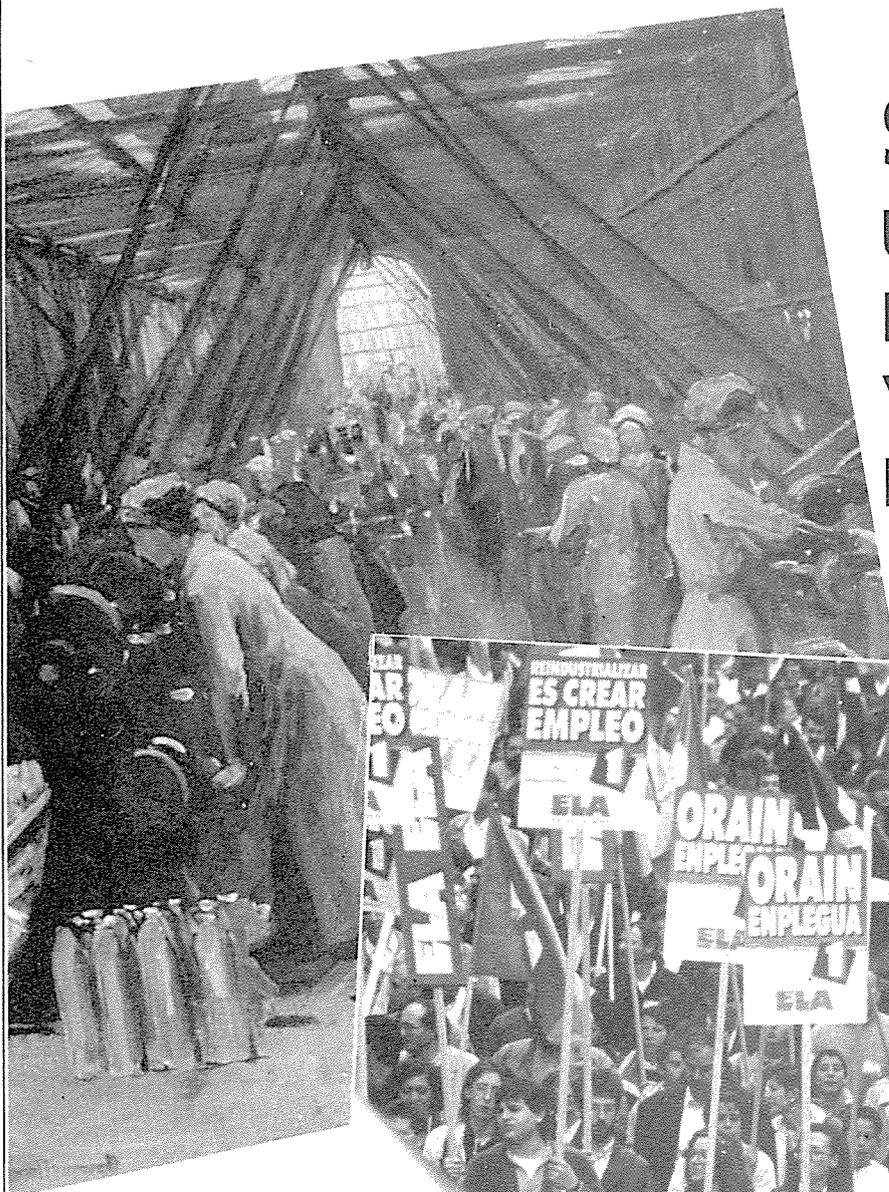




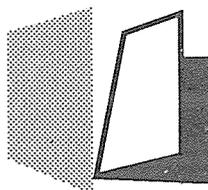
SINDICALISMO, UNION, REIVINDICACION Y DEFENSA



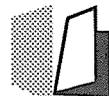
ELA
RESPUESTA
SOLIDARIA
PARA
EUSKADI

PUBLICACION PARA EL PLAN DE FORMACION DE ELA

MANU ROBLES-ARANGIZ



INSTITUTUA



INDICE

HISTORIA Y RAZON DE SER DE LOS SINDICATOS	4
EVOLUCION HISTORICA DE LOS SINDICATOS	11
OBJETIVOS, FINES Y MEDIOS DE UN SINDICATO	14
EL CONFLICTO HOY, NECESIDAD DEL SINDICALISMO	16
EL SINDICALISMO DE ELA	17

HISTORIA Y RAZON DE SER DE LOS SINDICATOS

PUGNA PERMANENTE EN LAS RELACIONES LABORALES

Las relaciones laborales no se pueden entender si no se presta atención a la **pugna permanente entre los dos grupos que forman parte del proceso productivo, pugna que viene provocada por los intereses en juego**. Como los intereses de cada grupo suelen ser antagónicos el conflicto es inevitable.

Los trabajadores y sus organizaciones reivindican el reparto equitativo de la riqueza que se produce y la eliminación de las injustas desigualdades tanto en el ámbito estrictamente laboral como en el cuadro de vida.

Si en el ámbito propiamente laboral se puede abordar la acción encaminada a lograr esos intereses negociando y movilizándose para incrementar los salarios, reducir la jornada, acceder a la formación, garantizar la seguridad y la higiene, etc, en el ámbito donde se desarrolla la vida del trabajador, la acción sindical también se encamina a lograr el reparto justo y la eliminación de desigualdades. El acceso a bienes y servicios financiados con los presupuestos que manejan los poderes públicos también es una manera de eliminar desigualdades.

El sindicato es la unión organizada de los trabajadores para defender sus intereses. Si quieren enfrentarse a las desigualdades en los dos ámbitos que hemos mencionado, tienen que dotarse de una organización apropiada para ello.

A esa necesidad responde la estructura organizativa de ELA.

Pero aunque hoy la lucha por defender los intereses de los trabajadores en todos los ámbitos en los que se desarrolla su vida y su trabajo nos parece legítima y normal, no siempre ha sido así. **El éxito en esa lucha exige una organización adecuada y para que los trabajadores se organicen se tiene que dar al menos una premisa: la toma de conciencia.** De ella hablaremos más tarde.

MANU ROBLES-ARANGIZ

INSTITUTUA

Aquí se señalan algunos intereses del capital enfrentados a los de los trabajadores.

Los intereses difícilmente conciliables entre trabajadores y empresarios provocan la existencia del

► CONFLICTO ◀

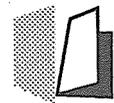
Expectativas del capital



Expectativas de los trabajadores.

- | | |
|---|--|
| ✓ FUERZA DE TRABAJO A BAJO PRECIO. | ✓ NIVEL DE SALARIOS INCREMENTADO PROGRESIVAMENTE. |
| ✓ TRABAJADOR MAS ADECUADO PARA CADA PUESTO. | ✓ UN PUESTO DE TRABAJO PARA CADA TRABAJADOR EN PARO. |
| ✓ MOVILIDAD DE TRABAJO MAXIMA. | ✓ ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. |
| ✓ PROTECCION LEGAL CONTRA LA HUELGA. | ✓ DERECHO A LA HUELGA COMO MEDIDA DE PRESION. |
| ✓ ELIMINAR COSTES EN CADA PUESTO DE TRABAJO. | ✓ SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. |
| ✓ INTRODUCCION DE NUEVOS METODOS Y TECNOLOGIAS. | ✓ FORMACION Y RECICLAJE ANTE NUEVOS METODOS Y TECNOLOGIA. |
| ✓ JORNADAS LABORALES AMPLIAS Y MANTENER HORAS EXTRAS. | ✓ REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL Y ELIMINACION DE HORAS EXTRAS. |

ELA, PLAN DE FORMACION



BREVE REPASO HISTORICO

Es posible que las relaciones de dependencia y dominación entre distintos individuos y grupos humanos no se diesen hasta que el hombre comenzó a producir o fue posible la acumulación de «riqueza».

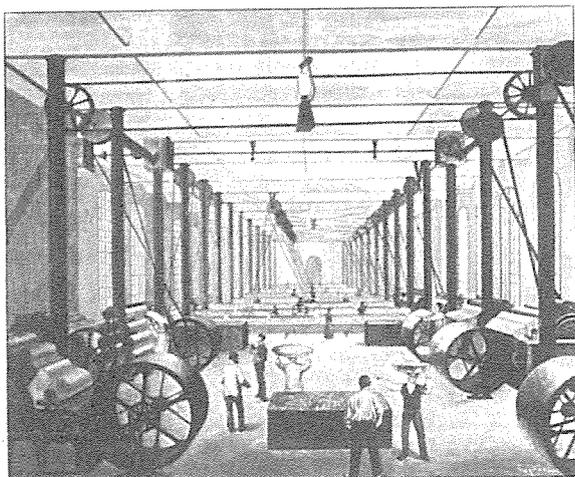
A lo largo de la mayor parte de su historia los trabajadores, que son los que aportan el trabajo para producir o acumular riqueza, aunque sean los que menos disfrutan de ella, no han tenido conciencia de clase y han considerado su suerte como un destino inevitable.

En la antigüedad (y hasta épocas muchísimo más recientes) había propietarios y esclavos; los esclavos no disponían ni siquiera de su vida.

En la Edad Media las gentes que trabajaban la tierra estaban tan ligados a ella que cuando el señor feudal vendía o adquiría unas tierras, vendía o adquiría también a los siervos que las trabajaban; eran los trabajadores o los «siervos de la gleba».

También existían gremios de artesanos con reglamentaciones corporativas que eran libres y vivían de su trabajo.

Pero lo que hoy entendemos por trabajador asalariado no surge hasta la Revolución Industrial.



LA REVOLUCION INDUSTRIAL; PUNTO DE PARTIDA DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Una de las descripciones que se hace de la Revolución Industrial suele ser la que la define como la aplicación de nuevos procesos, basados algunos en adelantos científicos y tecnológicos, y la inversión de nuevos recursos económicos y humanos para aumentar sustancialmente la producción de bienes y servicios y acrecentar la productividad de los recursos invertidos.

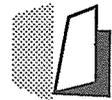
Las causas que provocaron la revolución industrial fueron muchas. Una de ellas fue el aumento del saldo demográfico positivo, el número de nacimientos creció con moderación, pero las defunciones de tipo epidémico se redujeron notablemente. **La mayor cantidad de personas provocó una mayor demanda y producción de productos.**

Con la adopción de nuevos sistemas se acrecentó la producción agrícola pero disminuyó notablemente la capacidad de autosustento de los braceros y labradores menos acomodados.

El tráfico mercantil produjo beneficios que se acumulaban de forma progresiva y esto hacía buscar nuevas fórmulas para invertir esos capitales.

La necesidad de producir más y mejor, compitiendo, favoreció la innovación tecnológica y los adelantos técnicos se multiplicaron.

El excedente de mano de obra en el campo y el producido por los adelantos tecnológicos hizo que la masa de desocupados e indigentes se acrecentase, lo que hizo surgir una mano de obra barata y fácilmente utilizable en tareas que no exigían especialización.



La principal consecuencia que la Revolución Industrial trajo para los trabajadores fue la explotación. **Los obreros se vieron sometidos a condiciones miserables y a la sobreexplotación.** Se obligó a hombres mujeres y niños a trabajar jornadas interminables en condiciones insalubres y agotadoras.

Fue en esta situación en la que los trabajadores van tomando conciencia de la necesidad de defenderse. Hasta entonces puede decirse que no había existido lo que se ha llamado «conciencia de clase». La creciente toma de conciencia hizo que surgiera los primeros sindicatos reivindicativos; nacía el movimiento obrero.



PROCESO DE LA TOMA DE CONCIENCIA

Tomar conciencia de clase no es simplemente darse cuenta de que la situación de explotación es común a todo el colectivo de trabajadores.

La toma de conciencia tiene al menos estas características:

1.- **Somos conscientes** como trabajadores de sufrir una situación de explotación o de injustas desigualdades pero también de que **no es una situación irremediable.**

2.- **Todos los trabajadores,** aunque estemos integrados en diferentes grupos, **tenemos una serie de intereses comunes** que se enfrentan a los de otras clases.

3.- Para que nuestros intereses se realicen **tenemos que lograr hacer cambiar la situación** ya que la realización de los intereses enfrentados a los nuestros impide la de los nuestros; tenemos que luchar contra los intereses de otras clases.

4.- **Sólo es posible cambiar la situación luchando eficazmente.** Esto exigen el desarrollo de unas formas de organización adecuadas, tenemos que organizarnos.

MANU ROBLES-ARANGIZ

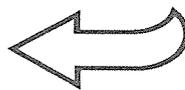


INSTITUTUA

REVOLUCION INDUSTRIAL. ALGUNAS CAUSAS

REDUCCION DE EPIDEMIAS = AUMENTO DE POBLACION

MAS DEMANDA



EXIGE

MAS PRODUCCION

PARA PRODUCIR MAS

ADELANTOS TECNICOS

**INVERSION DE
CAPITALES**

MEJORES SISTEMAS DE PRODUCCION

EXCEDENTE DE MANO DE OBRA



DOS GRUPOS, DOS CLASES

GRUPO MINORITARIO GRUPO MAYORITARIO

- | | |
|---|--|
| ✓ POSEE LOS MEDIOS DE PRODUCCION: MAQUINAS, CAPITALS, TECNOLOGIA... | ✓ NO POSEEN MAS QUE SU FUERZA DE TRABAJO; LA VENDEN PARA VIVIR. |
| ✓ COMPRA EL TRABAJO DE OTROS. | ✓ PRODUCEN LA RIQUEZA. |
| ✓ DISFRUTA DE LA RIQUEZA PRODUCIDA POR OTROS. | ✓ NO DISFRUTAN DE LA RIQUEZA QUE PRODUCEN. |
| ✓ DECIDE LA SUERTE SUYA Y AJENA. | ✓ NO DECIDEN SU PROPIA SUERTE. |
| ✓ SU INTERES PRIORITARIO: ¡QUE ESTO NO CAMBIE! | ✓ SU INTERES PRIORITARIO: ¡QUE ESTO CAMBIE! |
| ✓ ORGANIZA Y CONTROLA LA SOCIEDAD CON ESTE OBJETIVO. (ADMINISTRACION, EJERCITO, ESCUELA...) | ✓ SUFREN LA PRESION DE LOS MECANISMOS DE UNA SOCIEDAD ORGANIZADA PARA PERMANECER ASI. CONTROLADA POR OTROS |

ELA, PLAN DE FORMACION

NUEVO MODO DE PRODUCCION: REGIMEN DE SALARIO

En el desarrollo de este proceso se impone un modo de producción determinado por el **régimen de salario**.

Lo determinante para el trabajador es que vive de un salario. La actividad asalariada es una actividad **libre, retribuida, dependiente y por cuenta ajena**. (ver recuadro adjunto).

✓ *Para el trabajador el objetivo de su trabajo no es lo que produce sino el salario que recibe a cambio de su fuerza de trabajo.*

CARACTERISTICAS DEL TRABAJO ASALARIADO

Actividad libre.- Simplemente se quiere decir que el trabajador no es esclavo ni siervo; tampoco realiza trabajos forzados ni está privado de libertad. Jurídicamente al menos aporta su actividad libremente.

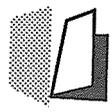
Actividad retribuida.- El trabajador recibe un salario por su actividad, que es un trabajo por el que participa en el proceso productivo. Para que su actividad sea retribuida no es necesario que el empleador consiga un beneficio o lucro derivado de ella.

Actividad dependiente o subordinada.- El trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo que, dirigida por otro, se desarrolla con la propia persona del trabajador.

Actividad por cuenta ajena.- La propiedad de los medios de producción pertenece al capital. El trabajador no recoge los frutos de su trabajo. Para él el producto de su actividad nunca es el objetivo de la misma.

EL REGIMEN DE SALARIO Y LAS RELACIONES DE PRODUCCION DETERMINAN LA EXISTENCIA DE DOS GRUPOS O CLASES SOCIALES

Mientras un **grupo minoritario** posee la **mayor parte de los bienes** y de la riqueza disponible y disfruta de muchos servicios, un



grupo mayoritario tiene lo justo para subsistir, si lo tiene. Además el grupo minoritario utiliza al mayoritario para acrecentar la riqueza de que disfruta unilateralmente.

Cada una de las clases tiene **intereses y valores comunes** a todos los miembros del grupo, pero **antagónicos e incompatibles con los de la otra clase**. El **conflicto de intereses** es inevitable.

SISTEMA ECONOMICO INSTAURADO EN LA REVOLUCION INDUSTRIAL

Todo esto de lo que hablamos se da en el nuevo sistema económico basado en la **competencia**, el **máximo beneficio** y la **ley de la oferta y la demanda**.

Para el capital **la mano de obra es un elemento más del sistema de producción** que obedece también a esas características.

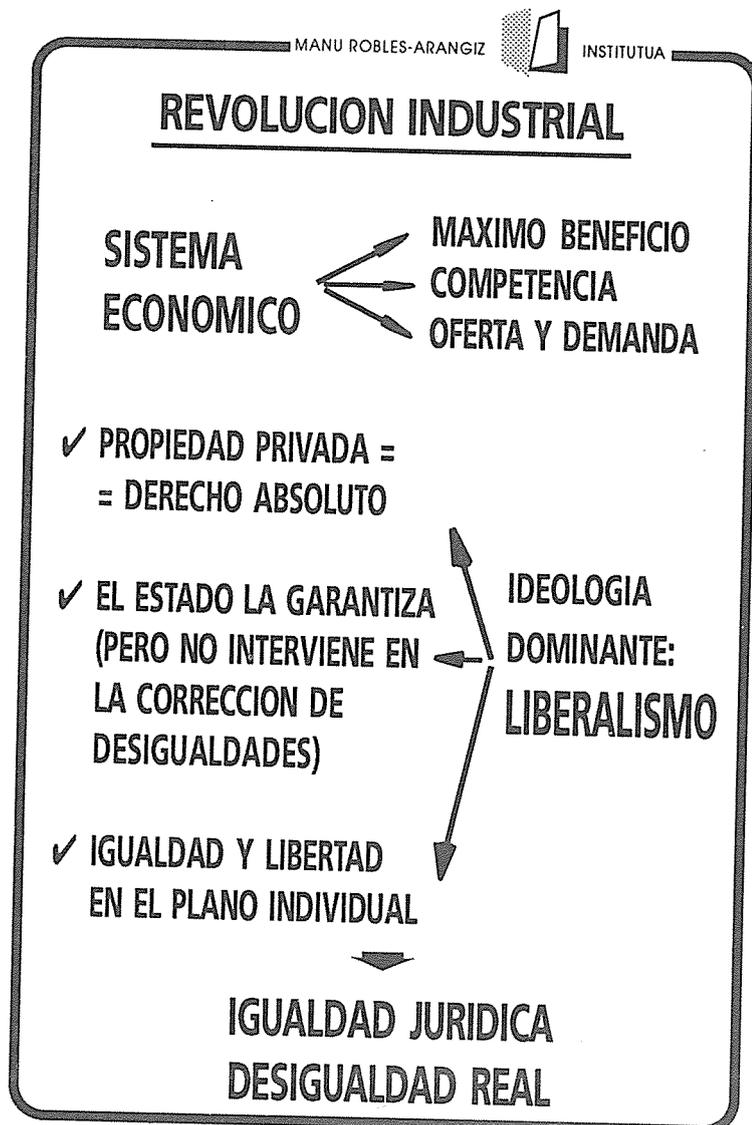
El **liberalismo** es la **ideología dominante**.

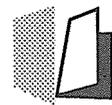
Sus principios son:

- **Propiedad privada:** derecho natural absoluto; las leyes deben protegerlo y deben castigar a todo el que atente contra ese derecho o intente subvertirlo. (No se pueden poner límites a la utilización de la propiedad; el que la posee la utiliza a su antojo).
- **El Estado garantiza la propiedad privada;** pero no debe intervenir en el **libre juego de**

las fuerzas individuales. La propiedad utilizada sin límite y sin norma provoca forzosamente el crecimiento de la desigualdad entre los que tienen y los que no tienen, pero **el Estado no debe intervenir en la corrección de las desigualdades.**

- La **libertad** es también un **derecho universal;** pero contemplada exclusivamente en el plano individual. **Cualquier intento de asociación para defender intereses de grupo debe ser abortado** porque limita y coarta el libre juego de las fuerzas individuales.

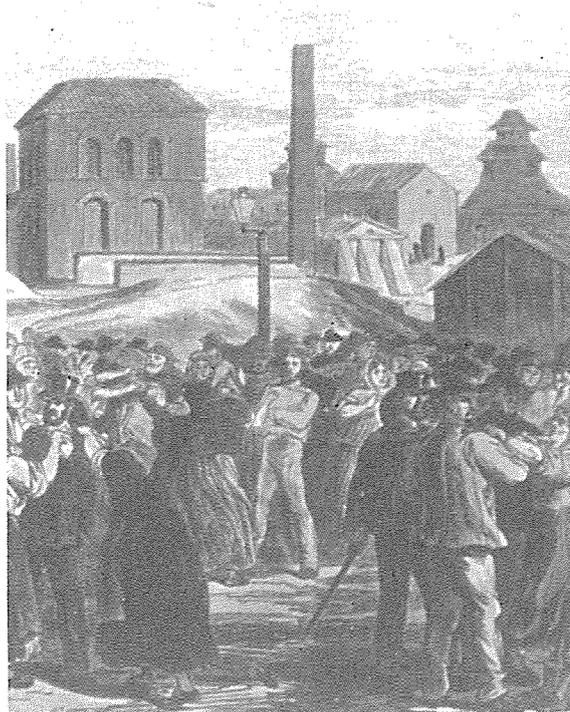




CONSECUENCIAS

- **Acumulación de riqueza** en manos de los que poseen los bienes y los utilizan para acrecentarlos; la riqueza que se produce no se reparte.
- **El trabajo** es considerado **una mercancía más**. Como tal está sujeto a la ley de la oferta y la demanda y se utiliza para obtener de él el máximo beneficio.
- **Concentración urbana**. La emigración a las ciudades de la que ya hemos hablado, la adopción de nuevos sistemas de producción y de adelantos técnicos, la consideración del trabajo como mercancía, etc, tiene como consecuencia la **concentración de un ejército de mano de obra barata**.
- **Explotación**. Se vive en **condiciones de miseria y de hacinamiento** en los suburbios donde se concentra la clase trabajadora, en **condiciones de insalubridad** (en estos y en

los lugares de trabajo), las **jornadas de trabajo son agotadoras** y los **salarios apenas permiten subsistir**, se explota a hombres, mujeres y niños, no hay acceso a la cultura para los trabajadores y sus hijos.



MANU ROBLES-ARANGIZ



INSTITUTUA

REVOLUCION INDUSTRIAL.

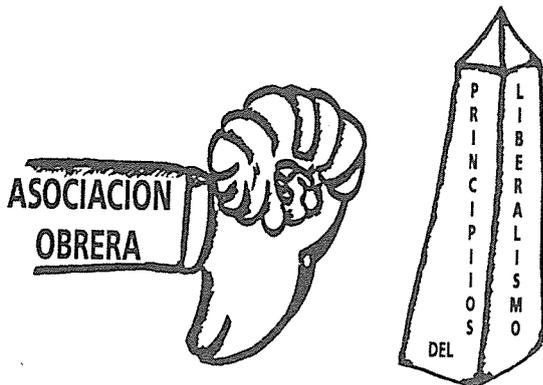
CONSECUENCIAS DEL NUEVO SISTEMA ECONOMICO

- ✓ **ACUMULACION DE RIQUEZA. EN MANOS DE UNOS POCOS.**
- ✓ **CONCENTRACION URBANA. EJERCITO DE RESERVA DE MANO DE OBRA BARATA.**

- ✓ **EL TRABAJO = MERCANCIA. SUJETO A LA LEY DE LA OFERTA Y LA DEMANDA.**
- ✓ **EXPLORACION. SALARIOS DE HAMBRE, JORNADAS AGOTADORAS, INSALUBRIDAD, HACINAMIENTO, INCULTURA...**



LA DESIGUALDAD REAL SOLO PUEDE COMBATIRSE POR MEDIO DE LA UNION



TRES OBJETIVOS FUNDAMENTALES DE LA CLASE TRABAJADORA:

- ✓ LIBERTAD DE COLACION Y ASOCIACION.
- ✓ MEJORA DE CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO.
- ✓ TRANSFORMACION DE LAS ESTRUCTURAS SOCIALES DERIVADAS DEL REGIMEN DE SALARIO.

ELA, PLAN DE FORMACION

ORGANIZACION

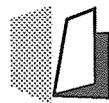
En esta situación de explotación en que se encuentran los trabajadores se da la **toma de conciencia** que hace que **la clase trabajadora reaccione** (ver proceso de la toma de conciencia en página 6).

Los trabajadores sólo pueden superar la desigualdad por medio de la unión y de una lucha organizada. Pero la asociación de la clase obrera se opone a los principios del liberalismo; aquí tenemos un ingrediente más del conflicto social y colectivo.

Mientras los valores liberales defienden como prioritario:

- la propiedad privada,
- la libertad en el plano individual, (individualismo),
- la competencia y el máximo beneficio, los objetivos fundamentales de la clase obrera son:
 - la unión, la asociación que proporcione la fuerza suficiente para emprender una **lucha conjunta y solidaria** encaminada a transformar la realidad,
 - el reparto de la riqueza y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo,
 - la transformación de las estructuras que provocan y hacen posible el mantenimiento de las desigualdades.





EVOLUCION HISTORICA DE LOS SINDICATOS

Aunque los objetivos fundamentales de los sindicatos (de clase) no hayan cambiado en términos generales, los sindicatos han ido evolucionando a medida que han cambiado la correlación de fuerzas, los ámbitos de negociación, etc.

ETAPA DE PROHIBICION

Esta etapa coincide con el nacimiento del estado liberal capitalista.

La concepción liberal de la libertad individual propugna que entre el individuo y el estado no pueden mediar organizaciones. El libre juego de fuerzas individuales es el que tiene que garantizar el desarrollo de la sociedad. Los grupos, las organizaciones coartarían la libertad individual y por ello no deben existir.

El trabajador individual es explotado sin escrúpulos. Los trabajadores no participan lo más mínimo ni del poder político ni del económico. El trabajador sólo puede enfrentarse a la explotación y a la miseria mediante la asociación con otros trabajadores. Pero **las asociaciones obreras, que surgen con fines de socorro mutuo, de resistencia en las huelgas, se prohíben legalmente; su actuación es clandestina.**

ETAPA DE TOLERANCIA

Aunque sin un reconocimiento legal, en esta etapa los poderes públicos adoptan hacia los sindicatos una actitud de tolerancia en los



aspectos que no inciden directamente en la determinación del salario. Los sindicatos luchan, por una sociedad nueva; surgen diversos proyectos revolucionarios y sociales en Europa.

ETAPA DE RECONOCIMIENTO

Este reconocimiento se da en fechas distintas según los países y **después de muchas luchas sindicales.**

El reconocimiento legal de los derechos de los trabajadores siempre ha llegado cuando los hechos han conseguido imponerse al derecho.

Pero si las leyes reconocen expresamente el derecho a la asociación sindical, **no ocurre lo mismo con el de negociación colectiva; esta se conquista en distintas fechas se-**



gún los países. En esta etapa surgen las grandes organizaciones sindicales.

En el periodo comprendido entre las dos guerras mundiales se da una serie de victorias sindicales importantes;

- libertad y reconocimiento sindical,
- reducción de las horas de trabajo,
- aumento del poder adquisitivo de los salarios,
- imposición de la negociación colectiva,
- premisas para un sistema de seguridad social generalizado.

ETAPA DE PARTICIPACION INSTITUCIONAL

A partir de la II Guerra Mundial en diversas países europeos, los sindicatos están presentes en los órganos de elaboración de planes económicos, en los ministerios de trabajo, en la Seguridad Social, Formación Profesional...

Es un periodo de reconstrucción después de la guerra y de la experiencia del fascismo que hace que **los sindicatos, como defensores de las libertades democráticas, sean un componente esencial de las democracias.**

Sin embargo, después de una etapa de participación institucional en la que los sindicatos se consolidan y se dan acciones positivas en favor de ellos, hay una segunda fase en la que resurge el liberalismo (neoliberalismo); leyes antiobreras, relación tensa entre sindicatos, estado y patronal.

Es en esa fase en la que actualmente nos encontramos.

FORMAS DE ORGANIZACION

Desde el punto de vista de las formas de organización sindical en un primer momento los trabajadores se agrupan por oficios. Los trabajadores que ejercían el mismo oficio dentro de la fábrica o empresa formaban los llamados **sindicatos de oficio.**

MANU ROBLES-ARANGIZ



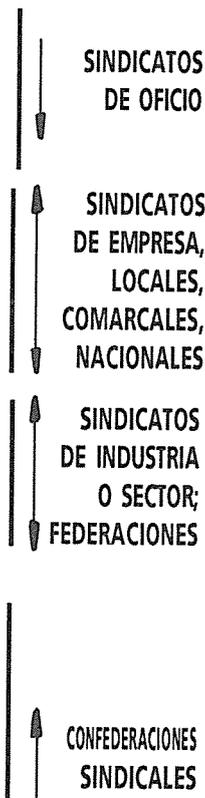
INSTITUTUA

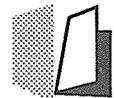
EVOLUCION HISTORICA DE LOS SINDICATOS

ETAPAS

FORMAS DE ORGANIZACION

- ✓ ETAPA DE PROHIBICION
Agrupaciones espontáneas.
Para el socorro mutuo.
Resistencia en las huelgas.
Prohibición legal.
Represión.
- ✓ ETAPA DE TOLERANCIA
Derechos y libertades sindicales no reconocidos.
Cooperativas de consumo.
Sociedades de ayuda mutua.
- ✓ ETAPA DE RECONOCIMIENTO
Derechos de asociación.
Elementos de la estructura social.
Organizaciones de masas.
NO derecho a la negociación colectiva.
- ✓ ETAPA DE PARTICIPACION INSTITUCIONAL
Componentes esenciales de la democracia.
Generalización de la Negociación Colectiva.
Reconocimiento del sindicato en la empresa.
Institucionalización del diálogo social.





Posteriormente surgen los **sindicatos de empresa**, en los que se agrupan los trabajadores que aportan su fuerza de trabajo en la misma fábrica o empresa. La evolución es claramente necesaria; cuando los trabajadores se unen es porque necesitan la fuerza que les da la unión.

En la empresa la relación de fuerzas mejora a favor de los trabajadores cuando la presión no se diluye en varios grupos que corresponderían a cada oficio.

Cuando todos los trabajadores luchan en la empresa por un objetivo común su fuerza es mayor.

El estilo solidario de la acción sindical, necesario además para tener una fuerza adecuada es el hilo por el que ha caminado la

evolución de los sindicatos. Las nuevas situaciones que se han ido creando han tenido una influencia evidente en ese desarrollo.

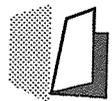
Hay muchos intereses que son comunes a todos los trabajadores y derechos y condiciones de trabajo que hay que exigir en ámbitos más generales superiores a los centros de trabajo.

Así surgen los **sindicatos de industria o sectoriales**, que se pueden hacer corresponder con las actuales **federaciones**, y las **confederaciones sindicales**.

Las confederaciones sindicales unen a todo tipo de trabajadores asalariados y a ellas nos ha ido llevando la concienciación de clase con intereses y valores comunes.



OBJETIVOS, FINES Y MEDIOS DE UN SINDICATO



Los sindicatos son una fuerza colectiva, la de los trabajadores, que se organiza y lucha por los derechos e intereses de la clase trabajadora frente al capital (empresarios y gobiernos), fundamentalmente en el plano laboral y económico. Son organizaciones creadas y sostenidas por los trabajadores.

El sindicalismo no se contenta sólo con plantear reivindicaciones sino que al mismo tiempo trabaja, se esfuerza por su consecución, por su realización. **Ejerce una actividad tanto en el plano profesional como en el social y económico.**

Los sindicatos pretenden con su labor la **transformación de la sociedad, la consecución de la justicia social** y el **reparto equitativo de la riqueza.**

Los fines del sindicato pueden ser muchos y diversos pero los fines mínimos para los que se organiza un sindicato son: **unir, defender, reivindicar y representar.**

El sindicato nace como una unión de trabajadores; la unión es la base para potenciar el sindicato. El proceso de organización interna de los sindicatos parte de uniones de trabajadores a distintos niveles: empresa, localidad, sector, confederación...

La unión de los trabajadores se da para su defensa, la defensa de sus intereses, de sus derechos. **Es una defensa de intereses de una colectividad, supra-individuales.** Se trata de defender condiciones de trabajo, de vida, de organización, de legislación.

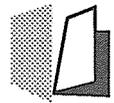
Además para mejorar la situación de que se parte los sindicatos reivindican. Aunque no son los únicos podemos citar algunos aspectos alrededor de los que giran las principales reivindicaciones: **libertad de asociación sindical, jornada laboral, salarios, mejora de condiciones de trabajo, libre negociación colectiva, seguridad e higiene en el trabajo...**

Por fin, los **sindicatos representan a los trabajadores** ante la patronal, tanto para la negociación de convenios como para la resolución de problemas individuales; ante los poderes públicos, posicionándose ante medidas socioeconómicas que afecten a los trabajadores; ante los organismos internacionales.

Resumiendo,

LOS FINES DEL SINDICATO SON:

- **Unir** a los trabajadores para obtener fuerza y poder para cambiar la correlación de fuerzas a favor de la clase trabajadora.
- **Defender** a los trabajadores afiliados, los intereses y valores de toda la clase trabajadora y los derechos de todos los trabajadores.
- **Reivindicar** la mejora de las situaciones de vida y de trabajo de toda la clase trabajadora.
- **Representar** a los trabajadores ante los empresarios y las instancias políticas y económicas.



PARA LLEGAR A ESTOS OBJETIVOS EL SINDICATO CUENTA CON LOS SIGUIENTES MEDIOS

• **Negociación** como cauce para dar salida momentánea al conflicto de intereses y para evitar situaciones sin más salida que el ejercicio de la fuerza.

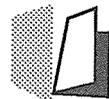
• **Presión.** La negociación colectiva va acompañada y reforzada por la presión. Los empresarios a la hora de negociar cuentan con grandes posibilidades de presión, por eso, el sindicato debe crear las suyas propias. La voluntad de negociar no excluye el empleo de medios de presión pues no olvidemos que de lo que se trata es de cambiar la relación de fuerzas y hacerla más favorable a los trabajadores.

Los medios que se señalan a continuación, la movilización y la huelga, son también medidas de presión.

• **Movilización** como un elemento para demostrar la fuerza de los trabajadores y su posición en la relación de fuerzas de manera que las decisiones que se hayan de tomar (o que los trabajadores quieren obligar a tomar) tengan en cuenta los intereses de la clase trabajadora.

• **Huelga** como elemento de presión más contundente cuando los demás no dan resultado.





EL CONFLICTO HOY, NECESIDAD DEL SINDICALISMO

Hemos visto que los sindicatos surgen tras la toma de conciencia de los trabajadores para responder a un conflicto y defender sus intereses.

La lucha del sindicalismo siempre tiende a mejorar las condiciones de los trabajadores y su posición en esas relaciones de desigualdad.

Desde que surgieron los primeros sindicatos hasta hoy puede que hayan cambiando algunas características del conflicto; sin embargo **los conflictos de intereses han existido siempre** y siguen existiendo hoy. (Ver recuadro de la pág. 4).

Al hablar de la evolución histórica de los sindicatos apuntábamos que nos encontramos inmersos en una nueva ofensiva liberal donde los valores propios del liberalismo vuelven a estar en auge: individualismo, competencia desmedida, no intervención del Estado para corregir desigualdades...

Los poderes políticos, económicos y empresariales apuestan por esa ideología liberal y la presentan como la única alternativa para progresar y salir de la crisis; las medidas que se proponen afectan fundamentalmente a los trabajadores.

Las recetas que siempre se apuntan son:

- moderación salarial,
- flexibilidad laboral,
- congelación y reducción de impuestos (a las rentas superiores),
- libre elección e «imperio de la ley».



Como vemos los valores colectivos y los intereses de los trabajadores no sólo no se tienen en cuenta sino que se consideran un obstáculo al que hay que hacer frente.

El sindicalismo sigue siendo necesario, sigue teniendo vigencia, por mucho que digan lo contrario los que tienen verdadero interés en debilitarlo.

El sindicato es la forma de organización más eficaz para defender los intereses de la clase trabajadora y enfrentarse a esa ofensiva neoliberal que basándose en principios de igualdad y libertad individuales, está provocando unas desigualdades más profundas y cada vez más injustas.



EL SINDICALISMO DE ELA

Para responder a los problemas de la clase trabajadora de hoy en Euskadi y enfrentarse con éxito a aquellos intereses que tratan de hacer insolubles esos problemas, e incluso de ahondarlos, los trabajadores de Euskadi necesitan:

- ✓ *un sindicalismo soberano e independiente,*
- ✓ *un sindicalismo de gran capacidad negociadora,*
- ✓ *un sindicalismo de alto nivel de militancia y elevados niveles de afiliación,*
- ✓ *un sindicalismo de fuerte peso social e institucional.*

ELA responde a esa necesidad y se ha abierto al desarrollo de sus organizaciones de base y a consolidar su presencia en la sociedad vasca.

En este apartado no pretendemos describir exhaustivamente el sindicalismo de ELA, no vamos a desarrollar una exposición de su organización, o de su proyecto, o de su modelo... Simplemente mencionaremos los principios en los que se basa la organización de ELA y cómo responde a las necesidades de los trabajadores de Euskadi.

ELA SINDICATO DE CLASE

Al hablar de sindicato de clase estamos haciendo referencia al principio de solidaridad. Este principio de solidaridad de clase nos obliga a organizarnos para la solidaridad entre todos los trabajadores, no sólo para un sector o profesión determinada.

Ser sindicato de clase supone estar organizado para la defensa de todos los trabajadores asalariados:

- ✓ *trabajadores en paro y trabajadores empleados,*
- ✓ *con empleo fijo y con contrato en precario,*
- ✓ *jóvenes y jubilados,*
- ✓ *hombres y mujeres,*
- ✓ *del sector público y del sector privado,*
- ✓ *organizados y de grandes empresas, y de pequeñas empresas, dispersos y con dificultades para organizarse.*

Nos puede parecer que la solidaridad es una de las cosas valoradas positivamente por todo el mundo. Sin embargo los intereses y valores neoliberales ven todo lo que se enfrenta al individualismo como algo diabólico y enemigo del progreso. Consecuentemente **tratan de desacreditar los proyectos y acciones que valoran la solidaridad de clase y el esfuerzo colectivo como palancas para el progreso.**

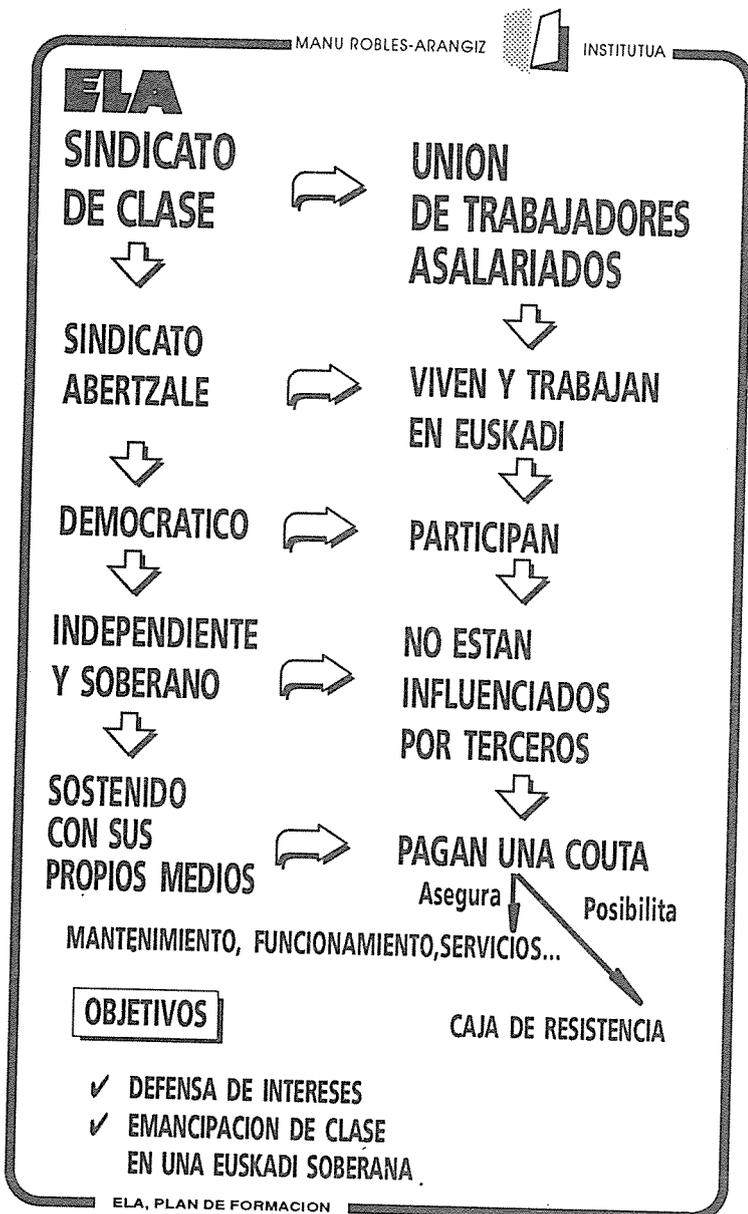
ELA, frente al individualismo, propone la solidaridad como motor del avance individual y colectivo. ELA como movimiento sindical se sustenta en la **experiencia de la mutua ayuda, del mutuo apoyo y del trabajo en común.**

Como trabajadores de un sector determinado nos puede resultar difícil sentirnos solidarios con aquellos trabajadores a los que consideramos privilegiados si los comparamos con nosotros; o podemos desentendernos de aquellos problemas que sufren los trabajadores más desprotegidos y que, pensamos, a nosotros no nos afectan.

Pero **estas actitudes**, la última sobre todo, **nos conducen al corporativismo**, concepción sindical en la que algunos sindicatos basan su acción, acción en la que no se plantean la defensa y la lucha por los derechos e intereses de todos los trabajadores, sino sólo por los de un determinado grupo o sector.

El sindicalismo de clase se opone a esta concepción corporativista y también a aquellas organizaciones supuestamente sindicales que se organizan en contra de los intereses de la clase trabajadora negando la existencia del conflicto de intereses, los sindicatos amarillos.

La organización de ELA está pensada para



hacer posible una solidaridad eficaz entre los propios afiliados, entre las agrupaciones que integran la confederación, y con otras organizaciones sindicales.

ELA se organiza también para la solidaridad internacional y para con los trabajadores del mañana. **La cuota sindical de ELA, su estructura administrativa y financiera y la caja de resistencia confederal, obedecen a criterios estrictos de solidaridad de clase.**

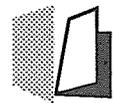
ELA, SINDICATO DEMOCRATICO

El principio de democracia inspira la actuación de ELA en cuanto que lucha por una sociedad libre, justa, igualitaria y democrática.

La organización interna de ELA responde también a criterios democráticos. Por eso la confederación sindical ELA en la mecánica de su organización garantiza:

- la **autonomía** de las organizaciones afiliadas,
- la **igualdad de posibilidades** de acceso a todos los cargos y responsabilidades,
- la **participación** de todos los agrupados en la elaboración de su política, programas y acciones, y en el nombramiento de sus responsables,
- el **respeto a las diversas opiniones** de los mismos agrupados sobre cuantas cuestiones atañen a la vida y al desarrollo de la confederación.

Para un funcionamiento democrático efectivo la estructura organizativa tiene que apoyarse en unas bases con fuerza y dinámicas que participen activamente en la organización.



Esto es lo que **diferencia** a un **sindicato democrático** de un **sindicato burocratizado**:

- ✓ la presencia en los lugares de trabajo,
- ✓ la presencia donde se desarrolla la vida de los trabajadores,
- ✓ la participación en la toma de decisiones,
- ✓ la asunción de responsabilidades en todos los niveles desde la misma base.

Mientras en el primero son los propios trabajadores los que participan en el análisis de los problemas y deciden las acciones más adecuadas para solucionarlos, en los sindicatos burocratizados son las cúpulas las que toman las decisiones que afectan a todos los niveles.

La acción sindical derivada de principios democráticos garantiza:

- ✓ la existencia de secciones sindicales y de comisiones sectoriales fuertes y dinámicas,
- ✓ la participación sindical en los pueblos y barrios a través de las uniones locales,
- ✓ la participación activa y militante de los trabajadores en secciones sindicales y uniones locales,
- ✓ el análisis de los problemas a partir de una visión real e inmediata de los mismos,
- ✓ la respuesta inmediata y con la contundencia necesaria a cualquier agresión o discriminación,
- ✓ la negociación colectiva en el ámbito más cercano y beneficioso para el trabajador,
- ✓ la adhesión de los trabajadores al proyecto sindical,
- ✓ el crecimiento de la afiliación,
- ✓ más fuerza y mejores posiciones en la relación de fuerzas.

ELA, SINDICATO INDEPENDIENTE

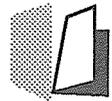
ELA define su acción sindical y la lleva a cabo con total independencia respecto a



grupos políticos, empresariales, religiosos o de cualquier tipo.

La independencia es absolutamente necesaria si un sindicato quiere funcionar con eficacia y con solidaridad de clase; la eficacia en la acción sindical y la atención exclusiva a los intereses de los trabajadores sólo es posible con independencia.

Cualquier tipo de dependencia o vinculación puede llegar a dificultar la acción sindical encaminada a la defensa y consecución de los derechos e intereses de los trabajadores, ya que podría hacer supeditar los intereses de clase a otros que de alguna manera los limiten. Hay mecanismos en ELA que garantizan esa independencia; unos de ellos es la incompatibilidad entre cargos políticos y sindicales.



La independencia permite:

- ✓ **plantear las reivindicaciones** apropiadas a cada momento, problema y lugar **sin ningún tipo de limitación** provocado por dependencias de otros poderes políticos, económicos, etc.,
- ✓ **defender intereses** colectivos e individuales de trabajadores ante cualquier instancia, poder..., **con la contundencia necesaria**,
- ✓ **ser de verdad representantes legítimos de los trabajadores** y los únicos, como sindicatos, que defienden estrictamente sus intereses,
- ✓ **elegir nosotros mismos el ámbito más apropiado de acción**, negociación, etc, en cada caso,
- ✓ **elaborar los planes de actividades** con los condicionamientos que únicamente nos pongamos nosotros.

La autonomía sindical que ELA mantiene se afirma también en el campo ideológico y político. Las respuestas del sindicalismo que practicamos parten de un análisis global de la sociedad porque aunque el sindicalismo no sea toda la sociedad, en los análisis que formula y en las respuestas que expone integra la totalidad de los elementos sociales.

ELA SINDICATO ABERTZALE

ELA es una agrupación de y para trabajadores vascos que se organiza para defender sus intereses y tiene como objetivo la emancipación de la clase trabajadora de Euskadi en una Euskadi Soberana.

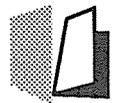
Para ELA la clase trabajadora de Euskadi constituye una realidad precisa en sí misma y exige una representación también propia.

ELA representa a la clase trabajadora de Euskadi como un hecho interrelacionado con la clase trabajadora internacional.

La posición de clase no es la que determina el marco de actuación. Las realidades concretas particularizan la posición general de clase. ELA como sindicato abertzale entiende que **Euskadi, es una comunidad nacional con características y objetivos propios y con una realidad industrial, urbana y social diferenciada.**

La construcción de una Euskadi soberana es uno de los objetivos de ELA. La actuación encaminada a ese objetivo se inspira en la condición sindical de clase.





ELA, SINDICATO SOSTENIDO CON SUS PROPIOS MEDIOS

Para tratar de **garantizar y potenciar la independencia y soberanía sindicales es necesario dotarse de medios propios, instrumentos propios y equipos humanos también propios.**

El sostenimiento financiero era uno de los problemas que tenían que resolver los sindicatos que volvían a la luz después de 40 años de dictadura. ELA, aún comprendiendo que la afiliación sería más difícil, optó por una cuota que hiciese posible la autofinanciación y a través de ella la independencia.

El tiempo ha demostrado que la decisión fue acertada y hoy se puede decir que ELA es una excepción y se encuentra libre de las dificultades de financiación que otras organizaciones sufren.

Hay otro elemento que es exclusivo de ELA en el panorama sindical del estado, la caja de resistencia. **La han hecho posible la política de independencia y autofinanciación.**

La autofinanciación garantiza y permite:

- ✓ la independencia y autonomía sindicales,
- ✓ el funcionamiento eficaz mínimo,
- ✓ la previsión de un presupuesto, de un futuro,
- ✓ la seguridad en las acciones que se planteen,
- ✓ la viabilidad de la Caja de resistencia,
- ✓ la viabilidad de una huelga,
- ✓ la provisión de medios a todos los niveles de la organización y para sus actividades,
- ✓ la existencia de servicios eficaces y gratuitos.



ELA, UN SINDICATO CON SERVICIOS

ELA para su actuación se basa en un alto nivel de militancia y elevados índices de afiliación; pero también en abundantes y cualificados servicios de los que puedan disponer los afiliados y los distintos órganos y sectores que componen ELA.

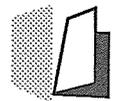
Los medios económicos que posibilitan el mantenimiento de los servicios los generan en su mayor parte los propios afiliados por medio de la cuota.

La práctica sindical y los problemas de carácter técnico a los que tiene que hacer frente un sindicalista responsable, y los problemas de los trabajadores en general hacen necesario disponer de unos **servicios sindicales eficaces a través de los cuales los afiliados puedan asesorarse, defenderse, informarse y formarse.**

Mencionamos aquí algunos de los servicios confederales.

SERVICIOS JURÍDICOS

Son cada vez más eficaces y lo más cerca



posible del afiliado. Las funciones que tienen asignadas son:

- ✓ asesoramiento,
- ✓ asistencia legal,
- ✓ planteamiento y defensa de reclamaciones,
- ✓ defensa de derechos lesionados...

SERVICIOS DE PUBLICACIONES

La información es una de las bases de participación en la vida y práctica sindicales. Las publicaciones sindicales son necesarias para hacer sindicalistas conscientes e informados. **A través de las publicaciones se pretende otro objetivo además del de**

informar, el de formar a afiliados y militantes.

Con las publicaciones como LANDEIA, que llega a todos los afiliados, ELA AZTEKARIA, que llega a todos los delegados (y a los afiliados que lo deseen), LANTZEN y otras publicaciones de una distribución más restringida o puntual (cuadros, cursillistas, liberados...) se quiere:

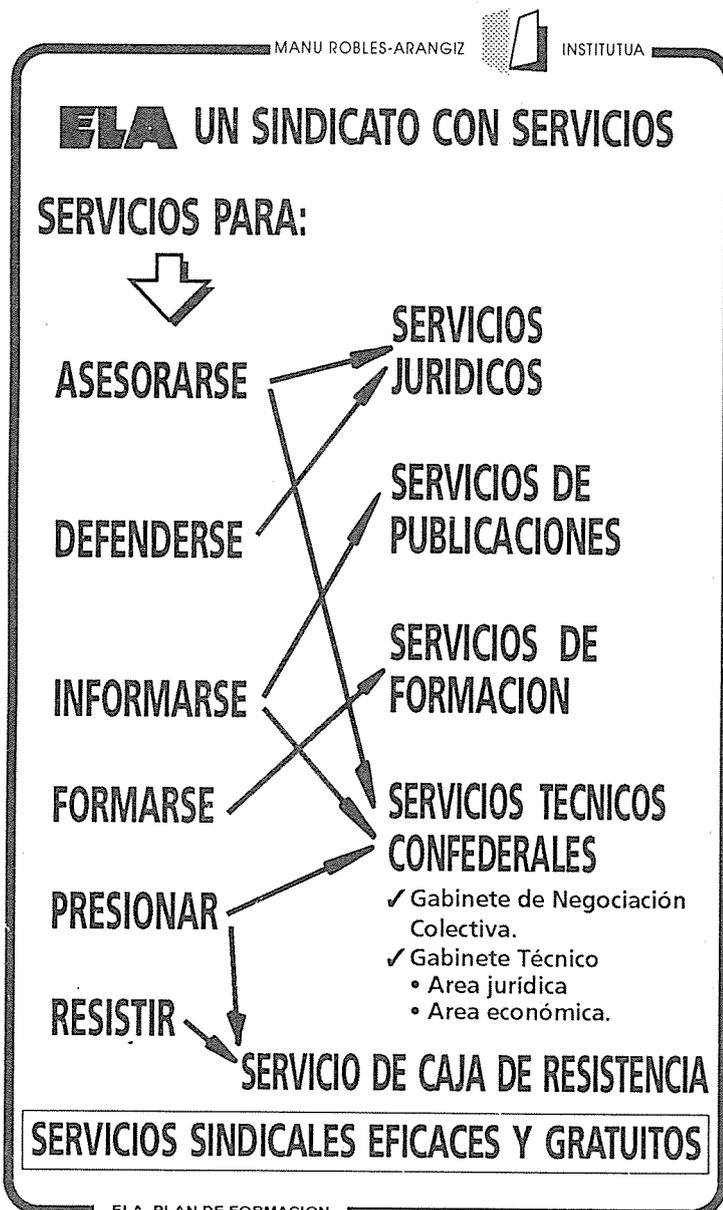
- ✓ presentar y analizar los problemas de los trabajadores de Euskadi,
- ✓ ofrecer datos que nos sirvan para la acción sindical,
- ✓ denunciar las agresiones y discriminaciones a la clase trabajadora,
- ✓ ofrecer las opiniones de expertos y profesionales de prestigio sensibles a la problemática social,

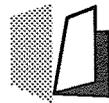
- ✓ servir de cauce a las reivindicaciones de los trabajadores,
- ✓ proporcionar datos sobre la marcha de la negociación colectiva en los diferentes sectores,
- ✓ dar publicidad a las resoluciones de los órganos confederales y a los análisis que hace la confederación.

SERVICIOS DE FORMACION

Desde la formación sindical básica hasta la formación en materias concretas se abren cauces que llevan a una mayor motivación, conciencia y capacitación.

Desde la **Fundación Manu Robles-Arangiz** se atiende la formación sindical que se organiza en varios niveles. También desde la fundación se preparan publicaciones para la formación y se **facilitan los recursos didácticos** de que disponemos a las organizaciones de base que cada vez se responsabilizan más de desarrollar este servicio para los afiliados de ELA.





Con el servicio de Formación se pretende:

- ✓ posibilitar el desarrollo de la militancia,
- ✓ enriquecer la motivación sindical,
- ✓ difundir la cultura sindical,
- ✓ facilitar los conocimientos y el adiestramiento que los afiliados y delegados necesitan en su acción sindical,
- ✓ divulgar los valores del sindicalismo vasco.

SERVICIOS TECNICOS CONFEDERALES

La complejidad del trabajo sindical pide cada vez más un elevado grado de respaldo técnico que estos servicios tienen que proporcionar.

Desde estos servicios se atienden ya varias áreas.

EL GABINETE DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ✓ apoya a las federaciones proporcionando un asesoramiento técnico en la negociación colectiva,
- ✓ hace un seguimiento de la negociación colectiva en las empresas,
- ✓ recoge datos económicos de las empresas (balances y cuentas de resultados), los estudia y los analiza,
- ✓ estudia los planes de viabilidad o futuro y los cambios organizativos que se derivan de ello.

EL GABINETE TECNICO

Este Gabinete atiende dos áreas diferentes, el área jurídica y el área económica.

En el área jurídica:

- ✓ reúne la información legal y jurisprudencial,
- ✓ está al tanto de los proyectos de leyes,
- ✓ elabora y procesa la información en clave sindical,
- ✓ se encarga de la dirección procesal de transcendencia confederal,
- ✓ hace un servicio de información y formación jurídica a través de las publicaciones confederales,
- ✓ asesora y apoya documentalmente a los órganos confederales.

En el área económica:

- ✓ elabora los informes de coyuntura,
- ✓ realiza estudios económicos e informes sobre política industrial, sobre política fiscal, etc.,
- ✓ hace análisis de empleo,
- ✓ estudia los aspectos económicos de todas las propuestas que la Confederación hace a los poderes políticos y económicos.

SERVICIO DE CAJA DE RESISTENCIA

La caja de resistencia se nutre de la cuota de los afiliados de modo que constituye un acto de solidaridad de todos los trabajadores agrupados en ELA con aquellos afiliados en situación de huelga o de lock-out.

La caja de resistencia:

- ✓ es un arma de presión contra la patronal,
- ✓ ofrece recursos para resistir en las huelgas,
- ✓ es una ayuda para los trabajadores de cualquier sector que se encuentren en huelga,
- ✓ es una muestra de solidaridad incluso con futuros afiliados.

ELA es el único sindicato estatal con caja de resistencia.

La política de autosostenimiento permite que todos los servicios que ELA ofrece a sus afiliados sean gratuitos.

SOLIDARIDAD, EL PRINCIPAL VALOR DEL SINDICALISMO

Como sindicalistas trabajamos para la transformación de una realidad injusta en la que la clase trabajadora sufre injusticias y lo negativo de las desigualdades mientras otros gozan de privilegios.

La solidaridad tiene que ser el motor que nos haga dirigir todo nuestro esfuerzo hacia la acción necesaria para lograr una realidad más justa. Esa solidaridad de clase tiene que ser ajena al más mínimo interés corporativo y egoísta.