del sistema, a la desconfianza empresarial y a poner en cuestión los cimientos mismos de una sociedad y de un Estado que encuentran su soporte último en la voluntad general expresada en las Cortes Generales y, en último término, en la Constitución.

La capacidad de movilización de ciertos Sindicatos y la diferenciación de opciones sindicales diferentes tras el Acuerdo Marco Interconfederal parecen no abonar, previsiblemente, situaciones como las que implicitamente son aludidas en esta pregunta.

- Ante las próximas elecciones sindicales, ¿cómo juzga usted el reforzamiento de las posiciones de los indpendientes, pensando en el desarrollo del sistema de relaciones laborales que nos ha definido?
- —Parece un hecho evidente y así es reconocido por las propias Centrales Sindicales, el escaso grado de afiliación de los trabajadores en nuestro país. Este es un dato que no cabe ignorar.

También van consolidando una posición que no cabe desconocer opciones sindicales que refuerzan la idea de profesionalismo y de servicio hacia todos los trabajadores, con respeto hacia sus opiniones en el orden político, religioso, etc.

La CEOE tanto en el Acuerdo firmado con UGT el 10 de julio de 1979 como en el AMI apostó por unas relaciones laborales basadas en el fortalecimiento de las Organizaciones empresariales y sindicales. El papel que, dentro de dichas relaciones, corresponde a las distintas opciones sindicales vendrá sin duda perfilado por los resultados de

las elecciones de Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa, convocadas a partir del próximo 15 de octubre.

En estas elecciones los trabajadores se encontrarán, con toda seguridad, en mejores condiciones de poder discernir entre distintos modelos sindicales y en los logros que pueden alcanzarse en un caso u otro, a diferencia de lo que sucedió en la convocatoria del 6 de diciembre de 1977.

- De cara a una próxima negociación colectiva, ¿cómo plantearía usted la articulación de la negociación en las regiones y nacionalidades con las del conjunto del Estado?
- El artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, en su punto dos, establece que «mediante acuerdos interprofesionales o por Convenios Colectivos las Organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre Convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores».

Este precepto, que tiene su antecedente en el Acuerdo suscrito entre CEOE y UGT el 10 de julio del pasado año y que mereció su aprobación por el Parlamento, constituirá la regla a la cual nuestra Organización como tal se atendrá.

Para una mayor especificación me parece importante subrayar que en el capítulo IX del AMI se indica que siempre se dejará «a salvo el pleno respeto a la voluntad de las partes en cada unidad de contratación y atendiendo en todo caso a las exigencias de la seguridad jurídica y al cumplimiento de los requisitos legales sobre legitimidad y representación de las partes negociadoras». A esta regla y a estos criterios se acomodarán los planteamientos de CEOE en el desarrollo del proceso de negociación colectiva.