

LA FORMACION SINDICAL EN LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES Y EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Por Eduardo ROJO TORRECILLA*

1. Introducción, Referencia a las normas internacionales. Delimitación de la formación sindical.

El propósito del presente artículo es analizar el tratamiento que la formación sindical ha encontrado en España, en primer lugar en los acuerdos interconfederales —ya sean bipolares como el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), o a tres bandas como el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE)—, y en segundo término en los convenios colectivos de ámbito estatal e interprovincial publicados en el “Boletín Oficial del Estado” (BOE) durante los ocho primeros meses de 1982, en la medida en que los mismos se han visto fuertemente condicionados y/o inspirados por los acuerdos alcanzados al más alto nivel.

Conscientemente he omitido toda referencia a una posible regulación legal del tema. Ello se debe a que los textos legislativos laborales actualmente en vigor no regulan ni se refieren a la formación sindical. Y sin embargo, varios textos internacionales, alguno ratificado por España, tratan con detenimiento la materia, por lo que voy a referirme a continuación a ellos.

Nuestro Estado ratificó el 22 de junio de 1978 el Convenio número 140 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre licencia pagada de estudios, y su posterior publicación en el BOE de 31 de octubre de 1979 lo incorporó al ordenamiento jurídico interno, tal como dispone el art.

* Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de Barcelona. Este texto fue presentado como comunicación en el I Congreso de Escuelas de Formación Social y de Escuelas de Formación Sindical celebrado en Vigo, del 30 septiembre-3 de octubre de 1982 (N. R.).

E. ROJO TORRECILLA

1.5 del Código Civil (1). El citado Convenio, completado por la Recomendación número 148 del mismo título, incluye la formación o educación sindical dentro del concepto más amplio de "licencia pagada de estudios", que es definida como

"toda licencia concedida a los trabajadores con fines educativos, por un período determinado durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas".

La concreción efectiva de este derecho se deja a la "legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro modo compatible con la práctica nacional", y se persigue con su efectivo cumplimiento:

a) La adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales, el fomento del empleo y la seguridad en el empleo, en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico o estructural.

b) La participación activa y competente de los trabajadores y sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad.

c) La promoción humana, cultural y social de los trabajadores.

d) De manera general, favorecer una educación y formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida social (2).

Además del Convenio n.º 140 y la Recomendación n.º 148 —que hun-

(1) "Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales no serán de aplicación directa en España en tanto no hayan pasado a formar parte del ordenamiento interno mediante su publicación íntegra en el Boletín Oficial del Estado."

(2) Hay que subrayar las dificultades encontradas por los respectivos gobiernos nacionales para ratificar este convenio, lo que prueba los problemas existentes a la hora de insertar el tema de la formación en sus más variados niveles —general, profesional y sindical— en el ámbito legislativo. A 31 de diciembre de 1981, el Convenio n.º 148, que entró en vigor el 23 de septiembre de 1976, había sido ratificado por 10 países europeos, 3 iberoamericanos, 3 africanos y 1 asiático. El cuadro es el siguiente:

<i>Estados</i>	<i>Ratificación registrada el</i>	<i>Estados</i>	<i>Ratificación registrada el</i>
Afganistán	16. 5.79	Kenia	9. 4.79
Rep. Federal de Alemania	30.11.76	México	17. 2.77
Cuba	30.12.75	Nicaragua	1.10.81
Checoslovaquia	24. 5.76	Países Bajos	14. 9.76
España	18. 9.78	Polonia	23. 4.79
Francia	20.10.75	Reino Unido	4.12.75
Guinea	20. 4.76	Rep. Democrática Alemana	14. 7.77
Hungría	10. 6.75	Suecia	23. 9.75
Iraq	9. 5.78		

"Lista de notificaciones de convenios (al 31 de diciembre de 1981)"

En particular, y por lo que se refiere a la licencia pagada de estudios sindicales, un informe de 1974 —que no recibiría sustanciales modificaciones hoy día, en mi opinión—, indicaba que "la concesión de licencia pagada de estudio a los trabajadores para que puedan realizar estudios sindicales parece ser en la mayor parte de los casos una práctica relativamente reciente...", "Licencia pagada de estudios", Informe VI (1), Conferencia Internacional del Trabajo 58 Reunión, Ginebra 1973, pág. 16.

den sus raíces en la Resolución adoptada por la 49 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1965, en la que se instaba a los Gobiernos miembros a que aseguraran "... la obtención por parte de los trabajadores de las diversas clases de licencias pagadas con fines de estudio..." — dirigidos a todos los trabajadores, la Recomendación n.º 143, de 1971, va dirigida específicamente a la "protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa", y dispone en su art. 11 que "a fin de que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar eficazmente sus funciones, deberían disfrutar del tiempo libre necesario para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales", sin pérdida de salario ni ninguna otra prestación social. La importancia de esta Recomendación viene dada por el hecho de que es una concreción del Convenio n.º 135, cuyo art. 3.º incluye dentro de la expresión "representantes de los trabajadores", tanto a los representantes sindicales —los delegados sindicales de empresa (DSE)— como a los electos —miembros de los Comités de Empresa (CE) y delegados de personal (DP)— (3).

La cita de los textos internacionales sirve para poner de relieve, como es costumbre por otra parte en la OIT, la panoplia de medios que se otorga a los Gobiernos de los Estados miembros y a las fuerzas sociales para que los trasladen a la realidad nacional. Las lagunas legales del ordenamiento jurídico español serán cubiertas —bien que no totalmente— por los acuerdos interconfederales, cuyos textos serán posteriormente recogidos en numerosos convenios colectivos (4).

Por último, quiero apuntar que al utilizar la expresión "formación o educación sindical" hago referencia a la formación organizada por los sindicatos, o por institutos de formación, pero de común acuerdo con los mismos en cuanto a los programas a impartir, y dejo de lado la formación profesional, de reconversión o reclasificación, organizada por las empresas o por centros oficiales (5). Con todo, la diferenciación entre los diversos tipos de forma-

(3) En la importante sentencia del Tribunal Constitucional de 23 de noviembre de 1981 (BOE del 22 de diciembre), se reconoce el valor de las recomendaciones de la OIT, al decir de las mismas que "... si bien, como es obvio, distintas de los convenios y sin alusión directa en el artículo 10.2 de la Constitución, son textos orientativos que, sin eficacia vinculante, pueden operar como criterios interpretativos o aclaratorios de los convenios..." (Fundamento Jurídico Cuarto).

(4) Para un profundo conocedor de las relaciones laborales, el profesor ALONSO GARCIA —y refiriéndose al AMI— "en estricto rigor técnico... el Acuerdo Marco Interconfederal, por sí mismo, no origina efecto alguno, dependiendo en un todo de la aceptación que le presten o los sujetos legitimados para concertar un convenio colectivo o los capacitados para actuar como partes de un contrato individual de trabajo...", y más adelante prosigue: "... en suma, el Acuerdo Marco Interconfederal no es, jurídicamente, nada, sin lo que podríamos llamar el acto posterior de recepción interna que lo trasplante al plano del convenio colectivo en concreto, o incluso el del contrato individual si no se diese el primero...". Pero, al mismo tiempo ALONSO GARCIA subraya que no quiere desconocer "... su posible trascendencia en el plano político o en la esfera de las valoraciones social y sindical". Cfr. *"La naturaleza del Acuerdo Marco Interconfederal"*, en la poligrafía "Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva", IES, Madrid 1980, págs. 34, 37 y 38.

(5) El art. 18 de la Recomendación n.º 148 dispone que:

"1. Cuando los programas de educación sindical sean organizados por los propios sindicatos, debería incumbir a éstos la responsabilidad de elaborar, aprobar y publicar los programas.

ción suele ser más que borrosa en muchas ocasiones, y algunos ordenamientos jurídicos extranjeros no realizan distinción. Así, la Ley sueca de 13 de diciembre de 1974, relativa al derecho de los trabajadores a ausentarse de su trabajo para adquirir formación, no impone ninguna restricción en cuanto a la naturaleza o duración de los estudios; los convenios colectivos italianos confieren a la licencia un carácter eminentemente cultural, en el sentido de posibilitar al trabajador una ampliación de sus conocimientos generales; por fin, en Gran Bretaña, la formación sindical "... no se refiere estrictamente a cuestiones intrasindicales, sino que tiene un contenido más amplio...; los cursos preparados por los sindicatos están preparados para formar a sus miembros de cara a un mejor conocimiento de la realidad social y económica, a fin y efecto de que puedan intervenir con mayor conocimiento en todos los asuntos de su empresa, así como en los múltiples organismos bi o tripartitos existentes en Gran Bretaña y que cuentan con participación sindical" (6).

2. Regulación legal y reconocimiento de los sindicatos y la acción sindical. Su incidencia sobre la formación sindical.

En el anterior ordenamiento sindical español se insertaba una norma que regulaba expresamente los permisos y el derecho de los cargos sindicales para asistir a cursos de formación "promovidos por la Organización Sindical". Se trataba, entiendo, de un antecedente desnaturalizado y que no puede conectar con el sistema de libertad sindical instaurado a partir de 1977, en cuanto que imperaba entonces un sistema de unicidad sindical, o lo que es lo mismo de sindicalismo corporativo único y obligatorio, pero que por los problemas que su interpretación motivó en los primeros años del nuevo sistema merece traerse a colación.

En concreto, el art. 13 del Decreto 1878/1971 de 23 de julio "por el que se regula el régimen jurídico de garantías de los cargos sindicales electivos", concedía a los representantes sindicales —en aquel entonces los miembros de los Jurados de Empresa (JE) y los Enlaces Sindicales (ES)— una reserva de hasta 40 horas mensuales retribuidas para faltar al trabajo,

"... b) para participación en Seminarios, cursos o actividades de carácter formativo promovidos por la Organización Sindical a los que fueren convocados para su capacitación".

La Ley 19/1977 de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical, y el RD 873/1977 de 22 de abril sobre depósito de Estatutos de organizaciones sindicales, dieron carta de legalidad a lo que ya era una realidad fáctica desde hacía largo tiempo: la desaparición del sindicalismo enco-

2. Cuando tales programas sean organizados por otras instituciones o centros docentes, deberían establecerse de acuerdo con las organizaciones sindicales interesadas."

(6) Cfr. PEREZ AMOROS, F. y ROJO TORRECILLA, E.: *La regulación de la licencia pagada de estudios en el Derecho del Trabajo Europeo*, informe realizado para la Conselleria d'Ensejament de la Generalitat de Catalunya, abril de 1982 (no publicado).

sertado y la instauración de un régimen de libertad y pluralidad sindical (7) —el cual encontraría su más alta plasmación en el art. 28.1 de la Constitución Española (CE) de 27 de diciembre de 1978—. El cambio de modelo sindical hizo inexcusable la convocatoria para proceder a la nominación de nuevos representantes del personal, y a ello respondió el RD 3149/1977 de 6 de diciembre. Por lo que a nuestro estudio interesa, la Disposición Transitoria mantenía provisionalmente para los DP y miembros de los CE las funciones y garantías reconocidas anteriormente a los integrantes de los JE y a los ES, hasta que la elección se realizara mediante Ley votada en Cortes (Ley que llegaría dos años más tarde con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores —ET—) (8).

Los problemas se suscitaron a partir de que los miembros de los CE y DP pertenecientes a centrales sindicales comenzaron a utilizar el crédito horario de 40 horas mensuales para asistencia a cursos de formación o actividades de los sindicatos a los que pertenecían. Algunas empresas, o bien no remuneraron el tiempo invertido, o no permitieron la salida del trabajo, o incluso llegaron a sancionar a los cargos electos. Ello motivó que los tribunales laborales tuvieran que conocer de tales litigios, y, tras unos comienzos dubitativos en que se adoptaron criterios no uniformes (9), el Tribunal Central de Trabajo (TCT) fijó la regla común de que las “actividades sindicales” no debían incluirse dentro de este cómputo reconocido legalmente, ya que el trabajador-cargo electo realizaba una actividad sindical y no propiamente de defensa o representación de sus compañeros de trabajo. La Sentencia del TCT de 23 de febrero de 1982 (Art. 2.070) —reiterando lo ya expuesto en las Sentencias de 18 de octubre de 1980 (Art. 5.139) y de 29 de octubre de 1981 (Art. 6.219)—, dictada ya en vigor el ET, indica que “ha de diferenciarse la acción sindical, que afecta a todos los trabajadores sindicados en la central que hayan elegido, de la representación de sus compañeros, que dimana de su elección como miembros del Comité de Empresa...”, y que el crédito horario se atribuye “... para poder desarrollar las actividades propias del cargo y no así las otras que provienen de un mero compromiso sindical...” (10). La doctrina legal sentada por el TCT empezó a afianzarse a partir de 1979, lo que indujo a los negociadores sindicales del AMI a introducir una “cláusula de protección” a la que luego haré referencia.

Por su parte, el ET de 1980 contiene la regulación de los CE y DP, y deja la puerta abierta a la aparición de otras formas de participación, como

(7) Vid. un más detallado análisis en ALMENDROS, F.; GIMENEZ, E.; PEREZ, F. y ROJO, E.: *El sindicalismo de clase en España (1939-1977)*, Barcelona, Ed. Península 1978, págs. 11 a 38.

(8) Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 14).

(9) A favor de computar la asistencia a cursos de formación dentro del crédito horario, vid. la STCT de 22 de noviembre de 1979 (Art. 6.785); en contra, la STCT de 8 de junio de 1979 (Art. 4.593).

(10) Vid. la comunicación presentada en este congreso por el profesor PEREZ AMOROS, F.: *El permiso retribuido para la formación sindical de los representantes de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores*.

E. ROJO TORRECILLA

las Secciones Sindicales de Empresa (SSE) y los delegados de las mismas, pero sin reconocimiento expreso ni mucho menos regulación. El art. 68 incluye las garantías concedidas a los miembros de los CE y a los DP para el desempeño de sus funciones y, más en concreto, el apartado e) les permite disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas "... para el ejercicio de sus funciones de representación". Me remito a lo explicado más arriba para comprender como de la dicción del precepto —al menos en teoría, que otra cosa es la práctica contractual— queda malparada la posibilidad legal de incluir en el crédito horario el monto de horas dedicado a actividades formativas organizadas por el sindicato al que pertenece el cargo electo, o por los institutos de formación (11).

3. Los acuerdos paccionados a nivel interconfederal.

3.1. Los acuerdos bipolares. El AMI (12). Una explicación del mismo.

El origen lejano de la firma del AMI pienso que hay que buscarlo en la reflexión efectuada por la Unión General de Trabajadores (UGT), a partir del mes de abril de 1979, sobre cuál era el beneficio que le había supuesto la unidad de acción con la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (C.S. de CC.OO.) en la negociación colectiva de 1978. Tras su análisis de que los roles de ambos sindicatos quedaban confusos, en beneficio del segundo, la UGT se desmarcaría gradualmente de Comisiones para iniciar su proceso de acercamiento a la cúpula empresarial, la CEOE, que culminaría, tras amplias negociaciones, con un primer acuerdo el 10 de julio (13), relativo entre otros puntos a la negociación colectiva y a las instancias de representación, con cita expresa de los DSE, algunos de los cuales serían recogidos posteriormente en el ET a través de las enmiendas presentadas por el grupo parlamentario socialista al proyecto de ley gubernamental.

Paralelamente a la discusión parlamentaria del ET, se iniciaron las conversaciones entre UGT, C.S. de CC. OO. y CEOE, para intentar lograr un acuerdo marco en materia laboral y sindical. El progresivo alejamiento de la central de influencia comunista y el triunfo definitivo de las tesis más duras y resistencialistas en su seno, la llevaron a un apartamiento definitivo de la negociación del acuerdo, que quedó en un mano a mano UGT-CEOE, el cual

(11) Vid. CUEVAS LOPEZ, J.: *Estructura y función de la representación colectiva en la empresa*, Ed. Aranzadi, 1982, págs. 199 a 207.

(12) DE LA VILLA, L. E., califica al AMI como un "Acuerdo Marco Mixto", para diferenciarlo de los "Acuerdos Marco Limpios", terminología que utiliza para referirse a los acuerdos entre confederaciones sindicales únicamente. Vid. *Algunas experiencias europeas de Acuerdos-Marco*, en "Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva", IES, Madrid 1980, pág. 13.

(13) El texto íntegro del mismo en DE LA VILLA, L. E.: *Materiales para el estudio del sindicato*, IES, Madrid 1979, págs. 205-210.

culminaría el 5 de enero de 1980 con la firma del AMI (14), al que posteriormente se adheriría la USO (15).

Merece señalarse como especialmente importante la introducción de la acción sindical en la empresa, si se repara en que los sindicatos aún no hacía tres años que habían sido legalizados así como en el largo período de tiempo —salpicado de importantes conflictos— que debió transcurrir en países de nuestro entorno cultural, social y político, para la aceptación del “hecho sindical en la empresa”; la Ley francesa de 27 de diciembre de 1968 “sobre el ejercicio del derecho sindical en las empresas” (16) encontraba su origen en los graves acontecimientos acaecidos durante el mayo francés de 1968 y la posterior firma de los “Acuerdos de Grenelle” por parte del Gobierno, las autoridades empresariales y las centrales sindicales (17); por otra parte, la Ley italiana de 20 de mayo de 1970, de “Normas sobre la tutela de la dignidad y libertad de los trabajadores, de la libertad sindical y de la actividad sindical en los lugares de trabajo, y normas sobre colocación” (conocida usualmente como Estatuto de los Trabajadores) (18), no es sino concreción final de un período de cambio en el sistema de relaciones económicas e industriales ocurrido en el país transalpino a partir de los años sesenta, con el auge de las luchas reivindicativas durante los períodos comprendidos entre los años 1963 y 1966, y su culminación en la gran explosión reivindicativa de 1969 con ocasión de la renovación de los más importantes convenios colectivos.

Por contra, en nuestro país se introduce, tras el acuerdo negociado al más alto nivel entre las fuerzas sociales, la actividad sindical en las empresas cuyos convenios recojan el articulado del AMI, al tiempo que se especifican y mejoran las funciones y garantías de los miembros de las instancias unita-

(14) Sobre el AMI, vid. la poligrafía, *Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva*, IES, Madrid 1980. Desde la perspectiva de sus firmantes, vid. *Balace del Acuerdo Marco Interconfederal* (Ponencias del XI encuentro entre empresarios, sindicalistas y laboristas), Madrid 16 y 17 de octubre de 1980, Fundación F. Ebert. Para el entonces presidente de la Comisión de Relaciones Laborales de la CEOE, A. GIL, “... el AMI puede ser entendido como un acuerdo que, ante una grave situación de crisis económica, trata de aportar las reglas fundamentales en las que puede basarse la negociación colectiva a desarrollar durante los años 1980 y 1981...”, op. cit., pág. 27; por su parte, el secretario de acción reivindicativa de la UGT, A. CORCUERA, afirmaba que: “... en este AMI se ha reforzado el sindicato, porque los trabajadores empiezan ya a medir a las organizaciones sindicales más que por lo que piden por lo que consiguen, y nosotros creemos que la plasmación en la práctica del Acuerdo Marco Interconfederal tiene que haber originado entre los trabajadores esa necesaria conexión entre los sindicatos y los trabajadores que fortalezca necesariamente el sindicalismo en nuestro país”, op. cit., pág. 37.

(15) La Resolución n.º 11 del IMAC acordó la publicación del AMI en el BOE de 24 de enero de 1980.

(16) Texto íntegro de la misma en DURAN LOPEZ, F.: *La acción sindical en la empresa: su protección legal*, publicaciones del Real Colegio de España, Bolonia 1976, págs. 303-305.

(17) Vid. el texto íntegro del acuerdo y un detallado comentario del mismo en MARTÍN VALVERDE, A.: *Los Acuerdos de Grenelle y el Derecho del Trabajo*, Revista de Trabajo 1969, págs. 47 a 100.

(18) Texto íntegro de la misma en DURAN LOPEZ, E.: *La acción sindical...*, op. cit., págs. 306 a 317.

E. ROJO TORRECILLA

rias de representación, es decir el CE y DP. Dos puntos me interesa especialmente señalar:

a) Cuando el AMI trata de las funciones de los DSE, dispone que los mismos "poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el presente Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de los Comités de Empresa" (Apartado XI, A, 3). El objetivo del AMI era, pues, claro: colocar en igualdad de condiciones a todos los representantes de los trabajadores (el subrayado es mío). Sin embargo, la terminología utilizada en algunos convenios podría suscitar algunos problemas. Como veremos posteriormente, algunos acuerdos recogen casi íntegramente el apartado XI del AMI, pero atribuyen al DSE las mismas garantías y derechos "reconocidos por la Ley" a los miembros de los CE. La no mención ni del AMI ni del propio convenio colectivo puede provocar, en una interpretación estricta del precepto, que el DSE no disponga de tiempo remunerado para asistencia a cursos de formación, dado que la cláusula que lo permite se recoge en el AMI y en los convenios que los siguen, pero no en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que es sin duda a la que está refiriéndose el AMI al aludir únicamente a "la Ley".

b) El art. 88 del ET no contempla la posibilidad de utilizar el crédito horario para asistencia a los cursos de formación sindical, y el TCT ha entendido que tal actividad no constituye "función de representación" propiamente dicha por parte de los miembros del CE y DP para con sus representados. A superar este escollo y, en definitiva, a introducir la formación sindical vía convenios colectivos, se dirigió la representación sindical del AMI, que logró introducir una "cláusula de protección" en el apartado dedicado a las garantías de los miembros de CE y DP, en la que se prevé expresamente que

"sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades".

3.2. Los acuerdos a tres bandas. El ANE.

No es éste el lugar adecuado para valorar lo que en conjunto ha significado o ha incidido el ANE en el marco de relaciones laborales de nuestro país, si bien no quepa desconocer la importancia que, especialmente en materia salarial, ha tenido en la negociación colectiva de 1982 (19).

Particularmente significativo me parece el que se dedique todo un bloque del acuerdo a la "consolidación sindical", siquiera para reafirmar el prin-

(19) Los acuerdos CEOE-centrales sindicales presentes en el ANE, vinculan a las partes firmantes, pero necesitan de concreción en las unidades de negociación colectiva, o lo que es lo mismo, no son de aplicación directa.

cipio de piezas necesarias y consustanciales al sistema democrático que la CE atribuye a las organizaciones sindicales (art. 7.º). Se trata, de manera fundamental, de potenciar la estabilidad económica de los sindicatos (mediante la detracción de la cuota sindical y siguiendo el camino ya abierto por el AMI), facilitar su participación institucional (INEM, IMAC, INE...) y posibilitar la formación sindical mediante conciertos entre las organizaciones sindicales y los institutos de formación. El apartado VI, 3 del ANE dispone que

“... en dichos convenios se acordará el contenido de los cursos de formación, jornadas de estudio y participación docente de miembros de dichas organizaciones, y se distribuirán de acuerdo con las programaciones que faciliten las organizaciones firmantes...”.

El ANE sigue, a mi parecer, correctamente el planteamiento realizado en la Recomendación n.º 148 de la OIT (20), que establece que en caso de que la educación sindical sea organizada por el propio sindicato, éste se responsabilice de los programas, pero si tales programas los preparan institutos de formación, deben establecerse de común acuerdo con las organizaciones sindicales interesadas.

Paralelo al ANE, se firmaba entre el Gobierno y las centrales sindicales signantes del mismo el “Acuerdo sobre patrimonio sindical” (21), en que se introducía la siguiente cláusula:

“En los proyectos de Presupuestos Generales del Estado para 1982, 1983 y 1984, se consignará una partida de 800 millones de pesetas en concepto de subvención a la consolidación sindical... Estas tendrán carácter de cuenta de cualquier futura liquidación del patrimonio sindical acumulado...”

Tras la polvareda levantada, especialmente por las organizaciones empresariales, sobre si la ayuda no significaba una dependencia directa de las organizaciones sindicales respecto del Gobierno —tema sobre el que pronto volveré—, los Presupuestos Generales del Estado de 1982 introdujeron, art. 48 del capítulo 04 dedicado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, una partida de 800 millones de pesetas para las organizaciones sindicales, en proporción a su representatividad, a fin de realizar actividades socioculturales. Aún cuando la terminología variaba, sin duda por razones tácticas, es cierto que se ha cumplido, al menos este año, el espíritu y el objetivo del “Acuerdo sobre patrimonio sindical”.

Las ayudas gubernamentales a los sindicatos para potenciar sus actividades formativas no son moneda extraña en el panorama europeo. El Gobierno conservador británico concedió en 1980 más de un millón y medio de libras esterlinas a los sindicatos para tales actividades; por su parte, el presupuesto francés de 1981 asignaba más de 22 millones de francos en concepto de subvención a las organizaciones sindicales, a fin de incentivar la

(20) Vid. nota 5.

(21) Vid. el texto del mismo en DE LA VILLA, L. E. y GARCIA BECEDAS, G.: *Leyes sindicales*, Ed. AKAL, Madrid 1982, pág. 527.

E. ROJO TORRECILLA

formación económica y social de sus miembros, y a permitirles disponer de estructuras de estudio y reflexión. Tal cantidad sería aumentada en más de un 50 por 100 —concretamente, 34,3 millones de francos— en el presupuesto socialista de 1982 (22). La misma OIT incentiva estas ayudas en los convenios y recomendaciones a los que antes he hecho referencia, porque, en definitiva, “un conocimiento profundo de las realidades económicas y sociales por parte de los representantes sindicales, se hace del todo punto necesario para que puedan cumplir con las importantes funciones que deben desempeñar. Una formación que debe ser técnica e ideológica al mismo tiempo, en cuanto que ponga de manifiesto las virtudes e injusticias del modelo de sociedad actual y todo lo que es necesario cambiar del mismo” (23).

4. La formación sindical en los convenios colectivos de ámbito interprovincial y/o estatal.

Ante la inexistencia de normativa legal al respecto, los convenios colectivos han sido el cauce a través del cual se ha introducido el concepto de formación sindical como actividad propia, retribuida o no, de los representantes de los trabajadores. El análisis de los textos publicados en el BOE durante los ocho primeros meses de 1982 arroja suficiente luz y permite comprobar que en un importante número de acuerdos se hace referencia al tema. El muestreo es, pues, suficientemente, representativo a mi parecer, si bien cabe hacer las siguientes observaciones:

a) Algunos convenios negociados en 1981 tienen un período de vigencia de dos años, y sólo han sido revisados en el aspecto salarial, por lo que no entran dentro de mi examen; cabe pensar razonadamente que muchos de ellos incluyen el apartado del AMI relativo a los sindicatos y a los CE (24).

b) La poca fluidez de la negociación colectiva de 1982 y la lentitud con que se publican los convenios en el BOE, provocan que aún estén pendientes de publicación algunos convenios cuantitativa y cualitativamente importantes.

c) No se examinan aquellos convenios que no rebasan el ámbito provincial, ya sean de sector o de empresa. Su estudio, a buen seguro, incrementaría el número total de convenios donde se establecen garantías para la asistencia a cursos de formación sindical.

Debo indicar que el examen efectuado ha sido de aquellos convenios donde se realiza una referencia expresa a la formación, además de algunos

(22) Cfr. *Projet de Budget du Ministère du Travail pour 1982*, Documents V n.º 133/1981 de 19 novembre, Liaison Sociales, Paris.

(23) ROJO TORRECILLA, E.: *El sindicalismo en la década de los ochenta (algunos retos planteados)*, Centre Cristianisme i Justícia, Barcelona 1982, pág. 26.

(24) Cabe también la posibilidad de que algunos convenios difieran la regulación de la acción sindical, o de algunos aspectos de la misma, a un pacto fuera de convenio. Tal sería, por ejemplo, el pacto suscrito sobre horas sindicales en el sector bancario el 6 de octubre de 1981, que reitera el crédito horario conferido en el AMI, pero únicamente para los miembros del CE y los DP.

pocos cuya dicción es lo suficientemente indicativa de que se contempla esa posibilidad, y no de los que encomiendan a los miembros de los CE, DP y DSE, "las funciones representativas que les son propias". Sería necesario hacer un examen sobre el terreno para descubrir hasta qué punto la práctica negociada permite incluir dentro de las actividades propias de los cargos electos o designados la asistencia a cursos de formación, pero ello queda muy lejos de las intenciones de este artículo.

Quede claro también que no se examinan las licencias generales no retribuidas, dado que todos los trabajadores —en los límites del ET y del convenio colectivo que les afecte— pueden solicitarlas, a fin de asistir y realizar actividades formativas sindicales.

Un total de 54 convenios recogen en su articulado, cláusulas que dan derecho a los representantes de los trabajadores a no asistir al trabajo para acudir a actividades de formación sindical. Un dato significativo que puede apuntarse del examen efectuado es que todos ellos, con excepción de dos, confieren los permisos o licencias a los representantes, y no a los trabajadores o afiliados sindicales de base. El convenio de "CASA, S. A." concede licencias a "cualquier afiliado a una central sindical que sea designado por ésta para desempeñar una misión..." (25), y el de "Laminaciones de Lesaca, S. A." los concede a "los miembros que constituyan el Comité de la Sección Sindical... sin que simultáneamente excedan de tres personas..." (26).

En una primera aproximación, cabe subrayar las siguientes características:

- 6 convenios se refieren únicamente a los DSE, miembros del comité de la SSE... y afiliados al sindicato.
- 22 regulan las garantías de los miembros de los CE y DP, siguiendo en su mayor parte el articulado del AMI.
- 25 contemplan garantías —idénticas en unos casos, diversas en otros— para los CE, DP y DSE.
- 2 permiten gozar de licencias formativas, además de a los miembros de los CE, DP y DSE, a los del Comité Intercentros, en un caso, y a los del Comité de Seguridad e Higiene en otro.

Una clasificación más detallada de los convenios, hace que sea necesario detenerse en el tipo de permiso o licencia concedida y su carácter retribuido o no.

A) Permisos y licencias para miembros del CE, DP y DSE.

a) Numerosos convenios reproducen textualmente en su articulado el apartado XI del AMI, por lo que confieren iguales derechos y garantías a los DSE y a los miembros de los CE y DP en lo relativo a la posibilidad de utilizar el crédito horario retribuido disponible ex lege —o mejorado por convenio— para la asistencia a "cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades". Tal es el caso de los si-

(25) BOE de 26 de junio.

(26) BOE de 28 de mayo.

güentes convenios: "HISPALYT" (27), "Estatal de la Industria Química" (28), "Colgate-Palmolive, S. A." (29), "Estatal de Industrias Cárnicas" (30), "Estatal de Helados" (31), "Estatal de Agencias de Viajes" (32), "Estatal de Frío Industrial" (33), "Estatal de la Industria Textil y de la Confección" (34), "Compañía Sevillana de Electricidad" (35), "Solvay & Cie S. A." (36), "Electra de Viesgo, S. A." (37) y "UNELCO" (38). Con diferente redacción, pero con contenido semejante, se encuentran los convenios de "Rocalla, S. A." (39) —"los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal podrán asistir a actos de carácter sindical (cursillos, conferencias, reuniones externas, etc.) con cargo a su crédito de horas"— y de "Automóviles Portillo, S. A." (40), "ENHER, S. A." (41), "Equipos Nucleares, S. A." (42) y "Central Nuclear de Almaraz" (43) —en los cuatro últimos convenios se dispone que "los DSE gozarán de los mismos derechos y garantías reconocidos a los miembros del CE", pero sin hacer referencia expresa a la Ley, convenio o al AMI—.

b) Convenios en los que una rigurosa interpretación de los mismos podría dar lugar a una rotunda negativa por parte empresarial a la inserción, dentro del crédito horario retribuido, de las actividades formativas de los DSE, son aquéllos en los que se atribuye a éstos, "las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa", y se omite toda referencia al convenio negociado y al AMI. Con todo, no existen pronunciamientos jurisdiccionales al respecto, por lo que puede afirmarse que las discrepancias, caso de haberse suscitado, se resuelven por la vía negociadora. Tales son los convenios de "Estatal de Pastas, Papel y Cartón" (44), "Nacional de Artes Gráficas, Manipuladores de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares" (45) y "Nacional del Sector de Grandes Almacenes" (46).

c) En un tercer bloque, nos encontramos con aquellos convenios que confieren crédito horario para menesteres formativos a los representantes del

- (27) BOE de 13 de febrero.
- (28) BOE de 12 de marzo.
- (29) BOE de 15 de marzo.
- (30) BOE de 30 de marzo y 8 de junio.
- (31) BOE de 5 de mayo.
- (32) BOE de 28 de mayo.
- (33) BOE de 21 de junio.
- (34) BOE de 23 de junio.
- (35) BOE de 2 de julio.
- (36) BOE de 10 de agosto.
- (37) BOE de 12 de agosto.
- (38) BOE de 20 de agosto.
- (39) BOE de 11 de agosto.
- (40) BOE de 25 de mayo.
- (41) BOE de 31 de mayo.
- (42) BOE de 21 de agosto.
- (43) BOE de 28 de agosto.
- (44) BOE de 24 de febrero.
- (45) BOE de 25 de junio.
- (46) BOE de 10 de agosto.

personal (CE y DP), mientras se reduce a "10 días anuales de licencia no retribuida", los permisos concedidos a los DSE para la asistencia a actividades de su sindicato y, entre ellas, los cursos de formación. Es el caso de "EM-PETROL" (47), y "CEPSA" (48).

d) Finalmente, debo indicar que sólo tres convenios confieren permisos a los representantes de los trabajadores no retribuidos cualquiera que fuera su representación —electa o sindical—. Así, los de "Compañía Trasmediterránea, S. A., y su personal de tierra" y el de "AUCONA, S. A." otorgan a los DSE, CE y DE "siete días de permiso anual no retribuidos para asistencia a cursillos de formación sindical" (49) (50), período elevado a 10 días en el convenio de "CEPSA y su personal de mar" (51).

B) Permisos y licencias para miembros del CE y DP.

22 convenios examinados permiten únicamente a los representantes electos —CE y DP— disfrutar de permisos retribuidos para asistencia a cursos de formación dentro de sus "funciones representativas", bien reproduciendo literalmente el apartado XI, B del AMI o, en ocasiones, introduciendo formalidades más rígidas en cuanto a permisos y controles de los mismos. Así:

a) Reproducen literalmente el clausulado del AMI, o se remiten al mismo —"sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité y Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades"— los convenios de "Bética de Autopista, S. A." (52), "Industria de Piensos Compuestos" (53), "Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización" (54), "Empresa Nacional de Celulosa, S. A." (55), "Celupal, S. A." (56), "La Cruz del Campo, S. A." (57), "S. A., Cros" (58), "ENECO, S. A." (59), "Guadisa" (60), "Unión Explosivos Río Tinto" (61), "Compañía Transatlántica Española, S. A." (62) e "Industrial Cervecera Sevillana" (63).

b) Se concede el permiso retribuido, pero siempre que se convoque al representante "por su calidad de miembro del Comité de Empresa" o que

-
- (47) BOE de 13 de mayo, y de 6 de julio para el personal de la marina mercante.
 (48) BOE de 18 de agosto.
 (49) BOE de 5 de agosto.
 (50) BOE de 21 de abril.
 (51) BOE de 12 de agosto.
 (52) BOE de 15 de enero.
 (53) BOE de 19 de abril.
 (54) BOE de 7 de mayo.
 (55) BOE de 18 de mayo.
 (56) BOE de 6 de julio.
 (57) BOE de 15 de julio.
 (58) BOE de 31 de julio.
 (59) BOE de 7 de agosto.
 (60) BOE de 16 de agosto.
 (61) BOE de 21 de agosto.
 (62) BOE de 24 de agosto.
 (63) BOE de 28 de agosto.

E. ROJO TORRECILLA

los cursos vayan “en relación del ejercicio de la representación que ostentan”, en los convenios “Fleinze de España, S. A. y Fucolor, S. A.” (64) y “Autopista Vasco-Aragonesa, CESA” (65).

c) En un tercer bloque, podemos incluir a los pactos que hacen referencia sólo a los cursos organizados por los sindicatos a que pertenezca el trabajador, y siempre que sea convocado previamente en tiempo y forma debida: “Iberduero, S. A.” (66), “Hispano Olivetti, S. A. y Rápido, S. A.” (67), “Unión Cervecera, S. A.” (68), “Empresa Naviera Fierro y su personal de flota” (69), “General Eléctrica Española, S. A.” (70), “Butano, S. A. y su personal de flota” (71) y “Muvesa” (72).

d) Por fin, en un convenio —“Sociedad Española de Oxígeno, S. A.” (73)— se admite implícitamente que el representante goce de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación, al garantizarle “15 días laborables de permiso al año sin sueldo, para el ejercicio de sus funciones sindicales fuera de la empresa, previa comunicación de los interesados, con antelación mínima de dos días, y siempre que no exista perjuicio grave para el servicio”.

C) Permisos y licencias para DSE, miembros de las SSE.

Aquellos convenios en los que sólo se contempla el derecho de los DSE o afiliados al sindicato, de disponer de permisos para asistir a cursos de formación, lo hacen con un carácter de licencia no retribuida, y en todos ellos se formula una referencia genérica a la “asistencia a las actividades” de la central sindical a la que pertenezca el trabajador. Los permisos oscilan desde 10 días —“Uralita, S. A.” (74) y “Paular Empresa para la Industria Química, S. A.” (75)— a 15 —“Iberia Líneas Aéreas de España, S. A. y su personal de tierra” (76) y “CASA, S. A.” (77)—, pasando por 12 —“Embotelladora Madrileña, S. A.” (78)— para los DSE. Por lo que respecta a los convenios donde se toma en consideración a los afiliados de base, el de CASA, S. A., confiere ocho días al año, y el de “Laminaciones de Lesaca, S. A.” (79) siete días anuales.

D) Permisos y licencias para miembros de otras instancias representativas.

- (64) BOE de 30 de enero.
- (65) BOE de 9 de febrero.
- (66) BOE de 6 de mayo.
- (67) BOE de 20 de julio.
- (68) BOE de 13 de agosto.
- (69) BOE de 14 de agosto.
- (70) BOE de 19 de agosto.
- (71) BOE de 5 de mayo.
- (72) BOE de 24 de junio.
- (73) BOE de 2 de agosto.
- (74) BOE de 26 de abril.
- (75) BOE de 22 de junio.
- (76) BOE de 30 de junio.
- (77) Vid. nota 25.
- (78) BOE de 5 de agosto.
- (79) Vid. nota 26.

En este bloque final he incluido aquellos convenios en los que se contempla la posibilidad de que representantes de los trabajadores en instituciones diferentes de las que acabo de examinar puedan acceder a los cursos de formación sindical, teniendo su ausencia el carácter de permiso retribuido, en función de los intereses de sus representados. Hay dos convenios que permiten tal tesitura. En uno de ellos —“Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S. A.” (80)— se concede a los miembros del Comité Intercentros “las competencias y funciones que con carácter general se atribuyen por las disposiciones generales a los Comités de Empresa”, mientras que en el restante se permite que los miembros del Comité de Seguridad e Higiene disfruten, previo acuerdo con el empresario, “del tiempo necesario para su mejor formación en la materia y asistencia a los cursos que a nivel provincial se impartan sobre la misma”— “Estatut de Agencias de Viajes” (81).

5. Valoración de conjunto.

Una conclusión que, pienso, puede extraerse de los convenios examinados es la de que la formación sindical va introduciéndose progresivamente como una actividad normal y propia de todos los representantes de los trabajadores, y se irá desarrollando esta concepción en la medida en que se institucionalice la actividad sindical en las empresas. Pero, con todo, todavía quedan muchos convenios donde ni en su letra ni en la práctica contractual se incluye la formación; es en ese terreno donde los sindicatos deben presionar para insertarla y recabar la ayuda de los poderes públicos. No me cabe la menor duda de que la formación sindical sería tremendamente potenciada por un Gobierno más atento a las aspiraciones de los trabajadores y sus organizaciones. No se olvide, en definitiva, que a mayor formación, mayor conocimiento y mayores posibilidades por parte de los asalariados de participar activamente en la vida de sus empresas, y ello puede suponer un cambio radical en el esquema de la organización del trabajo. Ahí está el reto del futuro.

(80) BOE de 15 de marzo.

(81) Vid. nota 32.