

Sindikal Astekaria
Semanario Sindical
CES CIOSL CMT

ELASTVA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos



La lucha sindical a todos los niveles va consiguiendo, no sin dificultades, el que no se considere a los trabajadores y funcionarios de servicios públicos como una clase aparte sin derecho a la utilización de plenos derechos sindicales. Los sindicatos no cesan de recordar a los empleadores respectivos esta elemental verdad democrática. Y no cejaremos hasta verla reconocida y practicada

Comercio en Guipúzcoa

La patronal y los criterios sindicales

Amaitu dira Gipuzkoan ere komertzioaren negoziaketak. Pa-per dendetakoa oraindik hasteko dagoen arren, eta mueble sail-lean arbitrajera jo beste biderik izango ez dugularik, gainontze-koetan amaituak dira negoziaketak. Oro har ez dira oso konben- nio txarrak aurtengoak. Bizimoduaren garestiak eman duen go- rakada eman nahi izan da jornaletan ere... Metal komertzioaren konbenioan ehuneko bederatziren gorakada eman da orain, eta zortzi terdi errebisiorako. Larru eta oihal saillean ere bederetzi-

tik gora jaso da errebisioa ere ematen delarik. Horretaz gain gar- rantzi haundiko aldatetak eman dira zenbait konbenioetan. Metalekoan, esate baterako jornaletan egitura bera aldatua izan da, agian txarrerako. Berrogeitabi orduko lanaldia izango dute Urriatik aurrera. Pausu interesgarria beraz. Textilean, berriz, hiru langilez gorako dendetan ordezkaria izendatu ahal izatea ez da txantxetako gauza.

(Continúa en pág. 3)

El delegado sindical en la empresa

Tras las etapas de prohibición y tolerancia del movimiento sindical, se establece en la historia el derecho de asociación sindical. Este reconocimiento jurídico no sólo se debe al hecho de la revolución industrial y los cambios políticos globales operados en fecha distinta en cada país europeo, sino también, y fundamentalmente, a la evolución de la relación de fuerzas en cada uno de los mismos, en definitiva, a la potenciación real de los sindicatos.

Es evidente que el reconocimiento jurídico facilita la labor sindical, pero no es menos cierto que la fuerza sindical consigue mejorar y superar en muchos casos la realidad jurídica.

Ha sido, sin embargo, largo el período comprendido entre el reconocimiento juri-

dico del hecho sindical y el logro del derecho sindical dentro de la empresa, y sólo en fechas aún recientes se ha conseguido en algunos países el que este derecho haya pasado del estadio de convenios colectivos al de leyes vigentes. Tenemos así la ley del 27/12/68, en Francia; la del 20/5/70, en Italia; la del 12/11/75, en Inglaterra; la del 10-6-76, en Suecia...

Es evidente que estos logros jurídicos han sido consecuencia de un fortalecimiento de hecho, real, del sindicato en la empresa.

Cómo fortalecer el sindicalismo en la empresa

Se nos plantea de inmediato la pre-

gunta de cómo podemos nosotros lograr fortalecer el sindicalismo en la empresa, a fin de llegar a conseguir también logros jurídicos. No es fácil la respuesta, si bien es evidente que la vía válida para conseguirlo es la de desarrollar las secciones sindicales de empresa. Este desarrollo requiere considerar dos aspectos vitales:

a) La organización interna y el funcionamiento sistemático de las secciones sindicales.

b) El impulso de esa organización y funcionamiento mediante sindicalistas válidos, dedicados y capacitados que serán los delegados sindicales.

(Continúa en pág. 2)

Federación de Servicios Públicos

Construyendo un sistema de relaciones laborales

Esta época del año se presta a que dediquemos una especial atención a unas cuantas reflexiones que en otros meses, por la propia dinámica del trabajo sindical, tienden a ser subatendidas. En este aspecto, la **Federación de Servicios Públicos** no es una excepción. Repasemos algunos de los sectores y anotemos, a modo de repaso-síntesis, algunas constantes que se ha dado en ellos.

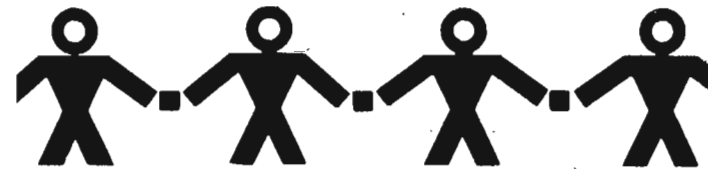
Sector de la Administración Local

1.—Constatable en cualquier Corporación con un número de trabajadores superior a 50: Una lentitud increíble en la toma de decisiones y sobre todo en la ejecución de éstas en todo lo referente a personal. Las causas, varias: Ya es una el que las centrales sindicales solamente tengamos opción a las comisiones informativas y nunca a las decisorias. Pero a esto se añade el que algunos miembros de la Administración, generalmente en puestos estratégicos, no están dispuestos a perder el poder que acumularon durante "la época anterior", en muchos casos poder real superior al de los propios corporativos. Esta situación nos puede llevar a consecuencias no deseables para ninguna de las partes. El desconocimiento, en un momento justificado, por parte de los corporativos, de la legislación vigente, hace que los trabajadores nos encontremos no pocas veces ante interlocutores no válidos. Creo que los corporativos, superando esquemas extraños, tienen que asumir la interlocución directa con los trabajadores: Ellos toman las decisiones, pero a los trabajadores se les debe oír allí donde se decide y por quienes deciden.

2.—La legislación vigente está desfasada. Responde a los esquemas de antes. La Admon. tiene que definirse: No es plan eso de, ahora aplico, ahora lo olvido, según conveniencia. Ese proceder nos lleva al desencanto constante, a la falta de credibilidad y a la incapacidad de crear una Admon. dinámica, progresista y eficaz al servicio de nuestra sociedad vasca.

3.—Se da, no pocas veces, una falta de coordinación dentro de la misma familia política. Cada municipio tiene su autonomía. Pero eso no debe ser obstáculo para que ante una serie de hechos, que se han dado en Euskadi, en la Admon. cada grupo político tenga que dar una respuesta conjunta o, por lo menos, coherente: Ahi entra el problema de las relaciones laborales con los empleados.

(Continúa en pág. 3)



● Flex aún no sabe que ahora hay que negociar

Página 2

● Limpiezas: Hay que barrer

Página 3

● La OIT atisba el futuro laboral

Página 4

ELA^{STV}

ELA-STV está adherida a los Secretariados Profesionales de Industria (SPI) siguientes:

Federación Internacional de los Trabajadores de las Plantaciones Agrícolas y Similares (FITPAS).

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA)

Internacional del Personal de Correos, Telégrafos y Telecomunicaciones (IPCTT).

Federación Internacional de Empleados y Técnicos (FIET).

Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM).

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM).

Federación Europea de Metalúrgicos (FEM).

Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestido y Cueros (FEITVIC).

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria Química y de la Energía (ICEF).

Secretariado Internacional de Sindicatos del Espectáculo.

Federación Gráfica Internacional (FGI).

Federación Internacional de Servicios Públicos (PSI).

Secretariado Profesional Internacional de la Enseñanza (SPIE).

Publicación: ELA-STV

(Semanao Sindical)

Edita: ELA-STV

Director: J. Elorrieta

Redactores: V. Bengoa

J. Larrañaga

Impime: Iparraguirre, S. A.

Ibarsusi, 3. Tel. 4155200

BILBAO-4

Dep. Legal: BI-3312-1977

Redacción: Barrencale, 28-2

Teléfono 681 56 50

Durango

Derecho del ejercicio sindical en la empresa

El delegado sindical

(Viene de 1.ª página)

El delegado sindical

Es precisamente es esta figura del delegado sindical donde quiero hoy centrar la atención.

La labor del delegado sindical es tarea ardua y no demasiado grata. No, no se trata de un "buen puesto" que permita cierto "status social", no es un empleo lucrativo, es un trabajo ignorado por la publicidad de los medios informativos. Es una responsabilidad que exige una labor callada, muchas horas de trabajo, de esfuerzo y de dedicación, robadas al sueño, a la familia, a las aficiones personales... En muchos casos "persona non grata" para el empresario, quien le acusará de "alborotador" y quien sabe si hasta de "causante de la crisis económica". Pero es también labor que cuenta con un agradecimiento sincero y franco, a menudo callado, no manifiesto, de esos otros compañeros de trabajo, sindicalistas también, agradecimiento a esa labor y dedicación desinteresada, sin ambiciones personales.

Ese delegado sindical, militante sindicalista, es en muchos casos pieza clave para el fortalecimiento del sindicalismo en la empresa, por:

—Su papel de impulsor, de organizador, de representante de sección sindical.

—Su realidad de representante del sindicalismo, de la confederación sindical a la

que pertenece, en la empresa.

Impulso y representación

A través de su primera misión se avanzará en el logro de las reivindicaciones a nivel de empresa: convenio, garantías sindicales, aplicación y cumplimiento de la legislación vigente, profundización en los planteamientos sindicales.

Por su segunda faceta apoyará el avance del sindicalismo más allá de la empresa, mediante la solidaridad con otros sindicatos fortalecerá el sindicalismo global evitando corporativismos, e insertándose en él conseguirá apoyo para la labor a nivel de sección sindical de empresa, mediante conexiones, información y medios de formación y asesoramiento que su respectiva Federación y Confederación le facilitará.

Pero el desarrollo de esta labor sindical requiere como indicaba muchas horas de trabajo, de dedicación, y precisamente entre nuestras reivindicaciones sindicales deben figurar aquellas que permitan una mayor liberación del delegado de su labor profesional, para poder dedicarse a su tarea sindical. Al igual que el hecho del reconocimiento legal del sindicato en la empresa, el logro de derechos y garantías para el delegado sindical pasa por la fase de su consecución en convenios antes que por un reconocimiento legal.

Algunos logros parciales

Veamos, sin embargo, algunos ejemplos de logros legales para el delegado sindical en algunos países:

FRANCIA: Para el cumplimiento de su misión los delegados sindicales gozan de los siguientes medios y garantías:

1.—Derecho a la libre circulación por el interior del



● Reconocimiento jurídico del hecho sindical y el logro del derecho sindical dentro de la empresa.

● Los reconocimientos jurídicos son consecuencia del fortalecimiento del hecho real sindical en la empresa.

● El delegado sindical, pieza clave del sindicato en la empresa.

centro de trabajo así como fuera de ella, pudiendo abandonar la empresa durante su tiempo "sindical".

2.—Derecho a un crédito de horas (acumulable al que pueda tener en razón de otros cargos) solamente en empresas de más de 150 trabajadores (10 horas al mes hasta 300 trabajadores y 15 horas en empresas con más trabajadores).

3.—Derecho a reunirse con el empresario, computándose

o no el tiempo empleado en tales reuniones dentro del crédito de horas según que la iniciativa surja de los delegados o de la empresa.

4.—Disfrutan de una protección contra el despido similar a la de los delegados del personal y miembros de los comités.

BELGICA: Desde 1971 los delegados cuentan con mayores facilidades legales para el ejercicio de su labor. Existe una escala móvil dependiente

del tamaño de fábrica para permisos retribuidos, que llega hasta una vacación total para unos 12 delegados en grandes empresas con más de 11.500 trabajadores.

ITALIA: Los dirigentes de las representaciones sindicales de empresa gozan de un régimen de protección especial. Destacamos los siguientes aspectos:

a) El traslado de los mismos durante su mandato y hasta el fin del año siguiente al de su terminación, a otra unidad productiva sólo puede efectuarse con la previa conformidad de la asociación sindical a la que pertenece.

b) Tienen permisos retribuidos, salvo convenio más favorable y previa comunicación escrita al empleador, de una hora al año por cada trabajador, para cada dirigente de RSE en empresas de hasta 200 trabajadores, un mínimo de 8 horas mensuales mediante una tabla, por cada delegado de empresas superiores a los 300 trabajadores y hasta 3.000, aumentando estas horas proporcionalmente al número de trabajadores. Pueden acceder a permisos no retribuidos de al menos ocho días al año.

ALEMANIA: Existe un Estatuto para representantes de los trabajadores, pero la ley no regula nada respecto al delegado sindical. Igualmente la OIT en su convenio 135 y recomendación 143 del 2-6-71, adoptó posiciones sobre la protección de los representantes de los trabajadores en la empresa, pero tanto para los delegados sindicales como para representantes de otros órganos legales. En nuestro caso, el Estatuto de los Trabajadores aporta también en su artículo 68, una serie de garantías para los miembros de los Comités de Empresa y delegados del personal, pero no así para los delegados sindicales.

Por la vía de los convenios colectivos

En efecto, el reconocimiento jurídico de derechos y garantías para el delegado sindical será tarea difícil, lo es también en muchos casos a nivel de convenios colectivos, sin embargo, su consecución en diversas negociaciones es ya un hecho real. Entiendo que por aquí tienen que plantearse en futuras negociaciones nuestras reivindicaciones sindicales, pues, en definitiva, el logro de mejoras para el delegado sindical repercutirá en favor del fortalecimiento del sindicato dentro de la empresa con lo que conseguiremos el fortalecimiento sindical global y los avances jurídicos.

MARITERE ZINKUNEGI

Flex: Aún no se ha enterado de que hay que negociar

Sembrando vientos

Las relaciones laborales en la **Fábrica Lucía del Norte, S. A. (Falunorsa)**, más conocida como Flex, por dedicarse a la fabricación de los colchones del mismo nombre, no se distinguen precisamente por su "corte europeo".

¿Empresa o tenderete? (Sin ánimo de ofender a dueños de tenderetes)

Da fe de esta modalidad poco "civilizada" de las relaciones laborales que quiere implantar la empresa, además de otros muchos datos y detalles, la evolución de las negociaciones de los convenios (de empresa). Así el año 76 hubo necesidad de una corta huelga porque la oferta económica era realmente "corta"; aun así los trabajadores aceptamos un convenio de dos años de duración.

Transcurridos estos dos años, en 1978 la huelga tuvo que ser de un mes de duración por cuestiones de interpretación de la masa salarial!!

El año 79, al no llegarse a ningún acuerdo en las negociaciones, se acudió a un laudo de obligado cumplimiento, al igual que el siguiente año, 1980.

La actitud de la dirección puede ser catalogada como continuo "racaneo" más próxima al chalaneo de tenderete que a lo que corresponde a una empresa de 250 trabajadores.

Obstruccionismo

En estos dos últimos años los representantes de los trabajadores se han tenido que enfrentar con la estrecha visión de la dirección tanto en relación con la legislación vi-

gente como de los laudos de los últimos dos años. Hasta los casos más transparentes son pretexto de reclamación ante Magistratura de Trabajo en busca de "interpretación". Así el laudo del 79 fue recurrido por "defectos de forma"; el del año 80, por "exceso de concesiones a los trabajadores", siendo así que este laudo establecía un aumento salarial (15%) por debajo del índice del coste de vida: La empresa alegaba que dicho aumento se alejaba mucho de la oferta de la dirección. Hay que señalar que el aumento ofertado por la dirección se cifraba en 0 por ciento: no hay error, era así: cero por ciento. Estos señores quieren condicionar los laudos obligándolos a situarse en el punto medio entre las peticiones de los trabajadores y el ofrecimiento de la dirección. Y para que el mecanismo funcione a su plena satisfacción dejan su oferta lo más bajo posible. El colmo.

Continuos recursos

El siguiente proceso son los continuos recursos que presentan a dichos laudos: primero al conjunto del laudo y después a los detalles del mismo. El último, resuelto favorablemente para los trabajadores, cuestionaba el aumento referido de la negociación del año 80 sobre si debía ser aplicado sobre los salarios del 31-XII-79 o sobre la media salarial del año. La redacción

era suficientemente clara como para que leída con sensatez no existieran dudas sobre su sentido.

La dirección que aduce constantemente la falta de "colaboración" de los representantes de los trabajadores, es la que obstinada en su actitud más propia de empresarios del siglo pasado lleva los asuntos hasta situaciones límite y, a nuestro juicio, origina conflictos innecesarios.

De mal en peor

Esta postura de la dirección se ha vuelto más negativa aún, si cabe, desde que el señor Anitua se hizo cargo de la dirección general de la compañía. El no se sienta a negociar, delega en el personal directivo de la factoría de Bilbao (enca-

bezada por el señor Aldazabal). La representación de los trabajadores se encuentra con estos interlocutores sin capacidad para negociar. Esta informalidad de la representación patronal es otro de los factores que torpedena la negociación.

Al analizar este comportamiento, y para esto hemos aducido estos detalles, se deduce como conclusión que lo que pretende la dirección es obstaculizar la organización de los trabajadores, invalidar a los representantes de los mismos por el procedimiento de llevar las conversaciones a situaciones sin salida, forzar laudos, impugnarlos luego y reducir la capacidad adquisitiva de los trabajadores, mantener los aumentos salariales por debajo del ICV.



Nuevos locales

VITORIA (desde el 31-VII-80)

Manuel Iradier, 30-3.º

Telfs. 233320

233323

REKALDE (Bilbao):

Gral. Andetxaga, 9-2.º D.

ONDARROA

Se ha cambiado a Avda. de la Antigua (junto a la Cofradía de Pesca de Arrastre).

Federación de Servicios Públicos

Hay que volcar organización y militancia

(Viene de 1.ª pág.)

Algunas reflexiones

A partir de la firma del convenio de la Admon. Local de Euskadi, surge la figura del delegado sindical. Hasta ahora en la Admon. no existían los representantes sindicales democráticamente elegidos, como ya es normal en cualquier rama laboral. Es indudable que debemos comprender con claridad lo que supone cara a una lucha sindical, el reconocimiento por parte de los trabajadores y desde luego por parte de los propios delegados elegidos, el margen de movimientos que da opción a la aplicación del convenio en su parte sindical. Ya esto nos llevaría a dar pasos sustanciales en la solución de los tres fallos antes enumerados. Por otro lado, desde nuestra perspectiva sindical, si los delegados no pueden utilizar las "horas sindicales" resulta muy difícil desarrollar un trabajo sistemático de formación, organización... bien a niveles sectoriales como comarcales: Sencillamente sería muy difícil en esas condiciones estructurar la Federación.

Tenemos que aclararnos sobre el cómo se están desarrollando las relaciones socio-laborales en el seno de la Admon. Local en Euskadi y, en

contraste, cómo vemos nosotros que se deben desarrollar.

Es indispensable que en lo referente a la Admon. Local con sus características concretas (convenio de Euskadi, desarrollo de los comités, potenciación de las secciones sindicales...) y siguiendo los acuerdos tomados en la asamblea de la Federación que tuvimos en octubre, trabajemos porque se dé entre nosotros la máxima transparencia y la máxima participación entre los afiliados. Transparencia y participación que sean la base de una fuerza sindical, organizada y dinámica, estructurada en secciones sindicales, comités de sector y comités comarcales, con lo cual también contribuimos a que esta Admon. sea todo lo progresiva, eficaz y ágil que los ciudadanos de Euskadi esperamos y deseamos.

Sector de la Sanidad y de la Seguridad Social

Puede decirse que en la Sanidad no ha llegado a haber negociaciones reales. Apenas se ha pasado de tomas de contacto entre trabajadores y Admon. Si alguna vez nos hemos sentado a nivel estatal "a negociar" se ha visto que el Gobierno no se tomaba en serio el gesto. En algunos centros, los trabajadores con eso han ido perdiendo expectativas

● **Tenemos que aclararnos sobre el cómo se están desarrollando las relaciones socio-laborales en el seno de la Admon. Local en Euskadi y, en contraste, cómo vemos nosotros que se deben desarrollar.**

● **Si en otros sectores con trabajo, plan y organización se han conseguido resultados espectaculares, no hay razón seria que nos sugiera lo contrario en el sector de la Sanidad y Seguridad Social.**

● **Todo el trabajo sindical, su organización y su eficacia descansan, en definitiva, sobre la capacidad y la práctica militante.**

sindicales. Y así proliferan los "independientes". Eso a nivel estatal.

Nosotros estamos seguros de que aquí daremos respuesta al reto, que la escasa afiliación sindical a nivel estatal hace inviable de momento: Crear e infundir una vida pujante a un sistema de relaciones, con protagonismo sindical, entre trabajadores y Admon.

Las elecciones sindicales próxima van a servir para un doble objetivo: Dar un paso significativo en la clarificación sindical del sector, en primer

lugar, y también, no menos importante, una potenciación sindical en general y de ELA en particular.

Jerarquización de trabajos

En nuestra Federación tenemos que ir a una jerarquización de trabajos, así como el año pasado lo hicimos poniendo especial énfasis en la Admon. Local en la que hemos dado un paso importante en el terreno de la organización y de la militancia. Este año, sin descuidar el desarrollo de lo iniciado el año



pasado en la Admon. Local, hay que dedicar una atención especial a los sectores de Sanidad y de Seguridad Social. Los proyectos discutidos el año pasado para realizarlos en el ámbito de Euskadi hay que perfilarlos más, detallarlos y extenderlos a todos los centros sanitarios. Puede adelantarse que el trabajo va a ser duro y difícil, pero si en otros

sectores con trabajo, plan y organización se han conseguido resultados espectaculares, no hay razón seria que nos sugiera lo contrario en este sector. La ocasión para intentarlo es óptima.

Sector de Correos y Telefónica

Este es un sector en el que los pasos a dar tienen que ser más medidos y con perspectiva de más largo plazo. Pero hay que darlos. Ya pueden definirse tres campos o tres direcciones en las cuales debemos trabajar: En primer lugar, tiene que plantearse Euskadi como una zona diferenciada con problemática socio-política y laboral propia y que postula respuestas propias; aplicado eso a las elecciones sindicales quiere decir que hay que computarlas a nivel de Euskadi; por fin, existen una serie de puntos de inmediata reivindicación.

Reflexión colectiva

Es incuestionable pues, que sin perder tiempo en los diferentes sectores de la Federación, hay que hacer un esfuerzo de estudio, discusión y reflexión colectivos por los que pasen los planteamientos, las líneas de actuación y los objetivos de nuestra acción sindical. Este es un paso que hay que consolidar este año.

Estrechamente unido a lo anterior hay que situar el tema de la **formación**. Diversos motivos fueron la causa de que el año pasado no ocupara en los trabajos de nuestra Federación el espacio que se le debe. Con sentido realista, dando ya pasos firmes, este año, basándonos en la mayor organización que ya tenemos y utilizando a fondo las "horas sindicales", la formación tendrá la atención que se merece. Todo el trabajo sindical, su organización y su eficacia descansan, en definitiva, sobre la capacidad y la práctica **militante**. La militancia sindical es la condición de una sólida Federación y de una acción sindical reivindicativa eficaz.

MIKEL UGALDE

JOSU ARTEAGOITIA

Negociaciones del Comercio en Guipúzcoa

Una lucha en dos frentes

(Viene de 1.ª pág.)

Las negociaciones del convenio en el Comercio en Guipúzcoa se han caracterizado por la dura lucha que ha sido planteada en un doble frente. Por una parte, la patronal, con posturas duras, cerradas e intransigentes, que han moti-

vado una respuesta de huelga por parte de trabajadores del comercio del textil y de la piel. Este año venían con la clara idea de no dar nada. Hablaban de racionalizar y adecuar las condiciones laborales del sector a las exigencias de los

● **La Patronal venía con la clara idea de no dar nada.**

● **Hemos tenido que enfrentarnos para sentar criterios sindicales.**

"nuevos tiempos".

Con ser dura la lucha contra la patronal, más dura ha sido, si cabe, la que se ha planteado en el otro frente, en el organizativo. Ante quienes propugnan una dinámica de lucha con el asamblearismo como punto de partida, hemos tenido que enfrentarnos para sentar criterios sindicales. Frente a quienes piensan que la asamblea del sector es el órgano soberano a la hora de tomar decisiones hemos tenido que explicar que para nosotros lo importante es lo que los afiliados, en tanto que afiliados, deciden.

El no a la huelga

Dentro de esta dinámica de lucha nos encontramos con que el día 14 se hizo un día de huelga y seguidamente se convocó otra para dos días. A la vista de ello, la patronal hizo una nueva oferta que variaba notoriamente la primera oferta de un 7,3, superando posteriormente el 9%. Se habían conseguido los sábados

de agosto fiesta por la tarde, las vacaciones iban a ser contabilizadas garantizando 26 días laborales, con lo que, en líneas generales, veíamos que era un convenio aceptable. De cara a la huelga convocada constatabamos que iba a ser inoperante de no darle una continuidad, por lo que decidimos no apoyar la huelga. Frente a la asamblea del sector del comercio de textil y piel partidaria de la huelga nos mantuvimos en el criterio de priorizar nuestra propia asamblea de afiliados.

Los hechos nos han dado la razón. Las dos jornadas de huelga no han tenido operatividad alguna y tal vez hayan servido para debilitar la fuerza de los trabajadores del sector.

A trabajar llaman

La verdad es que el verdadero trabajo comienza ahora. Es necesario organizarse, preparar, coordinar, estructurar, planificar, trabajar a fondo desde ahora sin esperar a las

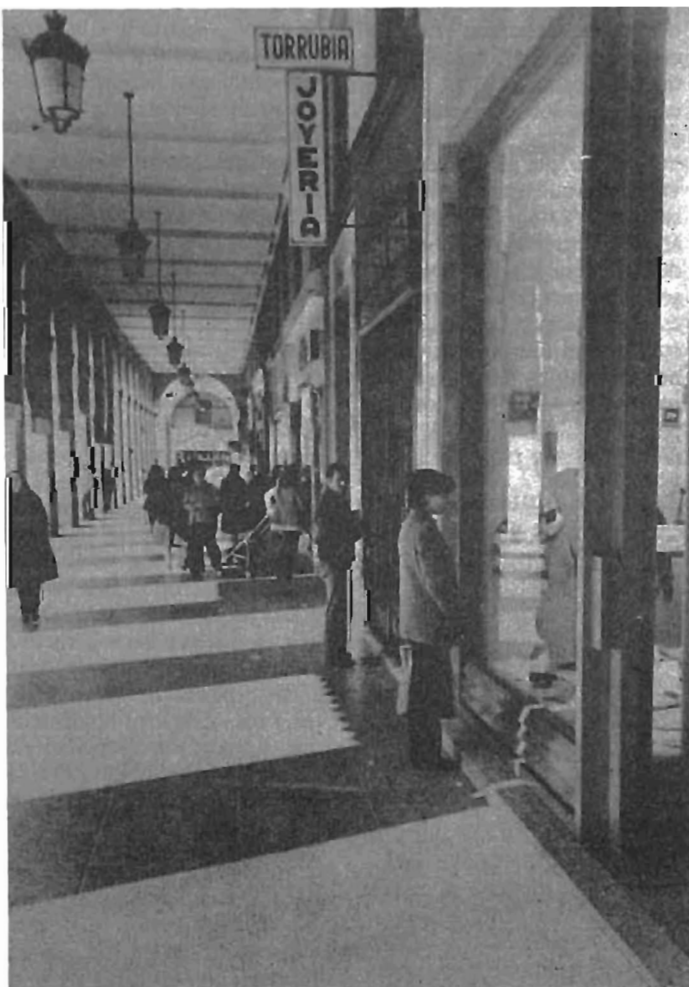
negociaciones del próximo convenio.

Este año se ha dado un paso importante. Se han celebrado reuniones informativas, se han tomado una serie de decisiones. Ha habido una mayor participación. Sin embargo, queda mucho por hacer sobre todo a la hora de coordinar con el conjunto de los afiliados de la provincia.

Y dentro del conjunto de la tarea que nos queda por desarrollar, una de las labores más prioritarias es la de las elecciones sindicales.

Todos ante el reto

La trascendencia que van a tener las elecciones sindicales hace que el conjunto de las organizaciones nos encontremos ante todo un reto. Las elecciones, además de mostrar la implantación real en el sector del Comercio, nos ha de permitir disponer de un conjunto de delegados que estructuren y coordinen la lucha sindical en el sector. Elegir los delegados, formarlos, comprometerlos, poner en marcha las secciones sindicales... He ahí toda una tarea y todo lo que queremos abarcar cuando hablamos de elecciones sindicales. La cláusula introducida en las garantías sindicales de textil y piel, en el sentido de que los comercios que tengan tres o más trabajadores pueden contar con un delegado, es un paso muy importante.



Plan a medio plazo de la OIT

El desafío de los años 80

La OIT abre la exposición del plan a plazo medio, plan para los años 80, con una gota de incertidumbre al citar el siguiente texto de la tragedia "Macbeth": "Si en las simientes del tiempo podéis ver cual es el grano que ha de crecer, cual el que va a agostarse, decídmelo". Las incertidumbres, las oportunidades y los riesgos parecen campar por igual sobre nuestro mundo que "ve llegar la primera civilización universal". "Pero si no hay que preparar el mañana dejándose impresionar excesivamente por las crisis actuales, también sería sin duda comprometer el porvenir no mirar friamente, para hacerles frente, las duras realidades que pesan actualmente sobre la humanidad y cuya sombra parece prolongarse mucho más allá de los años ochenta".

Datos básicos

En este clima preocupante, ¿cuáles son los hechos que más influirán sobre las decisiones que habrán de tomarse en materia social y laboral de aquí a 1987?

1.—**Hechos demográficos.** Los que fundamentalmente hay que mantener como condicionantes son los siguientes:

—**Crecimiento demográfico** importante y aumento masivo de la población activa. Sobre todo en los países en desarrollo. La población pasará de 4.375 millones, en 1980, a 5.000 millones, en 1987. La población activa se elevará de 1.800 millones a 2.045; este incremento de 250 millones, para los que hay que crear oportunidades de trabajo se situará en un 85 % en países en vías de desarrollo. Cada año habrá que crear una media de 30 millones de empleos suplementarios. En 1987, el 75 % de la población del globo vivirá y trabajará en los países en desarrollo. Europa Occidental contendrá el 12 % de la población activa mundial; 6 trabajadores de cada 10 vivirán en Asia, 1 en Europa Occidental, 1 en África, 1 en URSS y 1 en las Américas.

—**Edad de la población:** envejecimiento de la población del Norte industrializado. Este Norte perderá cuatro millones de jóvenes, mientras que el Sur aumentará en 273 millones. Este cambio se reflejará en la población activa: el Norte disminuirá en nueve millones de jóvenes entre los 15 y los 24 años, mientras que en el Sur los jóvenes "activos" de esa misma edad aumentarán en 24 millones. Se cree que el mundo contará en 1987 con 2.600 millones de jóvenes menores de 25 años.

—**Considerable crecimiento urbano:** que va junto a una disminución considerable de la población activa en el sector agrícola. Este proceso de "urbanización" se hará con mayor fuerza en los países en vías de desarrollo cuyas ciudades aumentarán en 390 millones de habitantes de los cuales 256 millones en Asia solamente. Se prevé la formación de inmensas urbes como

México, Sao Paulo, Calcuta, El Cairo, Vombay, Djakarta y Karachi. Todas ellas aproximándose o superando los 20 millones.

2.—**Otros hechos** que van a condicionar, limitándolo, la toma de decisiones en el campo social y laboral:

—Es evidente que las decisiones exigidas por la situación social y laboral no son compatibles con la transformación gradual del planeta en un campamento militar. En 1979 se han destinado a fines militares cerca de 1 millón de dólares por minuto.

—**El estancamiento económico del Occidente industrial.** Si el ritmo actual se prolonga, Occidente deberá imaginar fórmulas nuevas para reabsorber el paro, mejorar las condiciones de trabajo y reducir las desigualdades. Las economías de los países en vías de desarrollo están estrechamente vinculadas a las economías occidentales cuyo relanzamiento a plazo medio no viene anunciado por ningún signo estimable. En las hipótesis más optimistas, los años 80 serán un decenio de transición muy difícil para la mayor parte de los países en desarrollo, de los cuales muy pocos podrán ingresar en el grupo de naciones industrializadas antes de finales de siglo.

—**Vulnerabilidad económica de todos los países** y cada día más estrecha interdependencia de sus sistemas económicos. Esta vulnerabilidad es patente en:

—La fragilidad del sistema monetario mundial que hoy carece de base firme.

—La dependencia considerable o total de muchos países respecto a sus fuentes de energía.

—Los déficits enormes de las balanzas de pago.

—El incremento espectacular de la deuda extranjera.

—La escasez de capitales disponibles para la inversión, mientras que los capitales financieros son abundantes.

—La inflación importada que en los países de Occidente va unida a niveles elevados de paro.

—Centenares de hombres y mujeres verán deteriorarse

progresivamente sus condiciones de empleo y de vida si no se hace efectivo por disminuir esta vulnerabilidad.

—**Déficits alimentarios importantes** y dependencia tecnológica: son dos campos preocupantes sobre los que incide la vulnerabilidad económica. En África la producción de alimentos por habitante disminuye desde los años sesenta. Descartando reveses climatológicos, que a no dudarse darán, se prevén de 125 a 145 millones de toneladas de déficit en cereales para finales del decenio en los países en desarrollo. Eso es hambre para decenas de millones de personas.

—**Vulnerabilidad del medio ambiente:** Va relacionado con el problema de la energía. Estamos quemando en poco tiempo los recursos que la tierra ha acumulado durante millones de años y que no son inagotables incluso si, probablemente, son muy abundantes. Este será un problema muy grave en todo el mundo:

● **Tres datos básicos: gran crecimiento demográfico, envejecimiento de la población y desproporcionado crecimiento urbano.**

● **Las decisiones exigidas por la situación social y laboral no son compatibles con la transformación del planeta en un campamento militar.**

● **Occidente deberá imaginar fórmulas nuevas para reabsorber el paro, mejorar las condiciones de trabajo y reducir las desigualdades.**

● **Hay que crear el marco de relaciones laborales y sociales que responda a los desafíos del futuro.**

● **La libertad sindical y la negociación colectiva en peligro.**

todos los países tendrán que conciliar los imperativos de un crecimiento aceptable con la necesidad absoluta de reducir la vulnerabilidad de sus eco-sistemas.

Mucha imaginación, grandes cambios y capacidad para realizarlos

Los más conscientes ven la necesidad de replantearse las estructuras y los conceptos que han sostenido el crecimiento hasta ahora. Hay que repensar el sistema de preferencias e imaginar nuevos tipos de desarrollo en los que se conjugue el dominio de la escasez, la interdependencia y la capacidad real de cada país. Este progreso requiere, al

mismo tiempo, una movilización de las conciencias y de las fuerzas sociales en las que resulten coherentes las necesidades de solidaridad y de justicia con sus intereses colectivos, también la movilización de una renovación profunda del pensamiento económico.

Los grandes problemas laborales

La OIT, desde su óptica, que no es estrictamente sindical, define las líneas fundamentales de los grandes problemas de tipo laboral que han de presentarse a lo largo de los años 80 y más precisamente hasta el año 87. Su enumeración puede resultar útil también a los sindicalistas.

1.—Países en vías de desarrollo

En estos países se centra la mayor preocupación del informe de la OIT. Dejando a un lado el problema del subempleo, que se da en un porcentaje del 10 al 14 % de los



caso de los métodos tradicionales para resolver los problemas del sector urbano donde los sectores no-estructurados, no-organizados, se amontonan de forma creciente e inhumana grandes aglomeraciones humanas. Tampoco vamos a detenernos en el sector de la formación técnica — más allá que la mera alfabetización —, que se muestra totalmente insuficiente en intentos y resultados en casi todos los países. Hasta las estadísticas escasean en un campo básico para cualquier programa de desarrollo. La OIT costata que "a escala nacional, se está lejos de la aplicación, en el conjunto de los países menos avanzados, de políticas de conjunto en materia de formación técnica".

Si los problemas son ingentes, "los Ministerios del Trabajo y los diferentes organismos sociales que de ellos dependen sufren de una debilidad tremenda en recursos materiales y humanos". Por otra parte, "los sindicatos no disponen de medios suficientes para organizar a las masas rurales". Las organizaciones empresariales son demasiado débiles y heterogéneas. En este clima existe el gran peligro de que los protagonistas de las cuestiones sociales sean incapaces de hacer frente al reto de las más que probables convulsiones que agitarán a estos sectores. Y, sin embargo, si algo es urgente es la creación de las condiciones objetivas sociales necesarias para que estas situaciones sociales encuentren el marco de relaciones laborales y sociales que respondan a los desafíos que plantean las tareas del desarrollo en cada país.

2.—Economías industriales de mercado

En estos países la prioridad indiscutible de los años 80 será la de elevar los niveles de empleo. A las puertas del decenio estas economías se presentan con una masa, oficialmente registrada, de parados, de 20 millones. "Como nadie está de acuerdo sobre las causas de este mal, dice la OIT, resulta más difícil combatirlo". Según algunos análisis parece que también el sector servicios, que hasta ahora recibía trabajadores trasvasados de otros sectores, ahora está

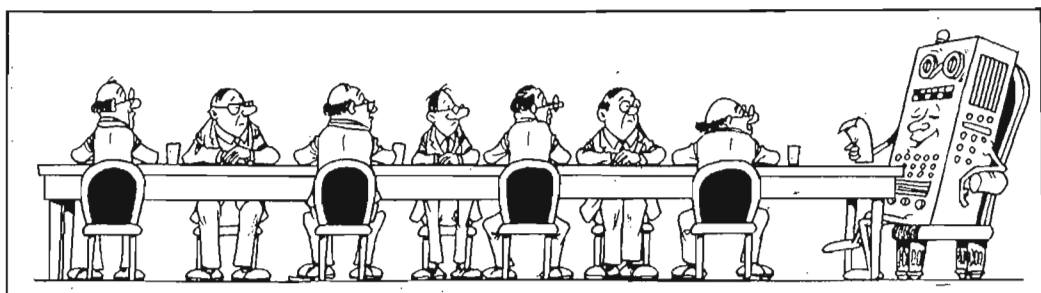
dando síntomas de saturación. Las condiciones de trabajo tienen que mejorar e incluso transformarse radicalmente. Existe un descontento creciente frente a un sistema en el que el trabajo resulta con demasiada frecuencia enloquecedor, no disminuye debidamente los riesgos de accidente, no reduce las desigualdades y excluye a demasiadas personas de las ventajas de crecimiento.

Si el proteccionismo puede fomentar un inmovilismo incompatible con los cambios necesarios, el dejar las economías a merced de una competencia desnuda puede entrañar tensiones sociales inaceptables e involutivas. La determinación de un marco y de las modalidades adecuadas de adaptación al cambio llamado "estructural", será una de las cuestiones más espinosas e importantes de los años 80.

Un problema grave para los trabajadores de los países occidentales industrializados será la protección de sus derechos sociales. Por el clima económico incierto y factores como el envejecimiento de la población o las deficiencias de gestión, hacen que la Seguridad Social sea fácilmente vulnerable: ya sus presupuestos se consignan cada vez con más reticencia.

Son muchas las violaciones perpetradas contra los derechos humanos fundamentales durante el decenio de 1970 en materia laboral. Ante la amplitud de las tareas de construcción económica y social que hay que acometer para el próximo decenio, será grande la tentación, en numerosos países, de relegar a segundo plano la aplicación de estos derechos y, en particular, se tenderá a considerar que, la libertad sindical y la negociación colectiva son obstáculos para el desarrollo. Pero las políticas económicas que no tengan en cuenta estos derechos parece que están condenadas a largo plazo. Los trabajadores y los sindicatos tendremos que desplegar grandes esfuerzos en los años 80 para que se apliquen mejor y se hagan más extensivos los principios cuya violación representa una amenaza para nuestros intereses y un riesgo grave para la civilización.

V. ELORZA



No cabe hablar aquí del fra-