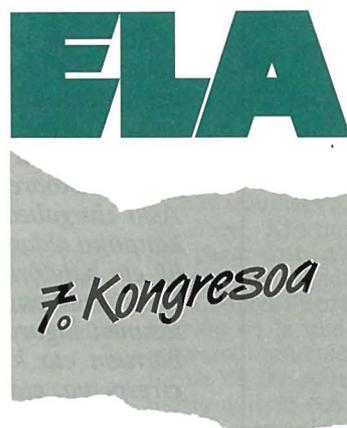


# ELANTZEN

Página 3: «Una tarea de todos», JOSE ELORRIETA. **PONENTZIAK**: Página 5: «ELA: Desarrollo institucional y sociedad vasca», GERMAN KORTABARRIA. Página 13: «Por el progreso económico y social: el empleo y la redistribución de la riqueza», JOSEMI UNANUE. Página 20: «Para un mayor dinamismo de nuestras organizaciones», JOSE IGNACIO SUESKUN. Página 25: «Hacia una nueva etapa en la acción sindical y reivindicativa». Página 30: Delegaciones que asistirán al VII Congreso de ELA. Página 31: Kongresuaren gai zerrenda.

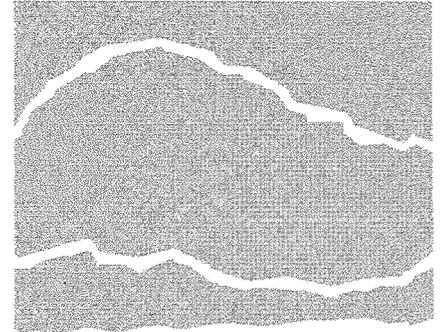
Zenbaki monografiko hau ELAk Bilbon datorren Urtarrilean izango duen VII Kongresu Konfederali eskaintzen diogu. Kongresu guztiak badira inportanteak, berauen bidez programa eta ihardueretarako konklusioak ateratzen direlako eta, gainera, sindikatuko zuzendaritza aukeratzen delako, oraingo honetan zera nabarmenduko genuke, hamarkada berri bati hasiera ematen diogula eta Konfederazioak Euban 1976an hasi zuen etapa garrantzatsutsu bat bukatzen dela. Aurrera egiteko iraganari begiratzeari inportantea bada, gu etorkizunari so gaude, ELA gaurdanik aurrera euskal gizartean eragin handiago izateko irrikitzen bait dago, ekinbide sindikal eta erreibindikakorreko etapa berri bati indartsu oratu eta lanean jarraitzeko asmotan, sozialki aurrera egin dezagun denontzako enpleguan eta ondasunen birbanaketan, hau lortzeko bere erakundeen dinamismoa areagotuz. LANTZEN hau, lanabes izatea nahi genuke eta espero dugu Kongresuko ordezkari eta gonbidatuentzat, sindikatuko militante eta koadroentzat eta oraingo momentua eta ELAk egin nahi duen bidea eza gutzeko interesa duten guztientzat, euron artean, batipat, komunikabideetako lagunentzat.

## EUSKADIKO SINDIKATOA



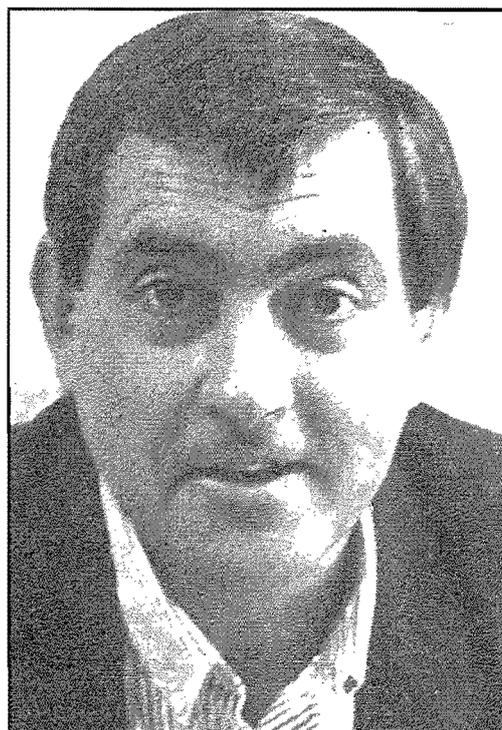
1 9 9 0  
URTARRILAK 26-27 ENERO  
NAZIOARTEKO ERAKUSTAZOKA  
FERIA DE MUESTRAS  
B I L B O

*Dedicamos este número monográfico al VII Congreso Confederal que ELA va a celebrar en Bilbao el próximo mes de enero. Si todos los congresos son importantes ya que son el medio de un debate interno del que se extraen las conclusiones programáticas y de actividades para el siguiente período y se elige, además, a la dirección del sindicato, podríamos destacar de éste el que con él se inicia una nueva década y se pone fin a una etapa importante, fundamental en lo que hoy es la Confederación, que se inició en Euba en 1976. Si para seguir adelante siempre es importante mirar al pasado, desde aquí se mira sobre todo al futuro en el que ELA pretende tener una mayor presencia en la sociedad vasca, emprender una nueva etapa en la acción sindical y reivindicativa, seguir trabajando para progresar socialmente en la consecución de empleo para todos y en la redistribución de la riqueza, dotando para ello de un mayor dinamismo a sus organizaciones. Esperamos que este LANTZEN sea una herramienta de trabajo para los delegados e invitados al Congreso, para los militantes y cuadros del sindicato y para todos aquellos, de entre los que destacaríamos a los compañeros de los medios de comunicación, interesados en conocer el momento actual y el camino que quiere hacer ELA.*



## *Egiteko lehiagarria*

*Kongresu konfederalak neurri on bat izaten dira, zalantzarik gabe, sindikatuari pultsua hartzeko, bai erakuntza aldetik baita ideia eta proposamenei dagokienez ere. Ez dago kongresu berdinek eta denak dira inportanteak. Kongresu-balantzeak ezin dira izan autokritikarik gabekoak, gauzak hobeto egitera joaz lehiatsuki, militantetza bezain garrantzitsua dela hurrengo laurtekoaren hodeiertza askoguraz eta errealismo hertsiaz formulatzea. Aski ziurgabea izaten da beti geroa eta ez dira gutti izaten eragiten dioten kanpoko aldagarriak. Baina Kongresuek, aldagarriok kontutan izanda, ahalik eta batetortze zabalenera jo behar dute lan metodologia baten inguruan, klase sindikatuak definitzen duen solidaritate-konpromezuaren baitako lehen-tasunen inguruan: lan eta bizi-baldintzak hobetzeko burrokatzea, enpresa barruan eta kanpoan, gizartean. Indartsu izanda bakarrik izango digute errespetua, eta indartsuenak izanda, geu nahi dugun moduko lanharreman eredia izango dugu, hots, Euskadi aurrerratuago, solidarioago, partehar-tzaileagoari dagokiona. Ezin gara abiatu hegemoni-tentalditik baina ezin diogu ukorik egin geure ereduari. Kongresua egokiera on bat dugu baita ere gogorarazteko euskal politika ezin dela neutrala izan lan-errealitatearekiko, eta haren autogobernu maila, arlo honetan ere aurrera egiteak egunean baino egunean baldintzatuago dagoela. Baina esijentziek geure buruetatik hasi behar dute, eta sindikalista baten egitekoa betegarria bada beti, oraingo honetan lehiagarria ere bada.*



José Elorrieta, secretario general

**L**OS congresos confederales constituyen, sin duda, una buena medida para evaluar el pulso sindical, en términos de organización, así como en lo que a ideas, a propuestas, se refiere. Ningún congreso es igual y todos son importantes, tanto más cuanto mayor sea la reflexión y el debate, cuanto mayor sea la ilusión y el compromiso por asumir nuevos proyectos, nuevos retos, sin olvidar lo pendiente. Los balances congresuales no pueden estar exentos de autocrítica, buscando siempre el hacer mejor, el trabajar sabiendo que tan importante como la militancia es la ambición y el rigor con que se formula el horizonte del cuatrienio inmediato. El futuro siempre tiene bastante de incertidumbre y no son pocas las variables externas que lo condicionan. Pero los congresos, teniéndolas en cuenta, deben de buscar el máximo consenso en torno a una metodología de trabajo, a unas prioridades, en ese permanente compromiso de solidaridad que define a un sindicato de clase: luchar por mejorar las condiciones de vida y de trabajo, en las empresas y fuera de ellas, en la sociedad.

## Una tarea de todos

Dentro de este enmarque general, atemporal, nuestro VII Congreso tiene ciertamente rasgos distintivos propios, al hilo de los cambios internos, así como de la mala configuración externa de la sociedad vasca.

### Cambiar para avanzar

Ahora hace un año la dirección de la confederación fue sustituida parcialmente y dadas las circunstancias concurrentes a mediados de noviembre no hubo opción.

Desde 1976 habíamos recorrido mucho camino, consolidando un proyecto sindical y un modelo de hacer sindicalismo con unas señas de identidad muy marcadas: la autonomía sindical, la identificación afiliación-cotización, el trabajo a ras de suelo.

Los resultados eran tanto más meritorios si tenemos en cuenta que nos ha tocado vivir una dura crisis económica y padecer además un sindicalismo estatal de corte fuertemente centralizado con secuelas de todo tipo.

Pero cada vez había menos vida en el sindicato; la dinámica de los órganos era cada vez más pobre, y la sensación de bloqueo, de falta de empuje para seguir avanzando, para asumir la responsabilidad que conlleva el ser sindicato mayoritario era ostensible.

Nos habíamos encerrado en nosotros mismos, nos habíamos «instalado» y el riesgo de reducir el potencial colectivo, de todos los cuadros a un diseño perso-

nalista había llegado a niveles alarmantes.

El asumir sin miedos este diagnóstico fue duro, pero muy poco falto para la unanimidad y a partir de entonces, si bien nos hubiese gustado un desenlace menos traumático, era claro qué había que hacer. Afortunadamente no tuvimos que pagar coste alguno y nos pusimos a trabajar con rapidez, con resolución. El VII Congreso tiene mucho de esa revitalización en la que nadie ha escatimado esfuerzo, voluntad. El contenido y la forma de las ponencias, todo el debate previo quieren subrayar que estamos decididos a empujar fuerte, aprovechando una coyuntura que tiene varias y decisivas ventajas para el sindicalismo de ELA.

### Una coyuntura favorable

Si observamos la situación económica se constata una mejora relativa, no medida en términos de empleo, pero sí en lo que se refiere a la utilización de la capacidad productiva. Tenemos un mayor margen de maniobra y también sale revitalizado un diseño sindical basado en la negociación colectiva a todos los niveles. A estas alturas es igualmente constatable la quiebra del modelo centralizado con independencia de que no sea descartable que el sindicalismo estatal vuelva nuevamente a las andadas. No deja de ser sintomático el que la única referencia siga siendo la concertación, sin querer caer en la cuenta de que no es posible superar la debilidad con franquicias legislativas ni a golpe de pactos.

Si a todo ello unimos que el espacio que hoy ocupa el marco propio de relaciones laborales en Euskadi es amplio, muy a pesar de una normativa limitativa al máximo y de otro tipo de trabas, entre las que al menos en el pasado se han incluido la obstinada posición de UGT y CC. OO. obsesionados en frenar cualquier avance progreso, las perspectivas nunca han sido mejores.

Los resultados de las últimas elecciones sindicales, el incremento de afiliación que este año va a batir nuevamente el récord de toda la década, nuestra posición en el sector público son motivo razonable para el optimismo.

### Lagunas que hay que cubrir

Seguimos teniendo carencias de índole diversa que el congreso no las va a ocultar, al contrario las va a dejar más en evidencia.

Debemos de mejorar y mucho en la negociación colectiva y ello nos exige más medios y hacer de las secciones sindicales uno de los objetivos más apremiantes, más decisivos. Nos tenemos que volcar en esta tarea.

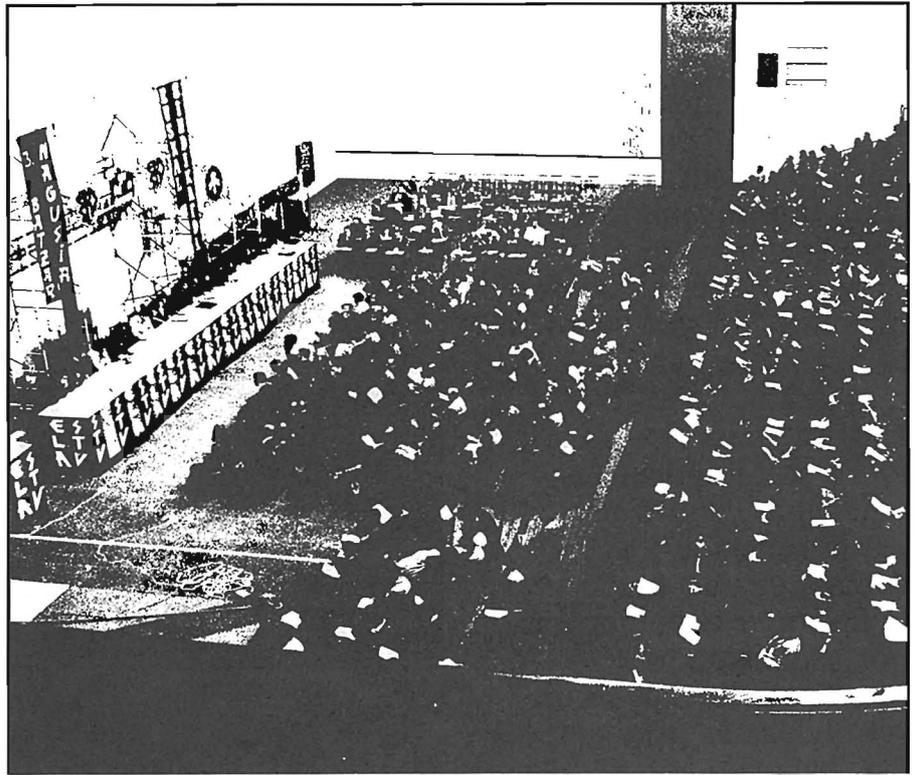
Sólo disponemos de un bosquejo, sobre papel de nuestra interprofesional, que tiene que ser vital para completar nuestra acción sindical, para apuntalar nuestra participación institucional, dando al empleo y la formación profesional, una dimensión hoy inexistente. ELA como confederación tiene que tener un mayor desarrollo, en el que el gabinete técnico, no deja de ser un instrumento, todavía, por cierto, con una estructura insuficiente.

En este somero repaso de lo que se necesita materializar para situarnos en el año 2000 en una posición óptima, la formación, la incorporación de nuevas generaciones de militantes se convierten en condiciones necesarias aunque no suficientes.

El sindicalismo y las posiciones relativas de cada organización han cambiado de manera muy substancial en la década que vamos a cerrar y no hay ninguna razón para pensar que en la próxima década las cosas vayan a ser de otra manera.

El mercado único representa todo un símbolo de los tiempos que se avecinan, y no tenemos más remedio que situarnos en la mejor posición posible. Nos estamos jugando el futuro del sindicalismo vasco y con ello el papel de los trabajadores en la construcción de Euskadi.

Sólo siendo fuertes nos van a respetar y sólo siendo los más fuertes podremos tener el modelo de relaciones laborales adecuado a una Euskadi más avanzada, más solidaria, más participativa. No tenemos que partir de tentaciones hegemónicas, pero no podemos reanudar a nuestro modelo, tampoco podemos asimilar conflicto a confrontación, a falta de consenso, razón por la que estamos firmemente comprometidos en el diálogo permanente entre las partes.



***No es posible superar la debilidad sindical ni con franquicias legislativas ni a golpe de pacto.***

***Nos estamos jugando el futuro del sindicalismo vasco y con ello el papel de los trabajadores en la construcción de Euskadi.***

El congreso supone una buena oportunidad, asimismo, para recordar que la política vasca no puede ser neutral al hecho laboral, que sus niveles de autogobierno dependen cada vez más del avance también en este campo, de manera que cualquier programa de gobierno tiene que estar comprometido de forma beligerante en este empeño.

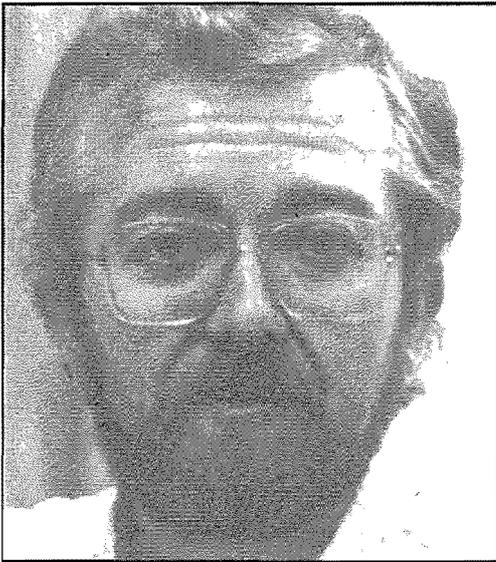
A modo de conclusión decir que la exigencia empieza por nosotros mismos y que si siempre la tarea de un sindicalista es algo que llena, ahora llega a ser hasta apasionante.

El congreso tiene la palabra. En cuanto a este número de Lantzen espero que sirva para profundizar más en sus intenciones y contenidos, en su alcance. Lo que nos queda también sigue siendo tarea de todos.

JOSE ELORRIETA

***La política vasca no puede ser neutral al hecho laboral.***

***Estamos decididos a empujar fuerte, aprovechando una coyuntura favorable para ELA.***



Germán Kortabarria



**Comisión de ponencia:** Germán Kortabarria, José M.<sup>a</sup> Otaegi, Edu Markinez, Xanti Ugarte, Valentín Bengoa, Juan Cruz López y Maite Gorroño.

## ELA: Desarrollo institucional y sociedad vasca

**S**iguendo el hilo de la Ponencia que con este nombre se presenta en el Congreso, se hace en las páginas siguientes un resumen amplio de la misma. Se pierden, lógicamente, matices y detalles en el intento de reducir lo que ya en el original es denso y escueto. La referencia, pues, de cualquier oscuridad o vacío, fácilmente detectables aquí y allá, es siempre el texto de la Ponencia. De las dos partes en las que se divide la Ponencia, la segunda —«ELA en la sociedad vasca»— es la que apunta una cierta novedad programática para el futuro inmediato de ELA. La primera parte —«ELA y el desarrollo institucional»— resulta más una síntesis de la práctica sindical de ELA estos últimos años. Una síntesis y un intento de valoración que deben tener posteriormente un seguimiento crítico de procesos que se van decantando hacia determinadas posibilidades cerrando otras que en un tiempo lo fueron teóricamente.

### I. INTRODUCCION

ELA se ha definido siempre como Confederación Sindical Vasca y su actuación, estrictamente sindical, forma parte de la compleja lucha nacionalista, abertzale, que ELA analiza, concibe y planifica con total independencia, desde su responsabilidad sindical, en el mundo del trabajo de Euskadi. ELA mantiene el propósito de elaborar y definir sus propias respuestas y trazarse su propio camino.

### II. ELA Y EL DESARROLLO INSTITUCIONAL

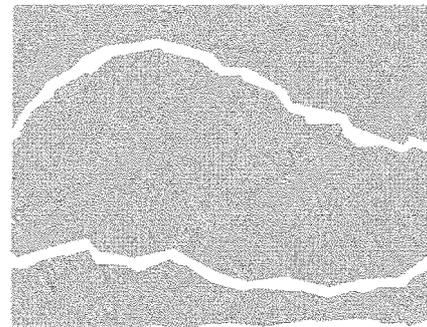
#### A) La vía estatutaria y del mejoramiento del fuero

El Estatuto de Autonomía abrió en 1979 una posibilidad real, aunque limitada, de iniciar la institucionalización de Euskadi en el campo de las relaciones laborales, tanto del sector privado como del

público, y de realizar una defensa real y específica de los intereses y aspiraciones de los trabajadores de Euskadi. ELA valoró también positivamente el carácter de pacto de que estuvo revestida la salida estatutaria. ELA era consciente de los avatares a que podía verse sometido este pacto y las limitaciones del propio Estatuto: inseguridades y limitaciones que debían ser superadas en el largo proceso de recuperación del autogobierno de la totalidad de Euskadi.

Dos limitaciones del Estatuto, relacionadas directamente con su actuación sindical, fueron denunciadas inmediatamente por ELA: las competencias en material laboral se limitaban a la capacidad de ejecución y, la segunda limitación, más grave aún, era la de que el Estatuto se negaba a reconocer la integridad territorial de Euskadi peninsular.

Al cabo de una década, y siñendonos al campo de las



## *Sindikatu abertzalea*

*Kongresura aurkezten den txostenaren haritik, ondoko orrialdeetan beraren laburbilpen zabal bat egiten da. Logikazkoa denez, originalean jadanik trinko eta soil dena laburtu nahaiak, zehaztasunak eta nabardurak galtzea dakar. Iluntasunik edo hutsunerik nabaritzez gero, txostenaren testura jo behar den seinale da beti. Txostenaren parte bietarik, bigarrena —«ELA euskal gizartean»— da nobedade programatikoa edo agertzen duena ELAren gertuko gerorako. Lehenengo partea —«ELA eta instituzio-garapena»— gehiago ere ELAk azken urteotan eraman duen praktika sindikalaren sintesia gertatzen da. Zehatzago esateko, gero ihardunbide batzutara irekiko eta lehen teoriak bailoko izandako beste batzutara itxiko diren prozesuen segimendu kritikoa eduki behar duten sintesi eta balorazio-saiakera. ELAk bere burua beti definitu izan du Euskal Konfederazio Sindikaltzat eta bere jokaera, hertsiki sindikala, burruka nazionalista zabal eta konplexuaren osagai da, ELAk erabateko independetziak analizatu, ulertu eta planifikatzen duelarik berau, Euskadiko lan munduan duen erantzunbehar sindikaletik. ELA bere-bere erantzunak landu eta definitzeko eta bere bidea berak markatzeko asmoari datxekio. Bere VII Kongresuaren atarian, ELAk hausnarketa sakona egin nahi du instituzioen eremuan eta, orokorrean, eukal gizartean izan behar duen jokabideari buruz, sindikatu abertzale dela abiapuntutzat hartuta.*

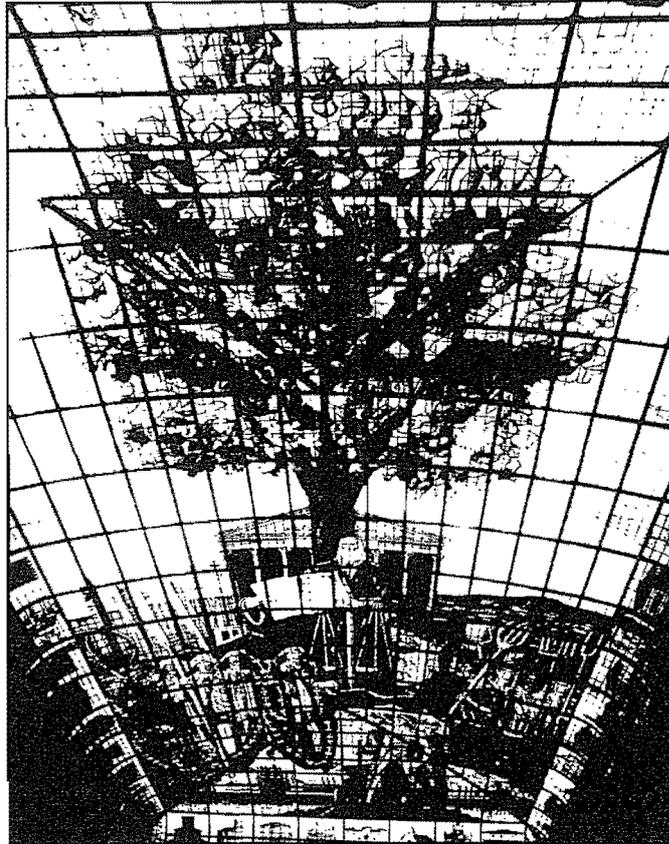
relaciones laborales, puede afirmarse que ha prevalecido una política de recorte de las previsiones estatutarias. Unilateralmente y por vía impositiva se han ralentizado ritmos y se han recortado drásticamente legítimas expectativas. Enumeramos a continuación algunos rasgos de esta política restrictiva.

## 1.º Legalidad marcadamente centralista

El espíritu supervivientes de la LOAPA ha inspirado una legislación al servicio de proyectos sindicales y de relaciones laborales marcados por criterios de centralización y uniformidad, a escala estatal. El Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980 y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1985, dos leyes fundamentales en el campo sindical y de las relaciones laborales, han sido también los instrumentos legales principales por los que, el intento general de minimizar el desarrollo de la vía estatutaria, se concretaba al campo de las relaciones laborales, en el que se buscaba particularmente obstaculizar el desarrollo del sindicalismo abertzale e impedir la configuración, en el área de la autonomía vasca, de una estructura de relaciones laborales con entidad propia y diferenciada. Parte de la estrategia a la que obedecía tanto el ET como la LOLS está en crisis después de haber sido, en gran parte, la causa de la debilidad sindical en el Estado español, después de haber falseado el sistema de relaciones laborales y de haber obstaculizado el mantenimiento de unas relaciones sindicales basadas en el realismo y en el reconocimiento de la entidad y personalidad de cada organización sindical.

## 2.º Interpretación restrictiva

La interpretación que se ha aplicado, o intentado aplicar, según los casos, a las competencias ya fijadas en el texto del Estatuto ha tenido un marcado carácter restrictivo con tendencia a reducir, en el caso concreto de las materias laborales, la competencia de ejecución a mera ejecución o simple ejercicio administrati-



vo. Los datos objetivos y el realismo, en este caso concreto, hubiera debido aconsejar interpretaciones y políticas de otro signo.

## 3.º Retrasar transferencias o recortarlas. Leyes de Bases

Se han retrasado, sin justificación transferencias que constan en el texto estatutario o su contenido ha sido reducido, una vez transferidas, o antes de serlo, por medio de procedimientos como las Leyes de Bases. Así en temas como la Seguridad Social, el INEM o la Función Pública.

## 4.º No se respeta el carácter de pacto

Esta decisión restrictiva es, además, unilateral y quebranta, por ello, el carácter de pacto en que se basaba el origen del Estatuto y debía regir todo el proceso de su desarrollo. Los mecanismos jurídicos, judiciales, admi-

nistrativos han suplantado a la vía dialogada y política del acuerdo compartido. La imposición ha suplantado al pacto.

## B) El ejercicio de la autonomía colectiva

El ejercicio de la autonomía colectiva constituye un camino utilizable de gran eficacia para superar, en muchos aspectos, las limitaciones estatutarias, particularmente en el campo sindical y en el de las relaciones laborales.

## 1.º Dificultades para su ejercicio

La crisis económica, la prioridad otorgada a los problemas políticos a lo largo de la transición no han facilitado la tarea de superar en el Estado español las tendencias surgidas de una larga tradición intervencionista y de concepciones de signo corporativista.

Así la práctica de la negociación colectiva ha sido re-

cortada tanto en sus contenidos como en su ejercicio, tanto por la continua apelación a los pactos sociales como por intervenciones directas. En la Función Pública la autonomía de las partes apenas ha podido ejercerse.

ELA ha luchado por invalidar la aplicación de los pactos sociales en Euskadi, por ampliar el espacio de la negociación colectiva y por alcanzar acuerdos de procedimiento. ELA ha trabajado por abrir el sector público a las relaciones laborales negociadas sobre todo en la CAV, ya que en la Comunidad Foral la correlación de fuerzas apenas permitía hacer estos planteamientos. Los resultados obtenidos en un clima realmente difícil, estimulan a continuar por este camino.

## 2.º Posibilidades

Combinando el ejercicio de la autonomía colectiva entre sindicatos y patronales —y también con la Administración como empleador— con las capacidades autonómicas se ofrecían posibilidades reales de ir estableciendo en Euskadi un espacio de relaciones laborales de un nivel estimable de autorregulación. Al menos, en principio, dentro de la dinámica abierta por el Estatuto. La correlación de fuerzas en la CAV y en Nafarroa impondrá, de todas formas, que estos propósitos deban desarrollarse en ritmos distintos.

## 3.º Experiencias y perspectivas

La experiencia más destacada en esta línea ha sido la del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) que tuvo su origen en la iniciativa de las partes implicadas —sindicatos y patronales— y no hubiera sido posible sin las competencias autonómicas y la decisión política de un gobierno nacionalista monocolor.

Este Consejo ni ha alcanzado el desarrollo y eficacia totales, ni como tal agota las

*Al cabo de una década, y ciñéndonos al campo de las relaciones laborales, puede afirmarse que ha prevalecido una política de recorte de las previsiones estatutarias.*

*Los partidos de signo nacionalista no han captado las posibilidades de autogobierno que genera la existencia mayoritaria de un sindicalismo abertzale.*

*ELA exige mantener abiertas las posibilidades reales de progresar en el autogobierno de Euskadi y trabaja por hacerlas posibles y convertirlas en realidad.*

posibilidades de esta fórmula. Ninguna crítica, con todo, invalida la iniciativa en constituirlo, ni la virtualidad de esta vía para ampliar en Euskadi las posibilidades de una regulación propia en el área de las relaciones de trabajo y vida de los trabajadores y en el de la vida sindical.

**C) La responsabilidad de la Administración**

**1.º Nafarroa y la Comunidad Autónoma Vasca**

Tanto el mapa político como el sindical es distinto en ambas comunidades. Los objetivos del sindicalismo abertzale tienen que establecerse en ambas comunidades de forma diferenciada, aunque coordinada y convergente. Tampoco en el orden institucional ELA puede proponerse las mismas tareas, los mismos objetivos y los mismos ritmos.

**2.º Partidos y Sindicatos**

Es preciso constatar como fenómeno general de cultura política la existencia de un clima extendido en el se presupone la superioridad de los partidos políticos sobre los sindicatos. Los sindicatos, por nuestra parte no hemos contrarrestado eficazmente esta opinión que, en los hechos, reduce a los sindicatos a una cierta situación de dependencia respecto a los partidos.

Hace la impresión de que en Euskadi los partidos de signo nacionalista —en general— no han prestado al hecho sindical la atención debida ni han captado las posibilidades —incluso institucionales— de autogobierno que

genera la existencia mayoritaria de un sindicalismo abertzale.

**3.º Sindicatos y Administración**

De lo dicho se desprende que en la relación del sindicato con la Administración —a nivel comunitario, foral o local— se den situaciones de incomprensión, de cierto desajuste. Se dan en el caso de la representación institucional de los sindicatos y, en el más simple aún, de la aceptación de los sindicatos como interlocutores necesarios y permanentes por parte de la Administración.

Porque la Administración debe tener en los sindicatos interlocutores permanentes. La institucionalización de esta relación bilateral o multilateral con los sindicatos debe realizarse asumiendo la realidad sindical en lo que por su naturaleza, es, sin pretender instrumentalizarla, desnaturalizarla o neutralizarla. En lo referente a Euskadi esta relación e institucionalización, debe avanzar tanto a nivel autonómico, como foral y local.

Los partidos de signo abertzale deben prestar atención a la importancia de estas demandas sindicales en orden a progresar en el autogobierno de nuestro pueblo. Es claro que el futuro de Euskadi será distinto según se realice con la presencia activa de un sindicalismo nacionalista mayoritario o sin ella.

**4.º Gobierno de coalición en Gasteiz**

Las Administraciones vascas en general y el Gobierno vasco en particular deben desarrollar políticas activas en aras de alcanzar un marco propio de relaciones laborales.

En Euskadi, comparativamente, se han dado pasos importantes, aunque incompletos y desiguales en la normalización de las relaciones laborales en el sector público. La práctica de la negociación colectiva va avanzando y en la Ertzaintza, es un ejemplo, ha tenido cabida el sindicalismo confederal marcando una diferencia sustancial con el modelo estatal totalmente corporativo.

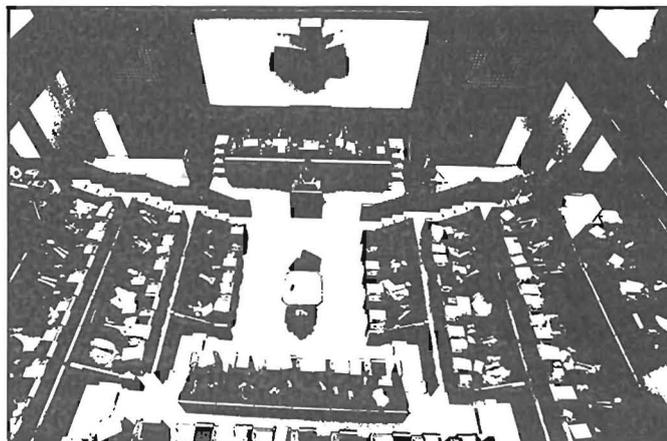
En su dimensión de política sindical el papel de la Administración vasca no ha sido tan activo, sobre todo en esta última etapa, en razón sobre todo de los límites impuestos a su actividad por el pacto de legislatura en el que decidieron dejar aparcado, como materia de desacuerdo, el tema sindical y de relaciones laborales. Esta limitación perjudica particularmente al sindicalismo vasco al ser la parte más dinámica y al darse por bueno y válido, mientras tanto, lo que viene del Gobierno central.

En el camino de la participación institucional de los sindicatos se avanza a salto de mata y con dificultades. Las propuestas concretas realizadas han encontrado, en mayor o menor grado, una cierta receptividad. Es preciso también reconocer claras carencias nuestras en este terreno en el que, al margen de la actitud e iniciativas que debiera haber por parte de la Administración, a nosotros corresponde también el derecho y el deber de formularlas.

**D) Crece la fuerza del sindicalismo abertzale**

A lo largo de estos años ha crecido la entidad y la fuerza del sindicalismo abertzale y se ha incrementado, lógicamente, la demanda de ampliar la capacidad de autorregulación de las relaciones laborales en el ámbito de Euskadi y la de dotarse de mecanismos institucionales tanto legales como convencionales.

Euskadi resulta así, también en el campo de las relaciones laborales, el escenario de una confrontación de fondo. Por una parte actúa una



política orientada a recortar y minimizar las capacidades de autogobierno previstas en el pacto estatutario. Por otro lado, crece y se extiende siendo ya ampliamente mayoritaria, la fuerza sindical y social que exige agotar las posibilidades contempladas en el Estatuto y mantener abiertas las perspectivas de futuro que ofertaba el mismo. Esta fuerza se apoya en la propia realidad laboral y social de Euskadi y se legitima en el principio de realidad que debe presidir el normal funcionamiento de las relaciones laborales.

ELA, en su calidad de Confederación sindical abertzale, denuncia la voluntad restrictiva y violadora de un pacto en el proceso estatutario, exige mantener abiertas las posibilidades reales de progresar en el autogobierno de Euskadi y trabaja por hacerlas posibles y convertirlas en realidad. Para ello es preciso que la correlación de fuerzas siga incrementándose a favor de estas aspiraciones.

La realidad de un sindicalismo abertzale mayoritario posibilita que la autonomía de las partes pueda ejercer un papel más decisivo incluso que la legalidad laboral, en cuanto a la conformación de un modelo de relaciones laborales específico y propio.

A las administraciones vascas corresponde, partiendo de la aceptación de este hecho, el abrir cauces para completar el espacio de autogobierno que es posible configurar. Para ello deben ser claramente beligerantes en la promoción de esta autonomía colectiva y saber estar inequívocamente comprometidas, a su vez, en la aceptación del papel del sindicalismo en su relación con la Administración.

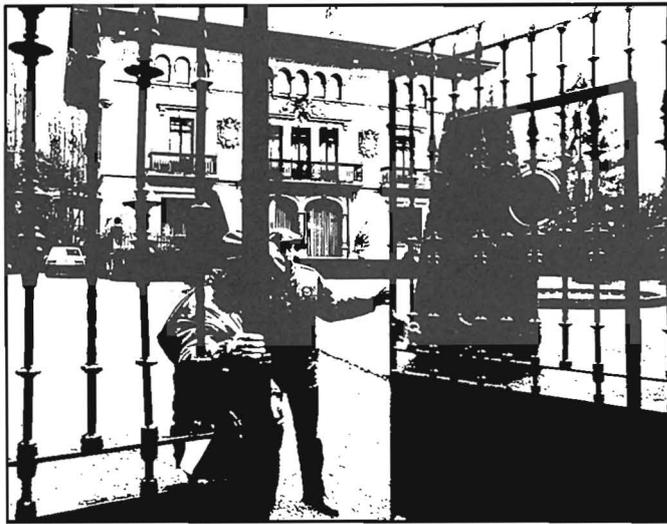
### III. ELA EN LA SOCIEDAD VASCA

#### 1. El sindicalismo, parte integrante del movimiento abertzale

ELA fundamenta su proyecto en la dinámica propia de la clase trabajadora abertzale y actúa en el corazón de la sociedad vasca siendo, como es, parte integrante de una sociedad en la que la inmensa mayoría de sus habi-

*Se ha intentado impedir la configuración en Euskadi de una estructura de relaciones laborales con entidad propia y diferenciada.*

*ELA sirve al proyecto que sobre Euskadi se apunta desde las aspiraciones más profundas de la clase trabajadora: una sociedad progresivamente más participativa, más solidaria, más libre, más justa.*



tantes dependen del trabajo asalariado.

ELA, Confederación sindical, en cuanto tal, forma parte integrante del movimiento abertzale.

#### 2. Una sociedad conflictiva que hay que transformar

ELA como sindicato tiene su origen en el conflicto de intereses que instituye la relación laboral basada en el sistema de salario, conflicto que objetivamente hoy es parte constitutiva de la sociedad vasca.

El reconocimiento de la objetividad de este conflicto y su expresión organizada en la acción sindical, ejercen un efecto dinamizador positivo sobre las sociedades desarrolladas y sobre su evolución.

ELA busca también incrementar la capacidad de la clase trabajadora para incidir, cada vez con más eficacia, en las decisiones que condicionan su vida de trabajadores asalariados. Para ello se im-

pone como condición necesaria, cambiar el signo de la relación de fuerzas que actualmente actúa, con enorme desproporción, en contra de los trabajadores.

ELA aspira, por medio de su actuación como sindicato, a ser un factor esencial en la transformación progresiva de la sociedad vasca en el sentido de los intereses y aspiración de la clase trabajadora. Así ELA sirve, en campo abertzale, al proyecto que sobre Euskadi se apunta desde las aspiraciones más profundas de la clase trabajadora: una sociedad progresivamente más participativa, más solidaria, más libre, más justa. Es consciente ELA de que con ello apunta a una transformación estructural y sustancial de la sociedad vasca.

#### 3. La negociación y el diálogo

El nivel de complejidad y el grado de desarrollo de la sociedad vasca exigen que se arbitren y adopten formas es-

tables, cauces consensuados por las partes interesadas, con objeto de que no se produzcan, en lo posible, situaciones de bloqueo o, perdido el diálogo, de enfrentamiento, de pura fuerza. Los procedimientos en los que debe basarse esta relación tienen que ser prioritariamente el diálogo y la negociación en base a un mutuo reconocimiento de las partes interesadas como interlocutores válidos.

De ahí que ELA conceda un valor central a la consolidación, extensión y perfeccionamiento de la negociación colectiva y se oponga a todos los variados intentos de entorpecerla, limitarla o empobrecerla. Es preciso conseguir que las vías de diálogo, encuentro y negociación entre los interlocutores abarquen todos los campos incluidos en las relaciones laborales, tanto en el sector privado, como en el público.

#### 4. Cultura sindical

Diversos factores han contribuido a que en Euskadi en la sociedad vasca, las concepciones de carácter corporativista hayan encontrado un cierto eco, con la resistencia consiguiente a admitir la realidad y la gravedad del conflicto al que nos hemos referido más arriba, en el seno de nuestra sociedad.

La realidad vasca es estructuralmente como es y es de carácter conflictivo particularmente allí donde se inscribe la acción sindical. Ciertos sectores no dejan de manifestar su incomodidad e incompreensión ante posicionamientos sindicales congruentes, por otra parte, con su carácter de representantes de la clase trabajadora.

Podría afirmarse que en la sociedad vasca existe un déficit de cultura sindical. Esta sociedad, dadas sus características de desarrollo industrial, hubiera debido encajar el hecho sindical de forma más connatural y haberse habituado a sus formas de actuación. Una sociedad conflictiva es preciso que se organice de acuerdo con su complejidad. Y es necesario que institucionalmente se exprese tal como es, conflictiva y compleja.

La admisión del hecho sindical y su libre actuación incide de forma notable en el comportamiento social, político e institucional.

### 5. El sindicalismo, elemento dinamizador de la sociedad

ELA aspira a una sociedad vasca dinamizada, entre otros factores, por la presencia de un sindicalismo abertzale penetrante, activo, poderoso. Una sociedad y un sindicalismo que no sean extraños el uno al otro. El movimiento abertzale se enriquece y potencia con la incorporación al mismo del sindicalismo nacionalista, que también dinamiza otros aspectos de la vida económica y de la sociedad de Euskadi.

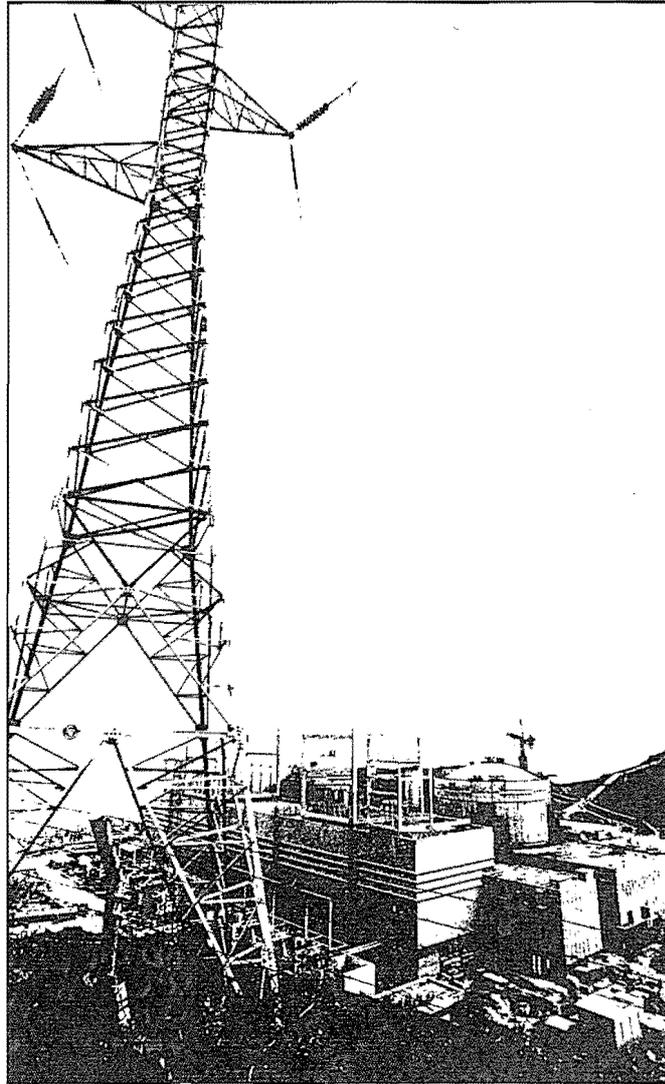
### 6. ELA debe incidir sindicalmente en la vida social de Euskadi

Por medio de su organización interprofesional ELA debe incidir particularmente en la vida social de Euskadi, en su cultura social, en su configuración, en la determinación de la relación de fuerzas, etcétera.

ELA para cumplir esta función debe desarrollar iniciativas y debe actualizar sus medios, tanto organizativos como humanos, con objeto de responder debidamente a la función que, como sindicato abertzale y mayoritario, le corresponde en la vida de nuestra sociedad y en el futuro de nuestro pueblo. Esta es una faceta importante que no ha sido atendida debidamente en los pasados años.

### 7. Cauces efectivos

El sindicato, representando a la clase trabajadora, debe estar presente, a la manera sindical, en los niveles en



que se adoptan decisiones que afectan seriamente a la vida o a los intereses de los trabajadores. Esta presencia busca la participación, específicamente sindical, y el control en el proceso de elaboración de las decisiones administrativas y políticas y en el desarrollo de su gestión.

Los mecanismos de infor-

mación, consulta y —en su caso— negociación permitirán a los sindicatos ejercer sus funciones de reivindicación, propuesta y control. Nos referimos entre otros aspectos a decisiones de la Administración en las que estén involucradas materias como el empleo, la enseñanza profesional, la sanidad, la vi-

vienda, los servicios colectivos, las prestaciones sociales, la fiscalidad, la pobreza, etcétera. En éstos y en materias similares el sindicato tiene su específica responsabilidad y también sus propias formas de actuación.

ELA rehuye implicarse en compromisos y responsabilidades o formas de actuación que no le son propios, pero quiere que el sindicato sea reconocido en sus funciones propias. En el caso de Euskadi, por sus propias características sociales sindicales, culturales y hasta territoriales esta forma de actuación sindical en relación con la Administración tiene posibilidades especiales y un alcance particular.

Un sindicato como ELA está obligado a conseguir que estas posibilidades sean discutidas y exploradas por razones sindicales y por exigencias de orden social y político, ya que se insertan directamente en el proceso de autogobierno de nuestro pueblo.

Esta presencia sindical y los mecanismos que la articulan deben caracterizarse por su eficacia. La Administración debe abandonar la propensión a buscar en los sindicatos legitimación social de sus políticas o a instrumentalizar procedimientos carentes de eficacia real.

### IV. CONCRECIONES

No agotan la intención total de ponencia y son únicamente alguna forma de indicación sobre ciertos puntos.

*Es preciso conseguir que las vías de diálogo, encuentro y negociación entre los interlocutores abarquen todos los campos incluidos en las relaciones laborales, tanto en el sector privado como en el público.*

*ELA rehuye implicarse en compromisos y responsabilidades o formas de actuación que no le son propios, pero quiere que el sindicato sea reconocido en sus funciones propias.*

## 1. Por la vía autonómica

Oponerse a todo intento de recortar o minimizar competencias estatutarias y las actitudes que contravienen el carácter de pacto inherente al Estatuto.

Las transferencias pendientes deben realizarse lo antes posible y de acuerdo con la letra y el espíritu del Estatuto. Sic INEM y Seguridad Social en la CAV y algunas como Educación y Salud de Navarra.

A la capacidad de ejecución en materias laborales debe aplicarse una interpretación extensiva y en general debe profundizarse y desarrollarse las posibilidades internas del Estatuto. Debe utilizarse la vía del artículo 150 de Constitución para ampliar competencias estatutarias en materia laboral. Estas exigencias están integradas en el hecho de que Euskadi se configura como un espacio diferenciado y específico de relaciones laborales y resulta inadecuado el modelo normativo del Estado por su carácter uniformador y centralista.

La integridad territorial es una reivindicación que nuestro trabajo debe hacer necesaria e inevitable.

## 2. Práctica de la autonomía de las partes

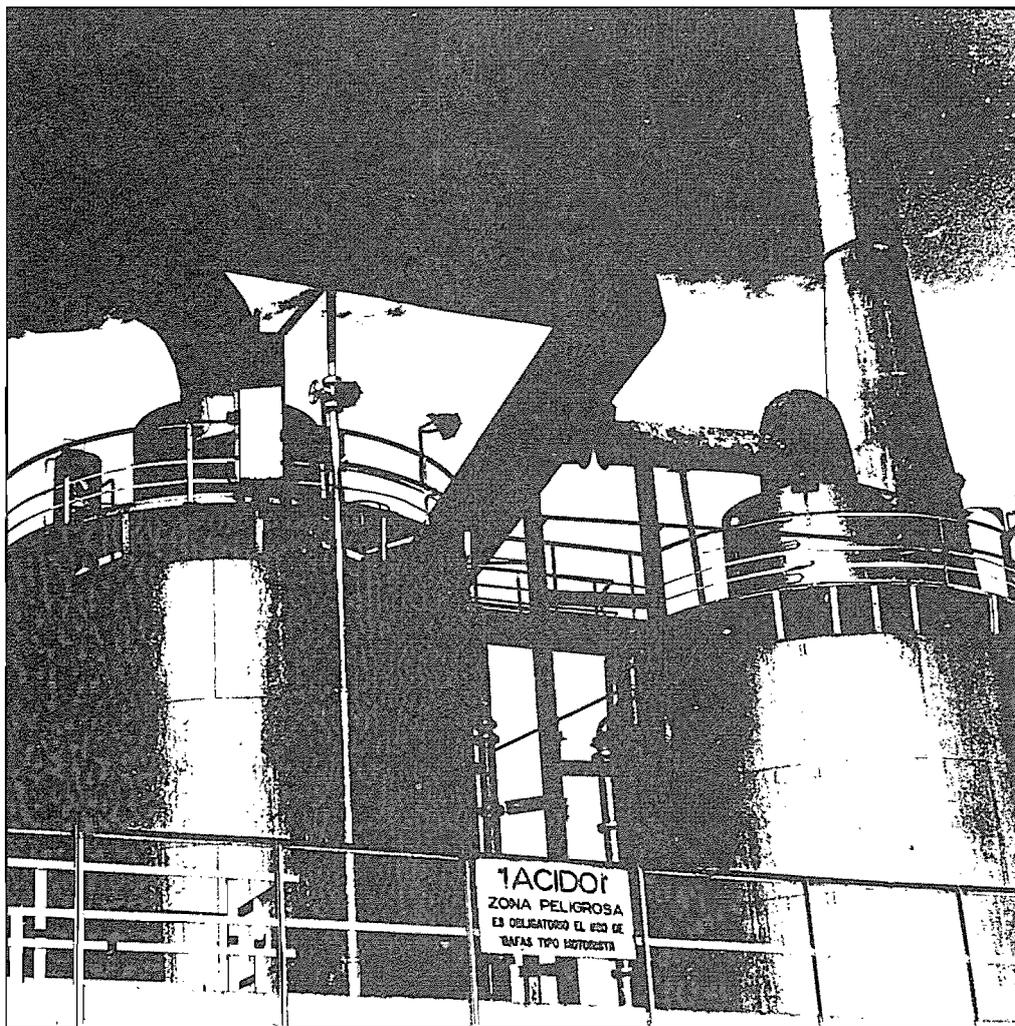
ELA es partidaria de vivir la autonomía de las partes de la forma más extensiva posible tanto en sector privado como en el público. Un órgano de las características del CRL tiene que ser establecido también en el sector público. El desarrollo de las posibilidades del CRL existente haría patente la inoportunidad de ciertas tendencias intervencionistas.

## 3. En relación con la Administración

La Administración debe estimular, apoyar y promover la autonomía de las partes y no suplantar a los protagonistas de las relaciones laborales, en base a las realidades patronales y sindicales, ya diferenciadas y específicas de Euskadi.

*Euskadi se configura como un espacio diferenciado y específico de relaciones laborales y resulta inadecuado el modelo normativo del Estado por su carácter uniformador y centralista.*

*La Administración debe estimular, apoyar y promover la autonomía de las partes y no suplantar a los protagonistas de las relaciones laborales.*

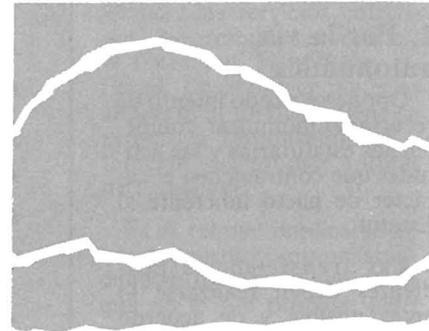


Existe un amplio campo de participación institucional de los sindicatos en los actos de la Administración que deben ir precedidos, y acompañados también, a veces, de una relación con los sindicatos. La naturaleza y forma de esta relación no es unívoca ni está previamente definida. Es un campo en el que vamos

penetrando los sindicatos y es preciso que esta presencia sindical sea cada vez más estable y eficaz. Esta participación sindical enriquece la vida democrática y, en Euskadi concretamente, enriquece la participación de los trabajadores en la construcción de Euskadi y ensanchan los espacios de autogobierno. Es

este un campo abierto a las iniciativas y propuestas sindicales y en que deben conjugarse la seriedad, el sentido de la realidad y el cálculo de las propias fuerzas con el mantenimiento de la independencia sindical.

GERMAN  
KORTABARRIA



## Ekonomi aurrerakoia

Gure ekintza sindikalerako oso garantzitsua da egoera ekonomikoa zein den jakitea. Politika ekonomikoak eragin nabarmena dauka langileen bizimoduan. Horregatik, bere ezaguera oinarritzkoa da guretzat.

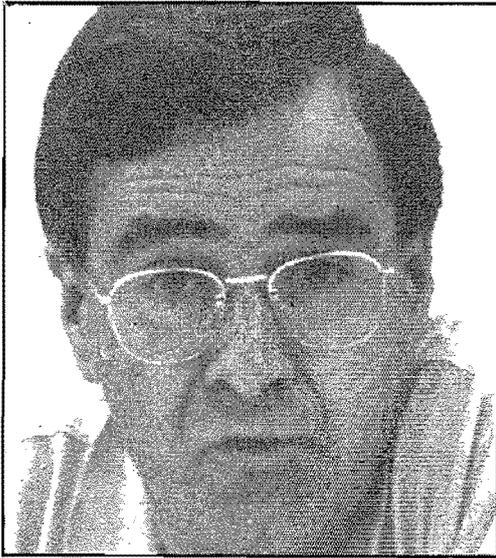
Jarraitzen ari den politika ekonomikoaren helburu nagusia inflazioa gutxitzea da. Horreterako alde batera utzi dira beste helburu batzuk, eta batez ere, langileen kondizioak hobetzen dituztenak.

Hau dela eta, soldaten erosketa ahalmena mehatxupean dago. Soldaten igoera eskatzea arduragabekeria dela esaten digute behin eta berriro, zeren eta horrek inflazioa gehitu eta enprezen konpetitibitatea eta inbertsioa gutxitu egiten ditu. Gure ponentzian saiatzen gara amarru neoliberal hauen gezurra eta faltsukeria argitara ateratzen.

Gure kezka nagusia langabezia da. Euskadin daukagun langabezia tasa (%18,5a), jasanezina da. Langabeziaren kontrako borrokari eman behar dio, beraz, politika ekonomikoak lehentasun osoa: lanpostu gehiago sortarazten eta lanpostu egonkorak gehitzen. Gaur egun, kontratu guztietatik %27,8a behin-behinekoak dira, hortara bultzatzen bait dute indarrean dauden legeek. Ez du makala izan beharko kontratuen finkotasunaren alde sindikatu eta langileok egin beharko dugun lana.

Gastu soziala politika ekonomikoaren adierazgarri bat da. Hemengoa oso txikia da eta txikiagoa Europa mailan dagoenarekin parekatzen badugu. Azken urteetan, gainera, haunditu beharrean, gelditu egin da. Hau askoz kezkarriagoa da gure langabezia EEEkoarenaren bikoitza izanik, gastu soziala beharrezkoagoa denean.

Gure mezuaren funtsa haxe da: ezin dela onartu azte hutsean finkatzen den politika ekonomika, langileen bizimodua ere hobetu behar dela, eta hoberentza honetan izan behar duela politika ekonomiko aurrerakoi batek bere ardatza.



Josemi Unanue



*Comisión de ponencia: Josemi Unanue, José M.ª Larrañaga, Josu Elkoro, Juan José Zelaia, Patxi Agirrezabal, Dani Gómez, Bixente Zumarraga y Mikel Noval.*

## Por el progreso económico y social: El empleo y la redistribución de la riqueza

En la actualidad podemos calificar la coyuntura económica como de cierta recuperación, lo que vemos sobre todo por el incremento de la capacidad productiva que está teniendo lugar, observado principalmente por el aumento que se está produciendo en las horas extras. Es por tanto importante ver claras las posibilidades del movimiento sindical de llevar a cabo una acción más ofensiva.

La mejora económica actual debe ayudarnos en nuestro esfuerzo para conseguir crear empleo y que éste sea estable. Tenemos que luchar contra todo planteamiento que pretenda contraponer crecimiento a distribución de la renta, a una mejora de los gastos sociales, porque lejos de constituir dos realidades antagonicas, son parte

de todo proyecto que vaya en la dirección más avanzada. Debemos esforzarnos en que el progreso económico y el social avancen en paralelo, sin aceptar aplazamientos. Tenemos que seguir potenciando una línea reivindicativa autónoma a todos los niveles, empezando por el de empresa. El desarrollo de los procedimientos de negociación, de consulta, y de participación posibilitarán, sin duda, unas relaciones laborales más estables, más efectivas. Siguiendo la línea marcada al comienzo de la exposición, la primera influencia de la coyuntura económica en nuestra acción sindical es a través de la negociación colectiva.

Dentro de este campo en esta ponencia nos centramos principalmente en tres temas, que son

los salarios, el empleo estable, y los cambios tecnológicos.

### Mejorar el poder adquisitivo

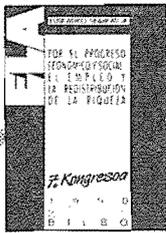
Los años de la crisis económica han estado caracterizados por posiciones sindicales defensivas en lo referente a niveles salariales (el aumento del paro, la reestructuración..., han influido). Además, los pactos sociales han sido en perjuicio de la capacidad adquisitiva, que sólo se ha mantenido en aquellos lugares en los que la negociación colectiva ha sido una realidad, por lo que dicha negociación colectiva adquiere un papel principal a la hora de hacer valer

una mejor correlación de fuerzas.

La situación económica actual, sin embargo, es distinta a la de la crisis, ya que la economía vasca está en plena recuperación desde 1985, por lo que el movimiento sindical debe tomar una posición ofensiva con el fin de mejorar el poder adquisitivo de los salarios.

En esta línea se encuentra la continuada pérdida de poder adquisitivo que ha sufrido el Salario Mínimo Interprofesional, que ha sido del 18,5% desde 1982.

Son tres los argumentos que se nos presentan a la hora de rechazarnos la petición de mejora de los salarios:



**A** *L elaborar esta ponencia hemos tratado de conseguir reflejar, de la forma más atinada posible, cuál es la situación actual en la que se encuentra la coyuntura económica de Euskadi, que, como resulta evidente, es fruto de una determinada política económica que se ha aplicado. Así, debemos ser capaces de desterrar la idea, ampliamente extendida en diversos sectores, de que no existen alternativas posibles a la política económica seguida. Creemos que la importancia de este análisis de la coyuntura económica actual no proviene de que tradicionalmente se haya elaborado una ponencia económica para el Congreso, sino de que hay dos formas fundamentales mediante las que dicha coyuntura influye en nuestra acción sindical: la primera es a través de la negociación colectiva, en cuanto que ésta tiene un mayor o menor margen de maniobra según nos encontremos en una fase expansiva o en una fase de crisis. La segunda es la que concierne a los intereses generales de los trabajadores, a través de las políticas económicas que adoptan las diferentes Administraciones, y que inciden, en mayor o menor medida, en la redistribución de la renta y en el nivel de empleo por los componentes del ingreso fiscal (es decir, de donde salen los recursos públicos) y por el del gasto público (en qué se emplea o a quiénes se beneficia con él). En este sentido, la decisión económica tiene un componente ideológico en función de las situaciones y colectivos que se quieran beneficiar más, lo que nos importa a nosotros en la medida en que podamos influir en beneficio de los trabajadores.*

1.—El que relaciona directa y exclusivamente salarios e inflación, según el cual la inflación es producida por los aumentos de los salarios.

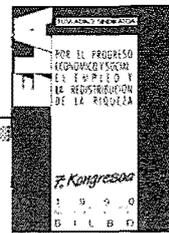
A esto tenemos que decir que los salarios son sólo un componente de los costes totales de la empresa (no olvidemos la gran importancia de los costes financieros...). Además, la principal causa de la inflación, según reconocen el propio Ministerio de Economía y el Banco de España, fue en 1988 el incremento de los beneficios. Vemos, pues, que este argumento es rechazable.

2.—El que relaciona mejoras salariales con pérdida de la competitividad. Ante esto, debemos decir que lo que cuesta una hora de trabajo en el Estado español es bastante menos que la media europea y, por ejemplo, algo más de la mitad del que cuesta en la R. F. Alemana. Los incrementos de su valor en los últimos años, en pesetas corrientes, han sido sólo ligeramente superiores a la media de la CEE, a pesar de que la inflación haya sido bastante mayor, por lo que, si a esto añadimos el aumento de la productividad que se ha producido en Euskadi, el coste laboral real va siendo menor año a año, y además en mayor medida que en la CEE, con lo que podemos rechazar también este argumento.

3.—El tercer argumento contraponen salarios a inversión, según el cual, al aumentar los salarios disminuye el beneficio, provocando una reducción de la inversión que incide negativamente en el empleo. Sin embargo, el salario es sólo un coste más de la empresa, y en este sentido debemos destacar la importancia de los tipos de interés, que tiran con fuerza hacia arriba de los costes totales, y que son superiores a los más altos de los dos países del entorno.

Es evidente que no todo incremento de beneficio da lugar a inversión productiva generadora de empleo, debido a la existencia, además de lo mencionado, de circuitos no productivos basados en la especulación y en la opacidad fiscal.

Como consecuencia de esto se ha producido una disminu-



ción de la participación de la remuneración de los asalariados en la Renta Nacional, en favor del beneficio empresarial, y sin que se haya reflejado en un aumento suficiente en los niveles de inversión productiva.

Una vez rechazados los tres argumentos que se oponen a la mejora del poder adquisitivo de los trabajadores, conviene señalar también que la razón principal de la mejora económica actual es el auge de la demanda interna, uno de cuyos principales componentes es el consumo, que se basa en el poder adquisitivo de los salarios. Cualquier actuación que vaya en contra de éste, irá, por tanto, en contra de la mejora económica.

## Aumentar el empleo estable

El segundo punto que tratamos referente a la negociación colectiva es del empleo estable. Empleo estable significa dos cosas, que se crea empleo y que éste sea estable.

La situación económica que vivimos en Euskadi se caracteriza por una altísima tasa de paro, que ronda el 18,5%, resultado de las políticas económicas aplicadas que se han encaminado a luchar contra la inflación a través de políticas de ajuste, dejando a un lado el objetivo de crecimiento del empleo.

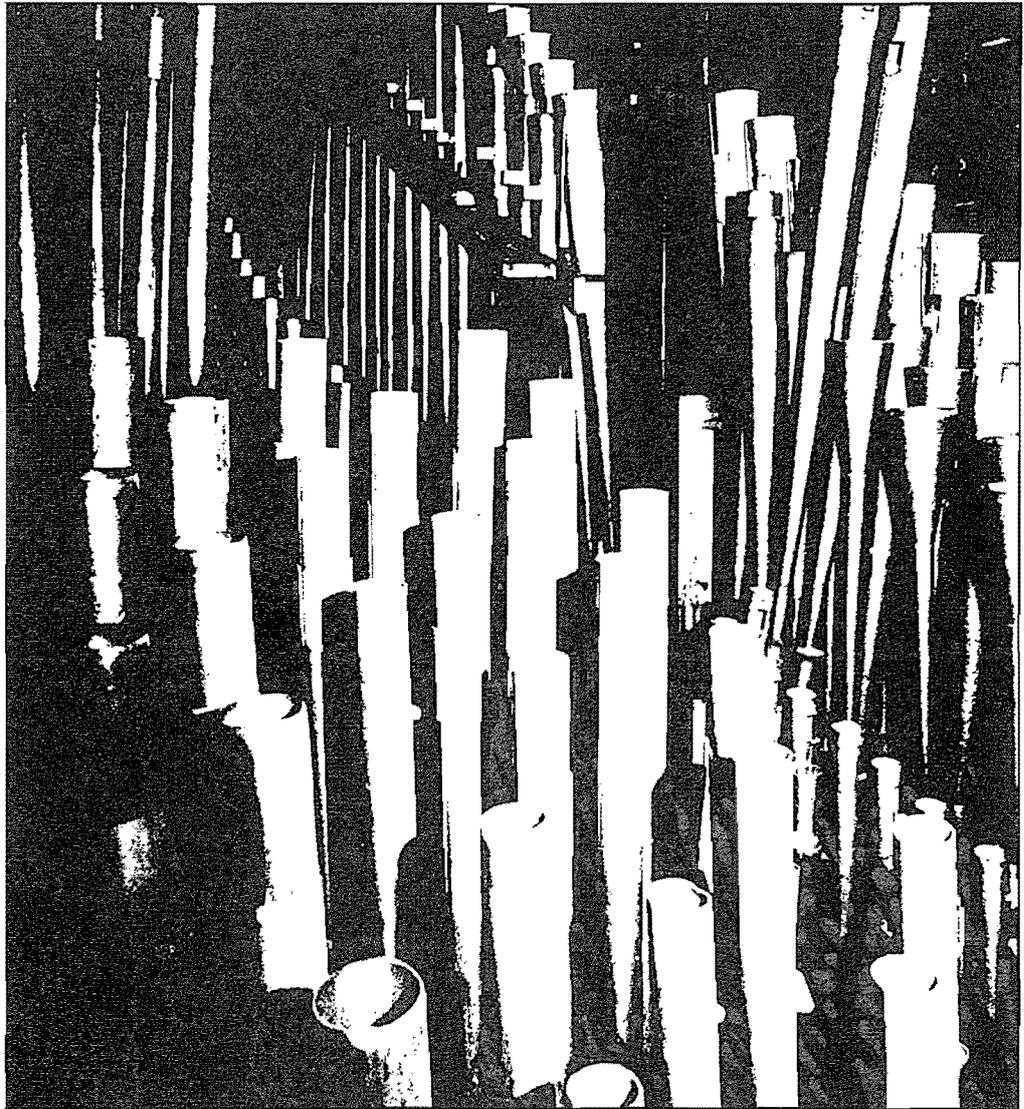
Por otra parte, el empleo que se crea se basa en un aumento del empleo temporal y en una reducción del empleo fijo, con lo que se está produciendo un vertiginoso crecimiento del empleo en precario en una coyuntura económica positiva, dando lugar a un porcentaje de este tipo de empleo muy superior al de la media de la CEE.

En este punto del empleo estable existen diferentes puntos a considerar, unos relacionados efectivamente con la negociación colectiva, y otros con el apartado denominado anteriormente Política Económica.

Las medidas de Política Económica deben ir en dos direcciones, que son las modificaciones legislativas (no podemos olvidar que es la propia ley la que permite este tipo de contrataciones, y por tanto los

***Hay que desterrar la idea de que no existen alternativas a la política económica del Gobierno.***

***El movimiento sindical debe ser más ofensivo. Tenemos que potenciar y ampliar la negociación colectiva a todos los niveles.***



empresarios se acogen a ellas porque se les da la posibilidad de hacerlo) y las medidas presupuestarias encaminadas a la creación de empleo y a las mejoras de las coberturas del desempleo.

El otro tipo de medidas son las que se centran en la negociación colectiva, sobre todo a nivel de empresa, y que deben dirigirse hacia el paso de tra-

bajadores eventuales a trabajadores fijos, el control sindical de los contratos que se hacen en las empresas, etc.

Debemos hacer especial hincapié en la importancia creciente del empleo en precario y sobre sus funestas consecuencias sobre los trabajadores. Para ello basta con decir que en el caso de que la coyuntura económica cambie de

signo y haya una situación de crisis, el ajuste será inmediato sobre ese 26,5% de trabajadores que tiene un contrato temporal, y que se verán sin ningún tipo de protección. Otro tema importante en la política de empleo debe ser que hagamos un esfuerzo importante en la reducción de las horas extraordinarias y en la disminución de la jornada de traba-



jo, medida ésta que ha demostrado su eficacia en repartir mejor el trabajo disponible.

## Negociar los cambios tecnológicos y organizativos

El tercer punto al que hacíamos referencia en la negociación colectiva era el de los cambios tecnológicos y organizativos. Resulta evidente que es un tema fundamental para el desarrollo futuro de los trabajadores y de la empresa. Lo que está claro es que una postura que no podemos adoptar es la de oponernos radicalmente a esos cambios, ya que esta postura supondría a la larga la pérdida total de todos los empleos.

El cambio tecnológico, en general y por sí solo, da lugar a una serie de cambios en la estructura del empleo, provocando una mayor desigualdad en la cualificación, con una cierta tendencia a la polarización, al crear más puestos para trabajadores con alta cualificación, pero también más con peor cualificación en los servicios, y menos obreros especializados en las industrias. Así, a través de una mayor flexibilización de la mano de obra, de los nuevos tipos de contrataciones, etcétera, se produce una crisis de los valores solidarios, una tendencia a la individualización que perjudica la relación entre los trabajadores y entre éstos y los sindicatos.

Ante esto es fundamental la consulta de los trabajadores desde un principio en las elecciones tecnológicas y en la flexibilización de la mano de obra, dando lugar a un mayor control de los trabajadores en el proceso de desarrollo tecnológico. Este control debe realizarse a través de la negociación colectiva, incorporando contenidos referentes a las condiciones de trabajo y abordando la problemática del empleo (ritmos de producción, aplicación de nuevas tecnologías con cláusulas de protección de empleo, control del incremento de la productividad; también son importantes los temas de reducción de la mano de obra, la contratación temporal y su control, así como de sus condiciones de trabajo, etc.).



En definitiva los problemas del cambio estructural tienen una vía de solución a través de la negociación colectiva, que debe ser potenciada y ampliada a todos los niveles.

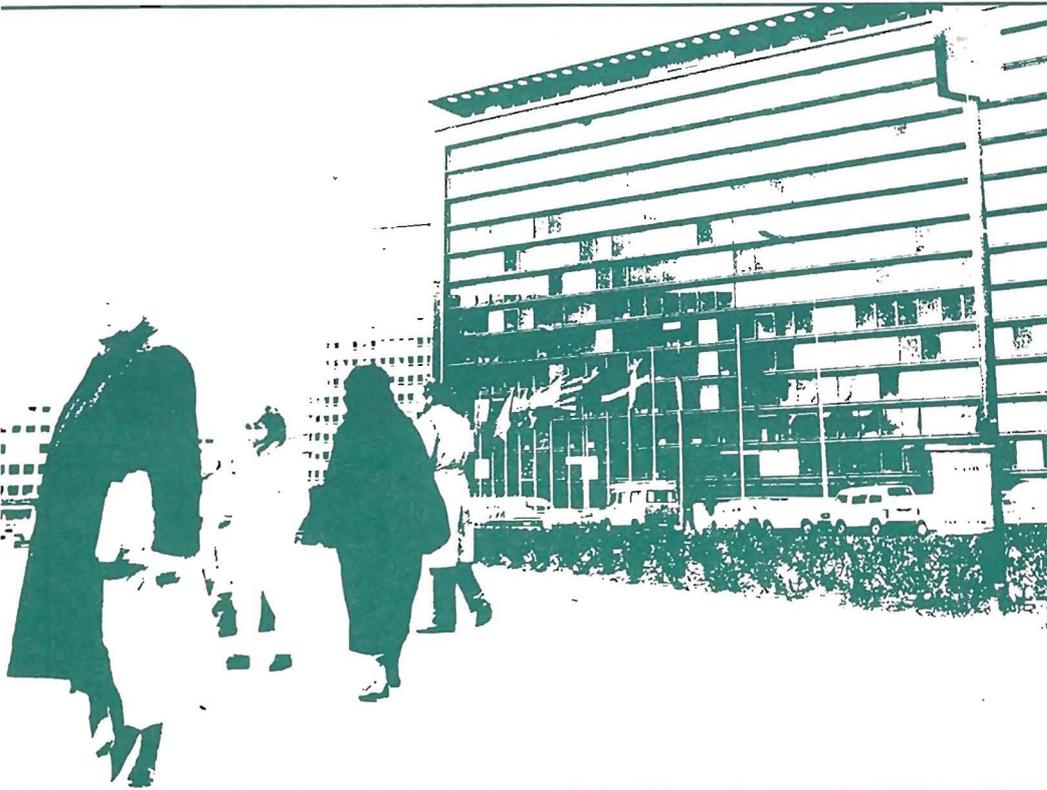
Hasta ahora hemos hecho referencia a la influencia que tiene la situación económica en la negociación colectiva. Sin embargo, y tal como co-

mentábamos al principio, no es ésta la única vía por la que la situación económica influye en las condiciones de los trabajadores, ya que éstas se ven claramente influenciadas también por la Política Económica que se aplique. Así, las políticas económicas tienen un marcado componente ideológico en función de los colectivos a los que se trate de fa-

vorecer.

Esta vinculación de la política económica con la situación de los trabajadores nos obliga a tomar conciencia de la necesidad de influencia como sindicato en las decisiones de las Administraciones en materias con la pobreza, el empleo, la contratación laboral, la promoción sindical, la fiscalidad, etc.





## Homologación a Europa del gasto social y mejora de la fiscalidad

Estas actuaciones de la Administración influyen en nuestra acción sindical mediante dos campos, que son el ingreso y el gasto público, esto es, de dónde salen los fondos que

se recaudan, quién paga a Hacienda, quién no contribuye en la medida de sus posibilidades y porqué (ingresos), y en qué se emplean los fondos que se recaudan, a qué grupos sociales benefician, si son los más necesitados, si se reducen las desigualdades sociales, etc. (gastos).

En primer lugar vamos a pasar a analizar las partidas

de gastos. El gasto social sirve para medir las cotas de bienestar alcanzadas, al representar el esfuerzo público para cubrir importantes necesidades de los trabajadores más necesitados.

Debemos decir que los gastos sociales representan una cuantía muy baja, si los comparamos con los que se dan en la CEE, lo que es tanto más

preocupante cuanto existen una serie de colectivos de necesitados en Euskadi, mayores que en la Comunidad, lo que vemos con la tasa de paro, que es el doble de la media europea.

Además no sólo se puede decir que el gasto social es bajo, sino que, también, al ver su evolución, se observa que el porcentaje que representan los gastos sociales sobre el Producto Interior Bruto (PIB) se ha mantenido constante, e incluso el peso de las prestaciones sociales se ha reducido en 1988, último año conocido. Esta situación se ha producido a pesar de de que los recursos que se han gastado las Administraciones, el gasto público, ha aumentado respecto al PIB. Esto quiere decir que, a pesar de haberse aumentado el gasto público, este aumento se ha dedicado principalmente a otras partidas, mientras que las partidas de protección social a los trabajadores más desfavorecidos se han mantenido invariables, lo que habla bien a las claras de cuáles han sido las prioridades de esta política económica neoliberal.

Entrando a valorar un poco más en concreto la situación de Euskadi, nos damos cuenta de que no difiere mucho de la descrita hasta ahora, ya que, por ejemplo, los gastos en sanidad y en educación, a pesar de que se prevean para los próximos años unos cuantos en sus porcentajes sobre el PIB, seguirán siendo insuficientes para cubrir las necesidades y también son inferiores a los de la media europea.

La pobreza y la marginación son dos males que se están extendiendo en Euskadi por la crisis económica. Para luchar contra ellos el Gobierno vasco ha establecido el Plan Integral de Lucha contra la Pobreza, con cuyos principios generales estamos de acuerdo. Sin embargo, creemos que es necesaria su regulación completa por la ley; y la participación sindical en su tercer nivel. Además, el Plan debe llegar a todos sus beneficiarios potenciales, lo que actualmente no hace, y debe realizar una ampliación de colectivos que se pueden benefi-





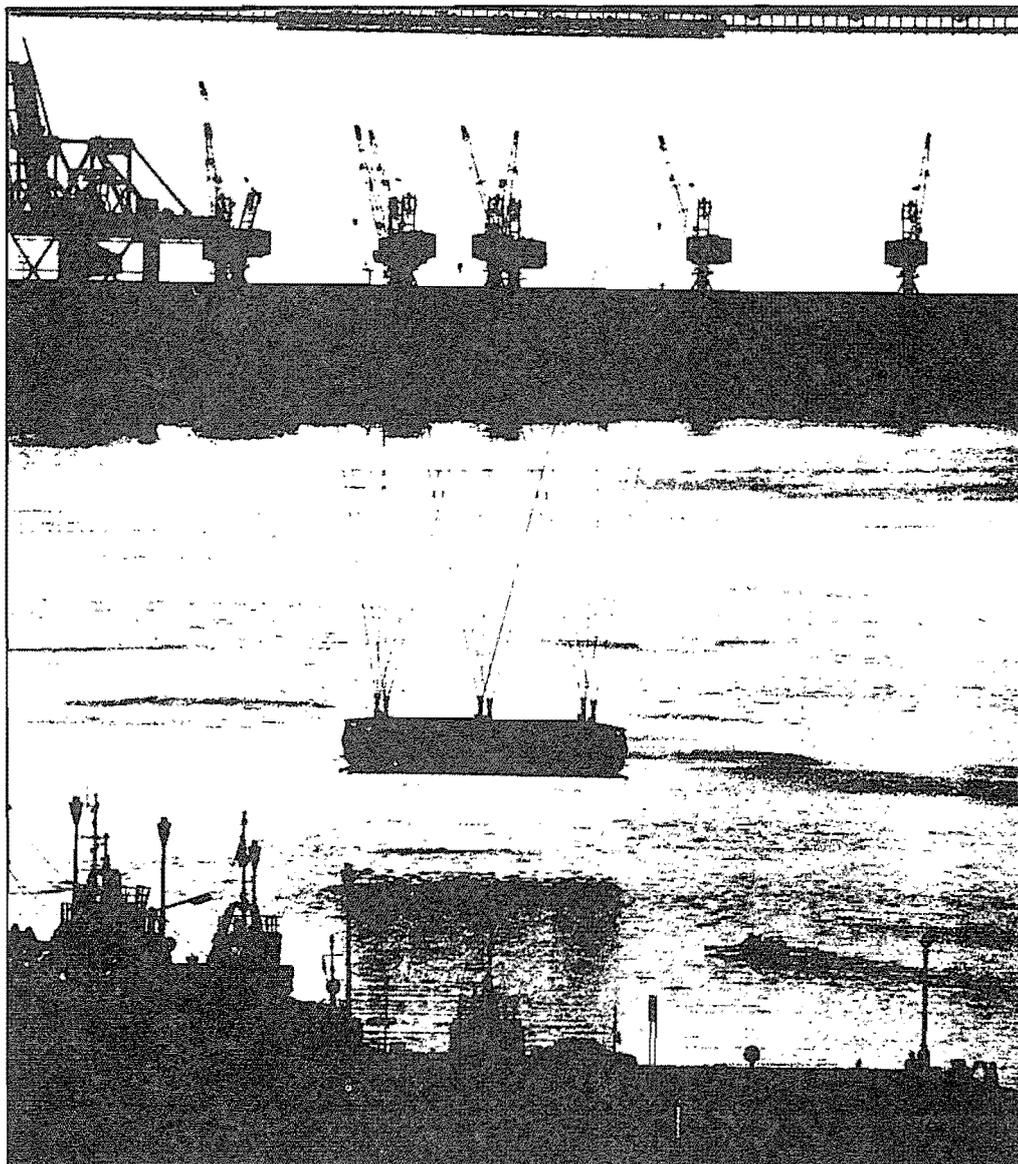
ciar de él. Es fundamental también que se produzcan actuaciones tendentes a la reinserción social de los beneficiarios, para que no sea un plan meramente asistencial.

La mejor forma para aumentar el gasto social, además de mediante una mejor resignación del gasto público se encuentra en una mejora de la fiscalidad y en un aumento de ésta sobre las rentas de la capital.

El problema principal que existe en el tema de la fiscalidad es del fraude fiscal. El fraude fiscal es elevado y se da sobre todo entre los empresarios, estando especialmente extendido en las rentas del capital. Esto hace que mientras la presión fiscal es baja en el Estado en comparación con la CEE, es empleo y las rentas del trabajo están fiscalizadas al mismo nivel que en ésta. En 1988 incluso se ha producido una reducción de la presión fiscal del 0,3%, pero se ha incrementado en un 0,2% la presión fiscal sobre el IRPF.

Los últimos datos conocidos, referidos a la estructura del IRPF de 1987, indican que el 75% del mismo está compuesto por rentas del trabajo, y que sólo un 8,7% por rentas de capital. Según estos datos el rendimiento medio declarado por cada trabajador fue un 85% más alto que el rendimiento medio declarado por los empresarios.

Los casi 10 puntos que nos separan de la presión fiscal media de la CEE permiten una progresión importante. La eliminación del fraude, una mayor progresividad impositiva y la reforma del impuesto de las sociedades nos permitirían acercarnos a los países del resto de la Comunidad en un horizonte razonable.



## Sindicalismo más ofensivo

Las condiciones económicas y las tendencias sociales no justifican ya la práctica de un sindicalismo de resistencia, aun admitiendo que, como una herencia más del pasado, la fuerza sindical no alcanza el nivel debido.

El abandono de la estrategia de pactos sociales ha producido un acercamiento sindical y un ejercicio de la acción sindical con un sentido más independiente y agresivo.

Las leyes y la patronal han propiciado acuerdos centralizados y en la cumbre, limitando el alcance de la negociación colectiva abierta a la actuación de las bases sindicales.

Debemos aumentar nuestra tasa de afiliación. Nuestra alternativa sindical tiene su apoyo básico en dos puntos: la Sección Sindical en el centro de trabajo, y la Unión Local en el cuadro de vida del trabajador.

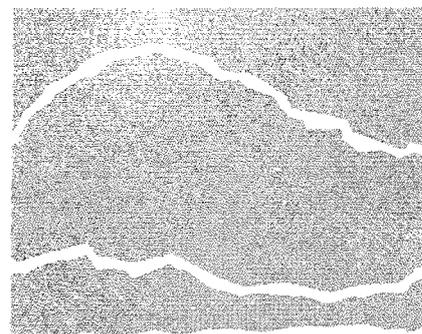
En cuanto a las relaciones laborales, nos encontramos en un buen momento para desbloquear lo ya implantado y para desarrollar nuevas iniciativas a partir de la autonomía de las partes.

Respecto a la relación con la Administración, le corresponde a ésta una posición más activa, más beligerante en favor del marco propio de relaciones laborales, si bien el movimiento sindical debe también presentar iniciativas y propuestas para hacer realidad las amplias posibilidades de actuación en este campo.

JOSEMI UNANUE

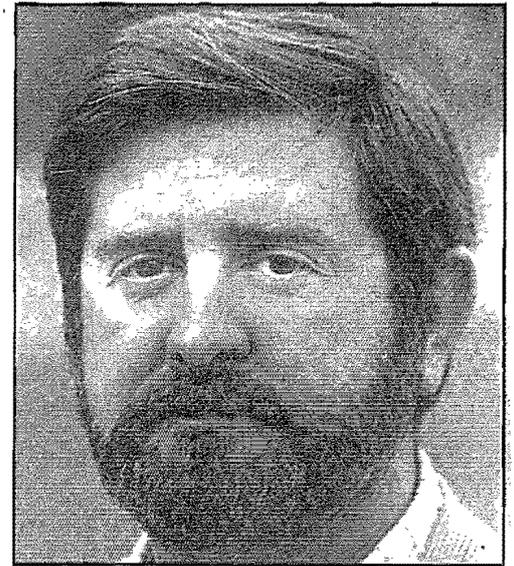
*La mejora económica actual debe ayudarnos a conseguir crear empleo, y que éste sea estable.*

*La eliminación del fraude, una mayor progresividad impositiva y la reforma del impuesto de las sociedades permitiría acercarnos al resto de países comunitarios.*



## *Abiapuntu berria*

*ELAko kongresu guztietan eman izan diogu txosten bat erakuntzari, beronen alderdi guztitsuak aztertuz. VII Kongresu honetan ere erakuntzako txosten bat debatituko dugu, baina fokaera berriaz. Alde batetik, egitura-erakuntza dei genezakeenera mugatuz, hots, profesioarteko eta federazioenera, negoziazio kolektiboa eta formakuntza konfederala erantsiz. Eta beste aldetik, sindikatua, beronen funtzionamendua, koadroen jarrera eta beronen erkundeen eginkizuna nola dauden sakonetik aztertu nahi dugu. Abiapuntu berria da. Horregatik egindako bidea analizatzean, azken lau urteak barik, azken 12 urteak, etapa oso legez, kontutuan harturik egiten dugu azterpena. Azken batean nahi duguna zera da, errealismorik handienaz eta autokritikarako gaitasunik handienaz, non gauden ikusi; zergatik iritsi garen egoera honetara eta bertora ekarri gaituzten arrazoiak analizatu eta, azkenez, datozen lau urteetarako jarri behar ditugun helburuak eta eurok aurrera eramateko hartzen ditugun konpromezuak argi eta zehazki definitu.*



José Ignacio Sueskun

Comisión de ponencia: Eusebio Alberdi, José Ignacio Sueskun, Koldo Zelaia, Santos Campo, Donato Caballero, Luis Manuel Aguirre, Luis M.<sup>a</sup> Arana.

## Para un mayor dinamismo de nuestras organizaciones

Si tuviéramos que hacer sólo un balance de los niveles de desarrollo organizativo alcanzados, tendríamos que decir que éste es francamente positivo. Máxime si tenemos en cuenta los resultados que hemos ido consiguiendo tanto interna como externamente. Además estos niveles de desarrollo y estos logros alcanzados se han producido a la vez que teníamos la tarea de poner los cimientos de una organización sindical moderna, autónoma, potente y eficaz. El contexto de salida de la clandestinidad, marcado por una aguda crisis económica, hacía todavía aún más difícil la realización plena de todas las tareas necesarias para llevar a cabo los objetivos que nos marcamos en su momento, a la vez que teníamos que responder a las ne-

cesidades que la propia realidad demandaba día a día.

### Balance de desarrollo organizativo

Sin embargo, y a pesar de ser conscientes del reconocimiento generalizado, tanto interna como externamente, de los logros alcanzados, llegó un momento en la organización en que empezó a generalizarse la sensación de que las cosas, internamente, no marchaban.

Se apreciaba un cierto estancamiento organizativo; se iba produciendo un cada vez mayor aislamiento respecto de la sociedad vasca; se notaba un empobrecimiento en las ideas y una carencia importante de debates; había una falta de renovación militante, lo que hacía en su conjunto, un estrechamiento de

los círculos en los que nos movíamos, siendo éstos cada vez más pequeños. Sin poder atribuir todos y cada uno de estos fenómenos a todas las organizaciones, sí que se producían a unos niveles y con una magnitud tal que eran francamente preocupantes y demandaban urgentes cambios de orientación.

Ante esta situación, la cuestión se centra en por qué y cómo se ha llegado a la misma, llegando al convencimiento de que nos estábamos instalando en una fase concreta de crecimiento de la organización, confundiendo una etapa inicialmente necesaria en un fin en sí misma.

### Objetivos iniciales y medios

Los primeros años de crecimiento orgánico, han con-

centrado los esfuerzos hacia la búsqueda de estabilidad organizativa, eficacia administrativa y de prestación de servicios a los afiliados y en la seguridad. En este sentido es clave el análisis del liberado: su papel en la organización, sus tareas, las exigencias que se le han venido planteando, tanto orgánicamente como por parte de los afiliados y las consecuencias que de todo ello se derivan.

Evidentemente lo que se ha hecho, en general, se ha hecho bien y era absolutamente necesario realizarlo, siendo esta la razón clara de los éxitos obtenidos y de los logros alcanzados.

Pero no nos podíamos quedar ahí.

Instalarnos autocomplacientemente sería autolimitarnos como organización



*Llegó el momento en la organización en que empezó a generalizarse la sensación de que las cosas, internamente, no marchaban. Se apreciaba un cierto estancamiento organizativo, un mayor aislamiento respecto de la sociedad vasca.*

*Es preciso establecer una estrategia de negociación colectiva confederal.*

*Hemos hecho una organización que descansa excesivamente en el liberado. Hay que potenciar y redefinir el papel de las organizaciones de base y de los militantes.*

**E**N todos los Congresos Confederales hemos tenido una ponencia dedicada al tema de organización, en la que tocábamos prácticamente todos los aspectos de la misma, la interprofesional, las federaciones, los servicios jurídicos, los cobros, la formación, las publicaciones, el centro de documentación, el área internacional, las elecciones sindicales y la presencia institucional. En este VII Congreso, la ponencia de organización también va a estar presente, pero con un enfoque nuevo. Por una parte, nos limitamos a lo que podemos llamar la organización estructural: Interprofesional y Federaciones, con dos añadidos importantes: la negociación colectiva en la vertiente de estrategia confederal y la formación. Por otra parte, se da a la ponencia un tratamiento más introspectivo, tratando de llegar al fondo de la situación en la que se encuentra la organización, del funcionamiento de la misma, de nuestras actitudes y del papel de las organizaciones en ELA. Es, por tanto un nuevo punto de partida. De ahí que al analizar el camino recorrido, la referencia no sea el Congreso anterior, sino los últimos doce años entendidos, en su conjunto, como una etapa. En definitiva, pretendemos con el máximo de realismo y con la máxima capacidad de autocrítica posibles, analizar el momento actual de la organización, tanto en sus aspectos positivos como negativos; ver cómo y dónde estamos; por qué hemos llegado a esta situación y las razones que nos han llevado a ello y por último, partiendo de la toma de posición respecto a qué pensamos y queremos que sea la Organización, o dicho con el lenguaje de la ponencia «las organizaciones de ELA», definir con precisión y claridad los objetivos que perseguimos para los próximos cuatro años y los compromisos que asumimos para llevarlos a cabo.



sindical, con la responsabilidad de ser el sindicato mayoritario de Euskadi y por tanto con la obligación de responder a las demandas globales del conjunto de trabajadores vascos de que en la construcción de Euskadi se cuente con sus intereses y aspiraciones propias.

Inicialmente, justo en el momento de poner las bases desde cero de TODA la organización, los objetivos, medios y dedicación en los que el conjunto de los militantes —liberados o no— han trabajado, han sido básicamente adecuados. Se exigía una

mayoritario, con una estructura moderna y eficaz en la prestación de servicios, tanto colectivos como individuales a los afiliados, que la situación demandaba..., han sido todas ellas razones importantes para que la búsqueda de estabilidad y seguridad estuviera así mismo presente en toda la primera fase de construcción de la organización, alimentando comportamientos y actitudes que han sido tremendamente eficaces para el logro de los fines que nos proponíamos.

Pero una vez alcanzado un determinado punto de desa-

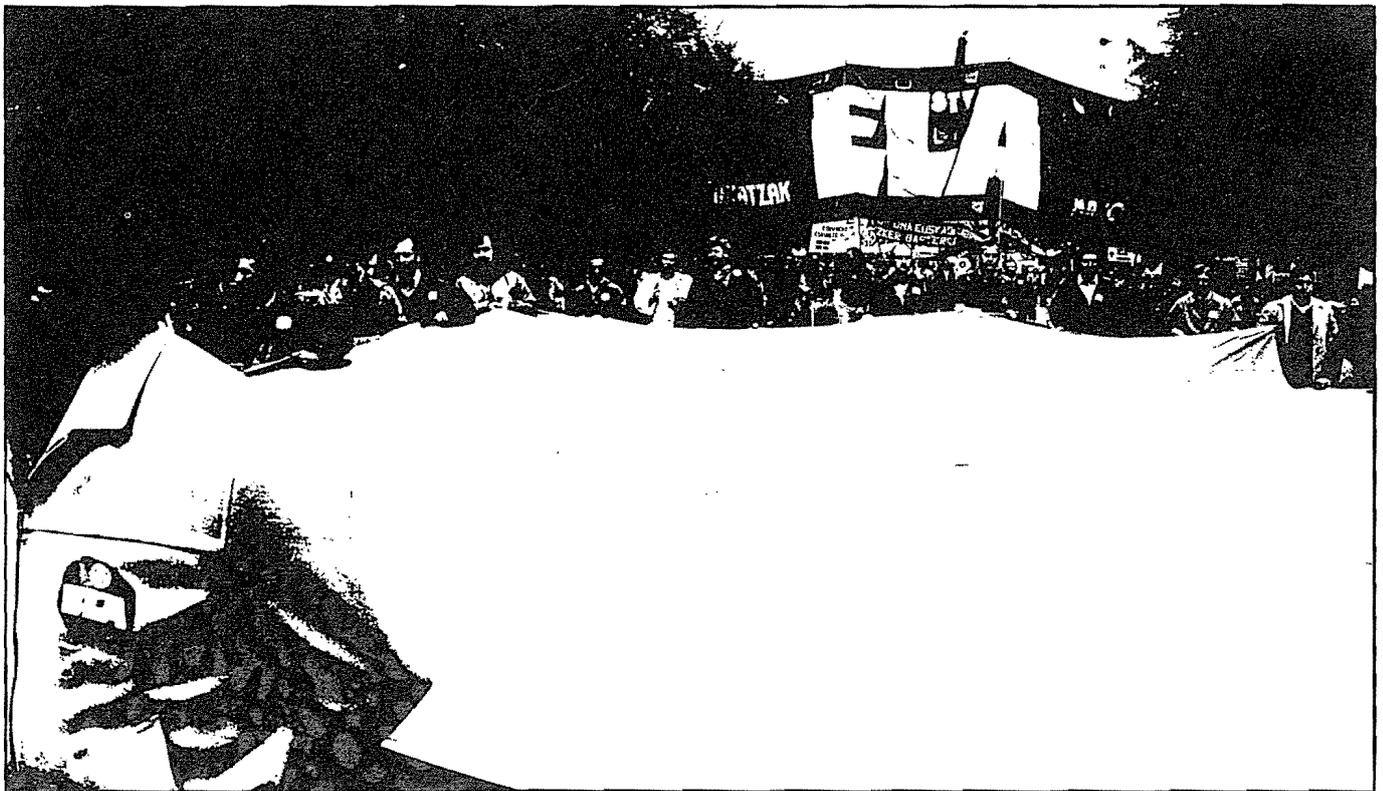
En esta situación, la perspectiva del papel que ELA tiene que cumplir —o puede cumplir— en la sociedad vasca, los principios y objetivos fundamentales que alimentan y orientan la acción de los militantes de ELA, entran en pugna con la tendencia al estancamiento y aislamiento que produce un proceso de empobrecimiento ideológico y militante.

Porque los liberados y cuadros sometidos a la presión unidireccional de búsqueda de eficacia en tareas que terminan en rutina, los servi-

tantes, y aunque pensamos que el liberado como militante cualificado que es va a seguir siendo clave en la nueva fase o en el nuevo estudio que pretendemos para la organización, tenemos que distinguir muy bien las características y papeles a desarrollar en ambas situaciones, de la que queremos salir y hacia la que queremos caminar, para poder asegurar el paso de una otra.

## Potenciación de las organizaciones de base y de los militantes

Queremos que ELA sea y



total atención a las tareas administrativas, a las de prestación de servicios a los afiliados y al necesario y «suficiente» desarrollo de la organización para la consecución de esos objetivos.

El contexto político de salida a la legalidad; la aguda crisis económica; el desarrollo político-institucional incipiente; la pugna intersindical por el modelo de relaciones laborales que se pretendía imponer; la defensa del modelo sindical propio con el que ELA sale de la clandestinidad: sindicato autónomo, con vocación de sindicato

rollo en la consecución de estos objetivos, mantener las mismas actitudes, seguir machacando en los mismos objetivos, continuar e incluso intensificar la dedicación a las mismas tareas administrativas y prestatarias de servicios, fundamentalmente, y con un mínimo escaso a la organización, provoca un estancamiento organizativo, se extiende la mentalidad de gestoría y se amplía la distancia respecto al mundo exterior a la organización, ya que lo que importa básica y exclusivamente es lo que pasa dentro.

si no se renuevan ideológicamente, si no participan en debates, si no amplían la perspectiva hacia la acción global de la transformación que pretendemos, quedan atrapados en el agujero del trabajo diario, la rutina, los círculos viciosos de repetir tareas e ideas con las consecuencias de desánimo, desorientación y hasta de empobrecimiento personal que todo ello conlleva.

Hemos hecho una organización, explicable por todo lo anterior, que descansa excesivamente en el liberado en detrimento del resto de mili-

así está definido con toda claridad en la ponencia, una Organización en las que las «organizaciones de base» —Uniones Locales y Secciones Sindicales— sean además de los elementos básicos y nucleares de las estructuras que conforman ELA, esto es las Federaciones y la Interprofesional, los lugares, ámbitos o espacios, donde se materialicen los proyectos, necesidades, intereses, aspiraciones e ilusiones de todos los hombres y mujeres que militan en ELA, en definitiva de todos los cuadros y afiliados del sindicato.



Desde aquí podemos enunciar que el lugar que tiene que ocupar y el papel que tiene que desarrollar el militante de ELA, es fundamental para lo que pretendemos.

Pensamos y aspiramos a que así sea: que el mejor servicio que podemos hacer a los trabajadores vascos y por tanto a la sociedad vasca, es que de además de tener un instrumento, una organización que atienda y sirva a las necesidades colectivas e individuales de los trabajadores que surgen por nuestra condición de asalariados, ELA sea el lugar desde el que luchar y el instrumento idóneo para la consecución de nuestros derechos, intereses y aspiraciones. Que cada afiliado que quiera estar y participar activamente en estas tareas, lo pueda llevar a cabo en y desde estas organizaciones básicas, como son la Sección Sindical y la Unión Local y desde aquí, de forma integrada con el resto de organizaciones que constituyen la estructura del sindicato, corresponsabilizarse en los proyectos y en las acciones de la Confederación.

Así, las Uniones Locales y las Secciones Sindicales son: los órganos básicos de la organización, instrumentos de acción sindical, lugares de participación militante y de desarrollo de los valores que asume y con los que se identifica el sindicalismo, como son, la solidaridad, la justicia y la lucha por la superación de las situaciones de desigualdad, opresión y explotación que la condición de asalariado conlleva.

En la nueva fase que definimos pretendemos por tanto que, manteniendo y mejorando en lo que aún se necesite los niveles alcanzados de desarrollo administrativo, eficacia en la prestación de servicios y de organización, dar un nuevo y fuerte impulso organizativo a las estructuras de base, con las consecuencias de todo tipo que tanto interna como externamente conllevan.

Es por ello que:

—Revisar las tareas del liberado y de los militantes.

—Redefinir el papel de las estructuras básicas, Uniones Locales y Secciones Sindica-

les, en el conjunto de la Organización.

—Situarnos todos en la nueva perspectiva.

—Y volcar el máximo de energías en la consecución de los nuevos objetivos, fijándolos con claridad y estableciendo las prioridades, es el objeto principal de la ponencia y razón importante para que se contemple con este carácter en el Congreso.

## Las nuevas tareas y las prioridades

Toda la estructura de la Interprofesional y de las Federaciones se va a ver afectada por esta decisión, definiendo las nuevas tareas de los liberados, respecto a la prioridad del trabajo en organización, y de los militantes, en cuanto al importante papel al que están llamados a desarrollar y cumplir en las estructuras del sindicato, así como de los

distintos órganos en cada estructura, en pos de la consecución de los objetivos propuestos.

Todo ello, por tanto, supone:

—Dar prioridad, en esta fase, a las tareas de organización.

—Renovar la perspectiva ideológica respecto del papel de ELA en la sociedad vasca.

—Definir el papel, tareas y funciones que deben asumir las distintas organizaciones: Uniones Locales, Uniones Comarcales, Secciones Sindicales, Federaciones Comarcales... en definitiva, el conjunto de la Confederación.

—Instalar la iniciativa, la reflexión y el debate en todas las organizaciones, con conciencia clara del papel, lugar y responsabilidad específica respecto del conjunto.

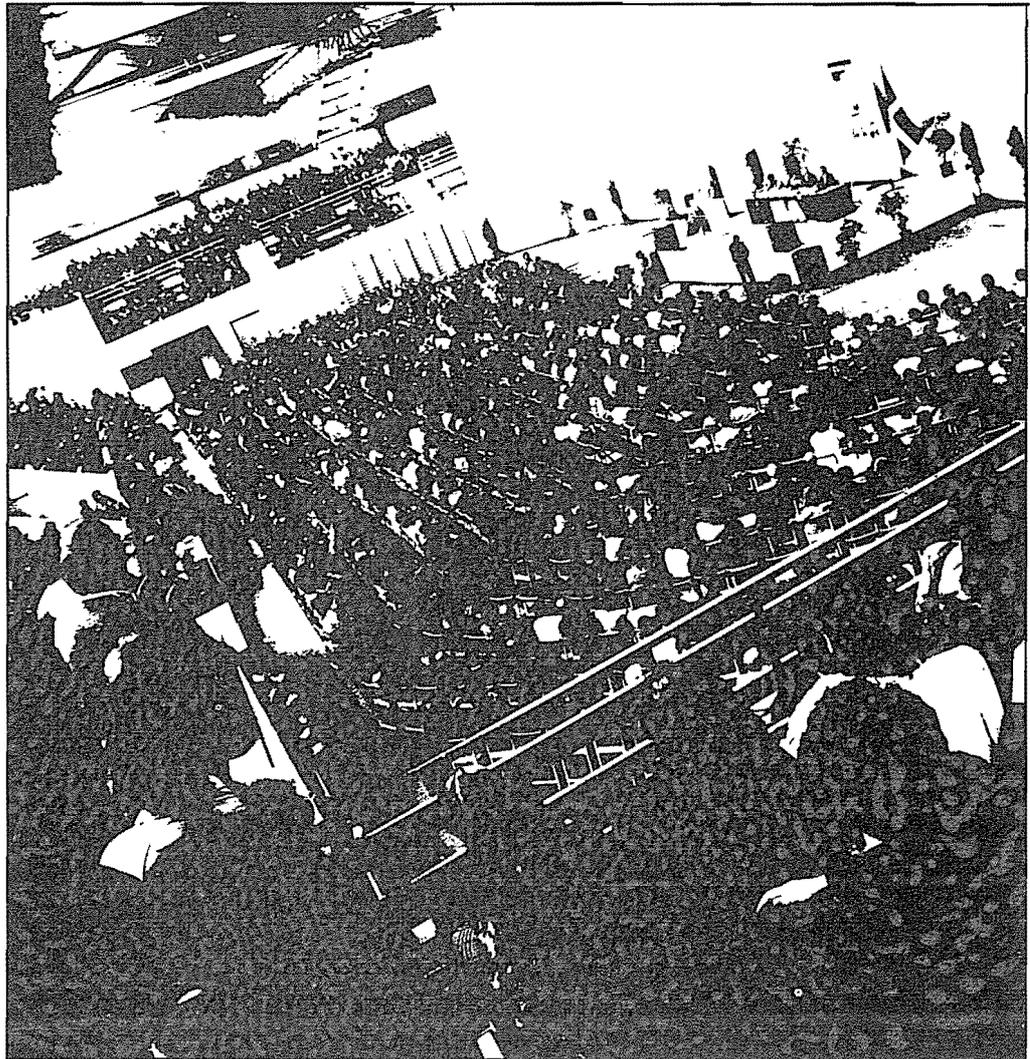
—Asegurar la interconexión orgánica para que las

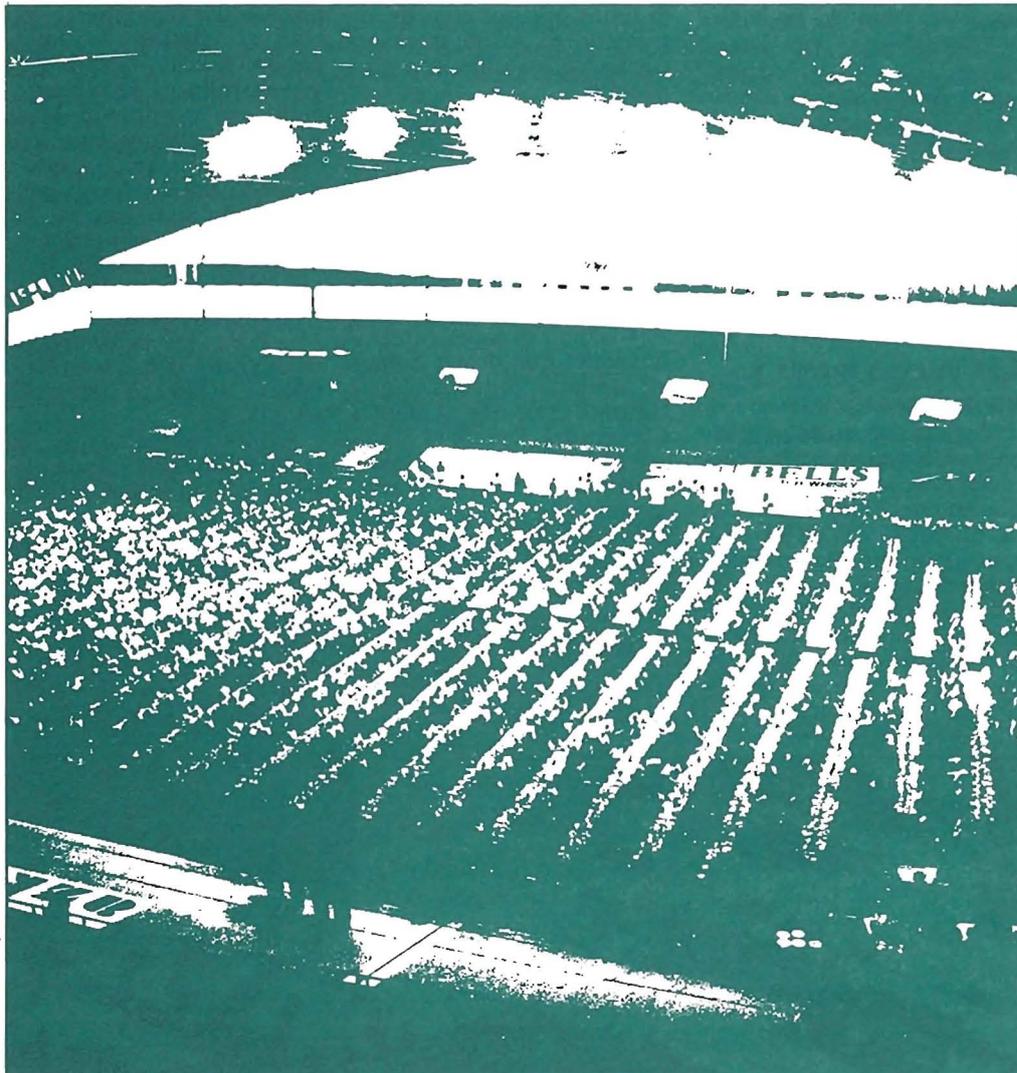
propuestas, directrices e iniciativas, partan de donde partan, sean claves en la vida y desarrollo de la organización, tanto mirando hacia adentro —organización más potente, más capaz—, como mirando hacia afuera —organización más eficaz—.

—Fijar los compromisos orgánicos que aseguren la puesta en marcha, desarrollo y revisión de estos objetivos.

—Poner los medios personales, materiales y estructurales u orgánicos necesarios para tal fin.

Evidentemente adoptar esta dirección exige grandes dosis de militancia por parte de todos, dado que en toda organización lo más dificultoso es el cambio ya que éste siempre produce resistencias de signo muy diverso. Necesitamos una actitud positiva de todos y cada uno de los militantes y cuadros para hacer posible este ambicioso pro-





yecto. Por supuesto que incorporar cuanto antes la reflexión y el debate a todos los niveles de la organización es la única garantía del éxito del mismo.

## La negociación colectiva

En la ponencia se trata, asimismo, y de forma específica, de otros puntos que aunque aparentemente se salen de la línea general de la misma, están íntimamente relacionados con ella: Por una parte, de la Negociación Colectiva en su perspectiva Confederal y por otra de la Formación.

En cuanto a la Negociación Colectiva se trata de la vertiente Confederal como una carencia importante que veníamos arrastrando y que en la nueva fase de dinamismo y de presencia en la socie-

dad vasca que pretendemos era urgente su incorporación en la vida del sindicato. En este sentido los objetivos y compromisos que se plantean en la ponencia cara al establecimiento de la estrategia de Negociación Colectiva para cada año, así como del papel del Comité Nacional en su fijación y articulación son los aspectos mínimos que pensamos es preciso cubrir, desde una visión Confederal.

Estos objetivos y compromisos se definen con respeto pleno a la autonomía de cada Federación y Sección Sindical para fijar los contenidos reivindicativos concretos, así como los ritmos y medios para alcanzarlos. Sin merma de esta autonomía, pensamos que deben verse apoyados y sostenidos por la acción y presencia global ante la sociedad de la Confederación. Por tanto lejos de su-

plantar la dinámica y reivindicaciones específicas de cada Federación, Sindicato o Sección Sindical, la Confederación las asume como propias de todo el sindicato, fija los objetivos comunes y establece las prioridades globales ante el conjunto de trabajadores y de la sociedad, con el fin de conseguir la máxima eficacia para los mismos.

## La Formación

Respecto a la Formación, servicio que debe poner permanentemente la Confederación a los militantes, cuadros y liberados, se trata de redefinir el papel y las prioridades que en la actual fase debe corresponder a la misma.

En ELA se ha hablado mucho de formación y se ha venido trabajando con empeño en ello. Sin embargo, en bastantes casos no dejaba de ser

algo genérico, inespecífico, sin definir suficientemente objetivos, planes y programas, y sobre todo a quiénes y con qué sentido último se pretendía impartir la formación.

En este camino que iniciamos volvemos a reafirmar el papel central que a la Formación le toca cumplir, como soporte que ponga en común y al día el conjunto de conocimientos e ideas, así como el de estimulador de actitudes de reflexión y debate, tan necesarias al objeto que pretendemos.

Por ello el conjunto de militantes y cuadros se debe esforzar en desarrollar los conocimientos y habilidades necesarios para hacer de las organizaciones en las que participa, algo dinámico, con personalidad propia, con iniciativa, con las responsabilidades propias de su área o nivel y conciencia del papel que les toca cumplir en el conjunto de la Confederación.

En definitiva se trata de que la formación coopere en la tarea de lograr que todo responsable desarrolle la capacidad y los conocimientos necesarios con el fin de dirigir, animar, motivar y preparar hombres y mujeres, equipos y estructuras, para que éstos sean vivos, dinámicos y operativos.

Asimismo, a la Formación Confederal le toca el papel de impulsar de forma permanente la puesta al día respecto a los conocimientos y análisis, que permiten la revisión ideológica de todos los militantes y cuadros, en pos de los objetivos permanentes y globales que perseguimos.

Para terminar recordar que la ponencia de organización ni es un fin en sí misma, ni quizás sea la más importante, sino que tiene que estar al servicio de los objetivos y fines de la Confederación en el período de los próximos cuatro años que abrimos cuando se acabe el acto formal del Congreso, aunque por las especiales circunstancias que hemos pasado en el período anterior al mismo hayamos tenido que extender el análisis y revisión a los últimos doce años.

**JOSE IGNACIO SUESKUN**



Juan Miguel Mendoza



*Comisión de ponencia: Juan Miguel Mendoza, Juan Olaskoaga, Juan José Lazarra, Luis Miguel Sáenz, Kandi Pikabea, Xabier Murua.*

**L** A comisión encargada de redactar el proyecto de esta ponencia para su debate en el VII Congreso de ELA, ha considerado necesario, dada la evolución a la que estamos asistiendo en materia económica, sindical y de negociación colectiva, el propiciar, a través de la misma, una reflexión en profundidad para poder abordar una nueva etapa en la acción sindical y reivindicativa a través de una estrategia que posibilite el alcanzar los objetivos básicos que ELA persigue en esta materia y que resumidos pueden concretarse en: mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores de Euskadi; batallar contra la precariedad en el empleo, por cuanto que, aparte de la injusticia e insolidaridad que conlleva, socava los cimientos del sindicalismo y debilita la negociación colectiva; avanzar en el establecimiento de un marco propio de relaciones laborales mediante la estabilización e institucionalización de la negociación colectiva en Euskadi; dinamizar el sindicalismo en Euskadi a través de su elemento básico que es la negociación colectiva; y potenciar el nivel de sindicalización en general y el de ELA en particular.

## Hacia una nueva etapa en la acción sindical y reivindicativa

### La realidad de los últimos años

Durante los primeros diez años, desde la legalización de los sindicatos, hemos vivido una etapa concreta que se ha caracterizado básicamente por:

—Un largo período de crisis económica que ha azotado fuertemente a los trabajadores, sobre todo en forma de paro y que ha obligado a una actitud sindical defensiva.

—Un proceso de precarización del mercado de trabajo propiciado por patronal y Administraciones, con cobertura legal y que supone un ataque frontal contra el conjunto de los trabajadores y el sindicalismo.

—Un modelo sindical y de negociación colectiva centralizado y burocratizado, basado en la perpetuación de la

debilidad sindical, que pretende impedir la existencia de realidades específicas diferenciadas como la de Euskadi, establecido por normas legales antisindicales y ayudado por sucesivos Pactos Sociales.

—Un mantenimiento pleno, pese a los intentos de centralización, de la negociación en Euskadi, aunque sin un suficiente grado de estabilidad e institucionalización.

—La creación de un elemento básico en la configuración institucional de las relaciones laborales en Euskadi como es el C.R.L., cuyas potencialidades están todavía, en gran medida, por explorar.

—Un proceso importante, a diferencia del Estado, de desarrollo de la negociación colectiva en el Sector Público Vasco que permite avanzar hacia su asentamiento.



—Una pérdida de ámbitos de negociación, fundamentalmente en la empresa, consecuencia directa de la crisis económica, que no ayuda a una dinamización del sindicalismo.

—Una parálisis en el contenido de la negociación colectiva que no ha variado sustancialmente en este período, con la consiguiente falta de adaptación a los cambios económicos e industriales y pérdida de control sindical en determinados aspectos de las relaciones laborales.

## Situación actual

En los últimos años estamos asistiendo a un proceso de mejora en la situación económica global caracterizado por un incremento de la demanda, una plena utilización de la capacidad productiva y una explosión al alza de los excedentes empresariales, aunque persisten determinados problemas en empresas y sectores, como también un elevado nivel de desempleo.

El propio modelo estatal centralizado y burocratizado parece quebrarse desde la perspectiva de los Pactos Sociales, aunque sigue existiendo la misma legalidad que lo propició, así como una actitud centralizadora de patronal y sindicatos manifestada a través de convenios estatales sectoriales.

La negociación colectiva se está cerrando con recuperaciones sustanciales del poder adquisitivo, lo que no obsta para que sigan aumentando los excedentes empresariales dados los incrementos de productividad que se están alcanzando.

El nivel de contratación laboral está aumentando de forma sustancial, aunque no lo suficiente para la rápida eliminación del desempleo, pero con un fuerte porcentaje de contratos en precario en las diversas modalidades que es preciso corregir y encauzar, al mismo tiempo que asistimos a una práctica bastante generalizada de horas extraordinarias que no se traducen en nuevo empleo estable y ponen en entredicho los esfuerzos sindicales de reducción de la jornada laboral.

Los cambios tecnológicos y organizativos están adquiriendo una gran importancia,



*En relación con las condiciones de vida y trabajo, hemos de conseguir mejoras sustanciales en la capacidad adquisitiva, reducciones escalonadas en la jornada laboral, mayores y mejores niveles de prestación por desempleo y pensiones, así como una mejora en los niveles de Seguridad Laboral.*

a la vez que una velocidad cada vez más fuerte, con las consiguientes repercusiones sobre la Seguridad en el trabajo, la cualificación profesional, la movilidad funcional, el reciclaje, etc., sin que todavía contemos con una capacidad de respuesta sindical apropiada ante este hecho, lo que conlleva a decisiones unilaterales de los empresarios, cuando sería precisa una negociación en profundidad a ámbitos de empresa o sectoriales a través de comisiones paritarias.

Por otra parte, en el pro-

ceso de consecución del mercado único europeo, se está pretendiendo por parte de los sindicatos que también sea una realidad la Europa Social y no sólo la económica, intentando evitar la Europa de las dos velocidades que se está configurando, con las negativas repercusiones que puede tener para los trabajadores.

A todo ello hay que añadir que el sindicalismo vasco se ha ido configurando, como mayoritario en Euskadi, cada vez con más claridad.

Ante esta situación, como

se apuntaba al principio, se ha considerado preciso, además de posible, dado el grado organizativo alcanzado, establecer una estrategia de acción sindical y reivindicativa que persiga alcanzar los indicados objetivos básicos, en lo que se ha dado en llamar una nueva etapa, que no nuevos conceptos en muchos casos, que se pretende abrir a partir de este VII Congreso.

## Prioridades para los próximos cuatro años

Todo lo indicado implica el pasar a una actitud sindical y reivindicativa de carácter agresivo, que supone, aparte de las mejoras en las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores de Euskadi, abordar saltos cualitativos en el desarrollo de una estructura estable e institucionalizada de la negociación colectiva en Euskadi, lo que requiere fundamentalmente de una voluntad decidida y de desarrollo de iniciativas por parte de todos los que componemos ELA.

En relación con las condiciones de vida y trabajo, hemos de conseguir mejoras sustanciales en la capacidad adquisitiva para mejorar la participación de los salarios en el PIB; reducciones escalonadas pero continuas en la jornada laboral; mayores y mejores niveles de prestación por desempleo y pensiones, así como una mejora incuestionable en los niveles de Seguridad Laboral.

El establecimiento de medidas concretas en relación a las prestaciones por desempleo y pensiones exige de una capacidad normativa y recaudatoria en Euskadi, lo que implica transferencias plenas del INEM y del INSS.

Es preciso abordar la alteración de las normas que ayudan a la precarización del mercado de trabajo, sin olvidar la necesaria actuación sindical en las empresas para su erradicación, lo que tiene que constituir, por su importancia, un objetivo prioritario e irrenunciable.

## Negociación colectiva

La negociación colectiva en la empresa debe ser enriquecida en extensión, pero todo en contenidos. Es una tarea fundamental para una



articulación estable de la misma y a ella hemos de aplicarnos. En cada empresa, básicamente en las medianas y grandes, y de acuerdo con la situación existente, la sección sindical correspondiente debe establecer la estrategia adecuada, encaminada, entre otros, a los siguientes objetivos:

—Lograr un control sindical efectivo sobre la contratación y las horas suplementarias que posibiliten la inversión del proceso de precarización existente.

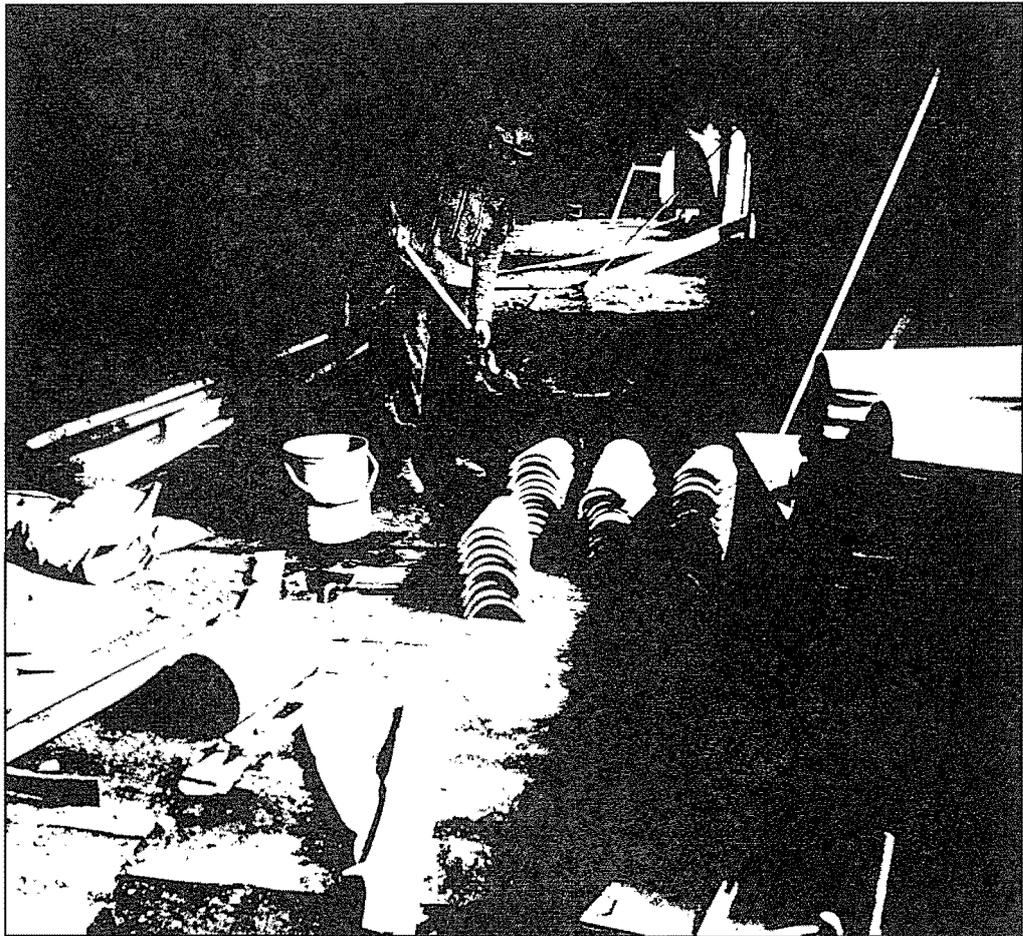
—Conseguir una negociación efectiva, de los cambios organizativos y tecnológicos, lo que exige el establecimiento de un derecho real a la información, con el objetivo de poder abordar estas materias con anterioridad a la decisión a adoptar por el empresario.

—Negociar en toda su amplitud el tema de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

—Establecer los cauces adecuados de reciclaje y formación profesional permanente de los trabajadores, para poder enfrentarnos al riesgo de expulsión del mercado de trabajo que la rápida incorporación de nuevas tecnologías conlleva, lo que, en el caso de pequeñas empresas, exigirá la utilización de canales formativos institucionales externos a la propia empresa.

Debemos acometer sin complejos el salto que supone la adquisición, por las secciones sindicales, de un mayor protagonismo en la negociación colectiva, haciendo que, en la práctica, se generalice su capacidad negociadora. Será un proceso lento y seguramente largo, que hemos de impulsar con constancia y sin flaquezas. El ritmo será diferente, porque diferente es la situación sindical en cada empresa, pero en todas ellas debemos aprestarnos para dar pasos en este sentido.

El peso, específico de ELA en cada empresa, el del conjunto de los sindicatos, el nivel de afiliación y de representación nos marcarán en cada caso el ritmo al que debemos avanzar. El papel de la sección sindical, al igual que en el establecimiento de materias es fundamental para lograr nuestro objetivo.



Por mucho que se teorice, si no se consigue un asunción plena de esta prioridad por parte del conjunto de las secciones sindicales no conseguiremos grandes cosas. Debe-

mos comenzar por dar pasos definitivos en aquellas empresas en que la situación sindical actual lo permite, para proceder a ampliar al máximo su número y extensión.

***El CRL debe de considerarse como un órgano idóneo para posibilitar y favorecer el establecimiento de mecanismos institucionales que ayuden a obtener una estructura estable de negociación colectiva.***

***Debemos acometer sin complejos el salto que supone la adquisición, por las secciones sindicales, de un mayor protagonismo en la negociación colectiva, haciendo que, en la práctica, se generalice su capacidad negociadora.***

En cuanto a la negociación colectiva sectorial debemos proceder a enriquecer progresivamente su contenido, iniciando en estos próximos años por:

—Generalizar la sustitución de las ordenanzas laborales, derogadas o no por convenios sectoriales o acuerdos a nivel de Comunidades Autónomas (Vasca y Navarra).

—Conseguir un derecho efectivo de información previa en las empresas, en materia organizativa y de cambios tecnológicos, facilitando el establecimiento de mecanismos de reciclaje y formación profesional.

—Establecer, en aquellos sectores en que existe negociación en la empresa, acuerdos que fijen las condiciones en las cuales los órganos sindicales adquieren capacidad negociadora en la empresa.

—Profundizar en los derechos sindicales, con el objetivo de ganar protagonismo sindical en la empresa, en materia de representación colectiva.



Es preciso establecer, asimismo, una estructura de negociación sectorial más racional en Euskadi, agrupando sectores homogéneos, estableciendo convenios sectoriales nuevos, en aquellos que hoy se rigen por convenios estatales y forzando, de acuerdo con el resto de sindicatos, a la patronal vasca a la conclusión de un acuerdo que afecte a todos los trabajadores de Euskadi que carecen de convenio. En este sentido, la delimitación de los campos de los convenios sectoriales y de empresa es importante.

Todo ello requiere de órganos prioritarios sectoriales más permanentes que una mesa de negociación, por lo que es preciso su institucionalización para profundizar en los ritmos, formas y niveles en que se pueden materializar y para avanzar con pasos seguros. Al mismo tiempo, el enriquecimiento de materias, objeto de negociación sectorial y de empresa, exige de unos soportes técnicos adecuados a tal objetivo.

## *La negociación colectiva en la empresa debe ser enriquecida en extensión, pero sobre todo en contenidos.*

### **Mecanismos institucionales**

Igualmente, la estabilidad de la negociación colectiva sectorial y de empresa requiere de mecanismos que la garanticen y que sin sustituir a la propia negociación colectiva, actúen como prolongadores y propiciadores de la misma. El establecimiento institucionalizado, en Euskadi, de mecanismos de mediación y arbitraje voluntarios, supondría un paso importante y a su consecución hemos de dirigirnos.

A este respecto, el CRL debe de considerarse como un órgano idóneo para posibilitar y favorecer el establecimiento de mecanismos institucionales que ayuden a obtener una estructura estable de negociación colectiva. Por ello, es preciso potenciarlo y dinamizarlo, siendo conscientes que una actitud firme de ELA, en este sentido, no es suficiente, pero también que es necesario la misma para que pueda responder a estas exigencias.

El papel que se debe acometer desde el CRL en estos próximos años y hacia ello encaminaremos nuestros esfuerzos, debe centrarse inicialmente en:

—Establecer un servicio de mediación y arbitraje voluntarios, que sirva a la vez como fomentador de la negociación colectiva, bajo su tutela.

—Generar un soporte técnico-estadístico que sirva de apoyo a la negociación colectiva.

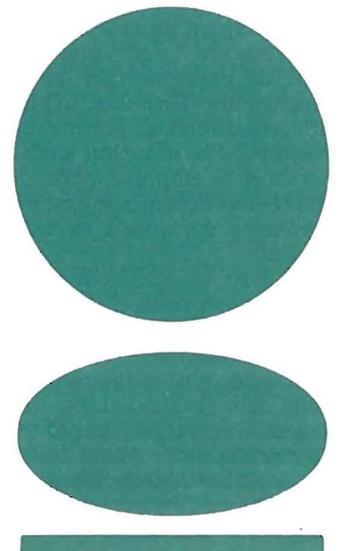
—Impulsar la creación de comisiones paritarias sectoriales estables y permanentes que, entre otras materias, puedan servir para establecer acuerdos sobre sustitución de Ordenanzas.

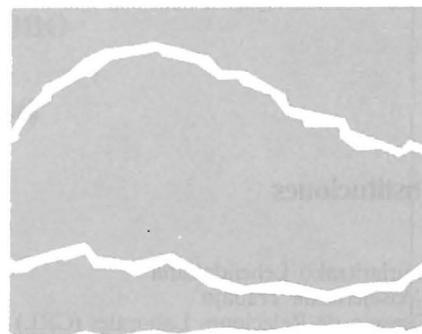
—Posibilitar la conclusión de un acuerdo para todos los trabajadores de Euskadi que carecen de convenio.

La problemática existente en cuanto a la estructura de la negociación colectiva en el sector público vasco y sus necesidades de adaptación a unas situaciones sujetas a cambios, hacen urgente la regularización y consolidación de unas relaciones laborales propias a través de las cuales se trate de dar solución a la problemática que vaya generando la negociación colectiva, mediante procedimientos y mecanismos que se acuerden con las Administraciones de la C.A.V. y de Navarra, pudiendo utilizarse para ello experiencias tan interesantes como el Consejo de Relaciones Laborales.

Por último, lo ambicioso de estos objetivos y la importancia de los pasos a acometer, nos deben impulsar a propiciar, en la medida de lo posible y sin que sirva de condicionante para nuestros objetivos, una unidad de acción con el resto de sindicatos, en la convicción de que una actuación conjunta facilita las consecuciones, como ya ha quedado demostrado con el acuerdo del presente año.

**JUAN MIGUEL MENDOZA**





## *Sindikalismoa indartu*

*Txosten honek alderdi bat dauka, garrantzirik txikienekoa behar bada, erreibindikakorra soilik dena. Beste bat, enpleguko egonkortasunaz eta prekarioko lanaz ari dena, erreibindikazio sindikal inportante bat izanez gain, negoziazio kolektiboa eta sindikalismoa bihotzondoan kolpatzen duen arazoa delarik eta strategi-planteiamendu batetik abiatuta ere konponbidea aurkitu behar zaion auzia. Eta, azkenez hiurugarren partean negoziazio kolektiboa eta protagonismo sindikala planteiatzeko modu eta era diferenteak proposatzen dira. Eta, lehenengo aldiz, negoziazio kolektiboan bornu europarrak izan dezakeen eragina aboradaten da. Ikuspuntu estrategikotik enpresetan negoziazio kolektiboa bultzatzera goaz, eremu berri honetan oinarritzko unitatetzat sekzio sindikalak hartuz. Negoziazioa egonkortzera joaz, etengabeko topaleku izango diren instituzio-bornuak antolatu eta indartzeko premia azpimarratzen segituko dugu. Lortu behar dugu baita ere Euskadiko langile guztiak komenio baten eraginpean izatea, Euskadi mailakoa izanik berau, eta sektorekako negoziazioa aberasten lanean jarraitzea. Lehenengo aldiz markatzen da negoziazio kolektibo konfederaleko estrategia, orain arte aboradatu ez dena, baina urteak joan urteak etorri, ezinbesteko bihurtu dena. Eta denau sindikalismoa indartzea izanik helburu.*

# Delegaciones que asistirán al Congreso

## Instituciones

Jaurlearitzako Lehendakaria  
 Consejería de Trabajo  
 Consejo de Relaciones Laborales (CRL)  
 Organización Internacional del Trabajo (OIT)  
 Comisión de las Comunidades Europeas (CEE)  
 Comité Económico y Social europeo (CES)  
 Instituto Sindical Europeo (ISE)  
 Agregados Laborales de las Embajadas de Francia, Alemania y EE. UU.

## Organizaciones Sindicales

### Confederaciones Internacionales

Confederación Internacional del Trabajo (CMT)  
 Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)  
 Confederación Europea de Sindicatos (CES)  
 Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC)

### Federaciones Internacionales

Federación Internacional de Periodistas - FIP  
 Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y de la Madera - FETBB  
 Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, de la Energía e Industrias Diversas - ICF  
 Federación Europea de Trabajadores de la Química, Energía e Industrias Diversas - FESCID  
 Federación Internacional de Empleados y Técnicos - FIET  
 Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza - SPIE  
 Comité Europeo de Transportes.

### Confederaciones sindicales extranjeras

American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations - AFL - CIO. Washington (USA)  
 Confederation des Syndicats Nationaux - CSN. Quebec  
 RENGO. Tokio, Japón  
 NSZZ Solidarnosc. Gdansk, Polonia.  
 Confederación de Trabajadores de Venezuela - CTV. Caracas, Venezuela  
 Christelijk Nationaal Vakverbond - CNV. Utrecht, Holanda  
 Federatie Nederlandse Vakbeweging - FNV. Amsterdam, Holanda  
 Confederación General de Trabajadores en Israel HISTRADUT  
 Tel-Aviv, Israel

DISK Ankara, Turquía.  
 Deutscher Gewerkschaftsbund - DGB. Dusseldorf, Alemania  
 Österreichischer Gewerkschaftsbund - OGB. Viena, Austria  
 Confederacion General del Trabajo de Grecia Atenas, Grecia  
 Confederation de Syndicats Cristianos de Suiza. Berna, Suiza  
 Schweizerischer Gewerkschaftsbund - SGB. Berna, Suiza  
 Trade Union Congress - TUC. Londres, Inglaterra  
 Confederación de Sindicatos Daneses - LO. Copenhague, Dinamarca  
 Landsorganisasjonen - I Norge - LO. Oslo, Noruega  
 Suomen Ammattiliittojen Keskujärjestö - SAK. Helsinki, Finlandia  
 Confederation des Syndicats Chretiens - CSC. Bruselas, Bélgica  
 Federation Generale du Travail de Belgique - FGTB. Bruselas, Bélgica  
 Confederation Generale du Travail-Force Ouvriere - FO. Paris, Francia  
 Confederation Francaise Democratique du Travail - CFDT. Paris, Francia  
 Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL. Roma, Italia  
 Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - CISL. Roma, Italia  
 Unione Italiana del Lavoro - UIL. Roma, Italia  
 Confederation of Malta Trade Unions - CMTU. Valletta, Malta  
 Confederation Luxembourgeoise des Syndicats Chretiens - LCGB. Luxemburgo  
 Uniao Genal de Trabalhadores - UGT. Lisboa, Portugal

### Confederaciones sindicales españolas

Unión General de Trabajadores (UGT)  
 Comisiones Obreras (CC. OO.)  
 Unión Sindical Obrera (USO)

### Confederaciones sindicales de Euskadi

Langile Abertzaleen Batzordea (LAB)  
 Euzko Langileen Alkartasuna (Askatuta) - ELA (A)

### Partidos políticos

Euzko Alderdi Jeltzalea (EAJ/PNV)  
 Eusko Alkartasuna (EA)  
 Herri Batasuna (HB)  
 Euskadiko Ezkerra (EE)  
 Partido Socialista de Euskadi (PSE-PSOE)

# VII Congreso de ELA

Lugar: Feria de Muestras de Bilbao

Fecha: 26 y 27 de enero de 1990

## Orden del día

---

### Día 26 de enero, viernes

- 9,30. Banda de Música de Bilbao.
- 10,00. Elección de la Mesa del Congreso y apertura del mismo por el Presidente de la Mesa.
- 10,15. Saludo del Presidente Confederal saliente.
- 10,35. Informe del Secretario General saliente.
- 11,45. Intervención de los representantes de la CMT, CIOSL, CES.
- 12,25. Presentación de las delegaciones sindicales invitadas e intervención en nombre de todas ellas de Solidarnosc.
- 12,45. Saludo del Lehendakari.
- 13,00. Fin de la sesión de mañana.
- 15,00. Presentación de la ponencia: *ELA: Desarrollo institucional y sociedad vasca.*
- 15,30. Debate de las enmiendas presentadas.
- 17,00. Intervención de la TUAC.
- 17,15. Presentación de la Ponencia: *Por el progreso económico y social: El empleo y la redistribución de la riqueza.*
- 17,45. Debate de las enmiendas presentadas.
- 19,30. Fin de la sesión.

### Día 27 de enero, sábado

- 9,00. Presentación de la ponencia: *Hacia una nueva etapa en la acción sindical y reivindicativa.*
- 9,30. Debate de las enmiendas presentadas.
- 10,45. Presentación de la Ponencia: *Para un mayor dinamismo de nuestras organizaciones.*
- 11,15. Debate de las enmiendas presentadas.
- 12,30. Elección del Comité Nacional.
- 13,30. Reunión del Comité Nacional para la elección de la Comisión Ejecutiva.
- 16,00. Lectura del acta de la elección de la Comisión Ejecutiva.
- 16,20. Presentación de los miembros del Comité Nacional.
- 16,30. Acto de clausura del VII Congreso Confederal.
- 17,30. Fin del Congreso Confederal.

# ELAren VII Kongresua

**Tokia: Bilboko Erakustazoka**

**Egunak: 1990. Urtarrilaren 26 eta 27-a**

## Lan zerrenda

---

### Urtarrilak 26, ostirala

- 9,30. Bilboko Musika Banda.
- 10,00. Kongresuko Mahaiaren aukeratzea eta Mahaiko Lehendakariak Kongresuari hasera ematea.
- 10,15. Konfederakundeko irtetzen den Lehendakariaren agurra.
- 10,35. Konfederakundeko irtengo den Idazkari Nagusiaren txostena.
- 11,45. CMT, CIOSL, CES-eko ordezkarien eskuhartzea.
- 12,25. Gonbidatuak izan diren sindikal ordezkarien aurkezpena eta guztien izenean Solidarnosc-ekoen interbentzioa.
- 12,45. Lehendakariaren agurra.
- 13,00. Goizeko ekitaldiaren amaiera.
- 15,00. *ELA: Instituzio-garapena eta euskal gizartea ponentziaren aurkezpena.*
- 15,30. *Aurkeztutako zuzenketen eztabaidatzea.*
- 17,00. *TUAC-en eskuharmena.*
- 17,15. *Ekonomi eta gizarte aurrerapenerako: Enplegu eta aberastasunaren birbanaketa ponentziaren azaltzea.*
- 17,45. Bidalitako zuzenketen eztabaidatzea.
- 19,30. Sesioaren amaiera.

### Urtarrilak 27, larunbata

- 9,00. *Etapari berri baterantza ekinbide sindikal eta erreibindikakorrean ponentziaren agertzea.*
- 9,30. Aurkeztutako zuzenketen eztabaida.
- 10,45. *Geure erakundeen dinamismoa areagotzeko, ponentziaren aurkezpena.*
- 11,15. Bidalitako zuzenketen eztabaidatzea.
- 12,30. Nazional Batzordearen aukeraketa.
- 13,30. Ejekutibo Batzordea aukeratzeko, Nazional Batzordearen bilera.
- 16,00. Ejekutibo Batzordearen aukeraketako aktaren irakurketa.
- 16,20. Nazional Batzordea osatzen dutenen aurkezpena.
- 16,30. VII. Kongresu Konfederalaren klausurako ekitaldia.
- 17,30. Kongresu Konfederalaren amaiera.