

# EL <sup>STV</sup> LANTZEN

Página 8: «La política de relaciones laborales en Euskadi. Una prioridad marginada», GERMAN KORTABARRIA. Página 10: «Balance económico de 1987: del triunfalismo a la realidad o la evidencia del deterioro social», JOSE ELORRIETA. Página 15: «Gizpuzkoa-Bizkaia: El paro es alto, pero no igual», J. E. AURREKOE-TXEA. Página 18: «¿Flexibilidad = empleo precario?», MARITERE ZINKUNEGI. Página 22: «EEEko Barne Merkatua: baztertu ezin den arlo soziala», J. LARRAÑAGA.

## EL MODELO ESTATAL DISEÑADO EN 1979 ESTA EN CRISIS

# Se impone un giro en las relaciones laborales

Con objeto de evitar distracciones, que fácilmente sobrevendrán al que lea las siguientes páginas, es preciso advertir, de entrada, que se ha acotado mucho la materia que en ellas se comenta, incluso demasiado, tal vez. Un aspecto muy importante de las relaciones laborales en el Estado español tiene su origen en un acuerdo «de base» entre UGT y CEOE en 1979 y la estrategia inspirada por ese acuerdo ha venido desarrollando sus facetas diversas hasta ahora. La última legislatura de UCD y las del PSOE han sido fieles a la filosofía del acuerdo. Los sucesivos pactos sociales, y otros aspectos de las relaciones de CEOE y UGT entre sí y con las demás organizaciones sindicales o también con los Gobiernos Autonómicos, se han limitado a traducir en actitudes y hechos las intenciones y los propósitos expresados o subyacentes en la letra del Acuerdo Básico Interconfederal.

Esa línea mantenida por CEOE, UGT y Gobiernos centrales ha constituido un componente importante de las relaciones laborales en el último decenio. Se equivocaría, sin embargo, quien creyera que esa estrategia lo ha sido todo. Está concebida en clave de exclusividad y es esencialmente agresiva; de ahí que no tenga capacidad integradora y provoque el lógico rechazo de los que se sienten atacados.

CC. OO. a quien sorprendió el Acuerdo Básico Interconfederal de 1979 en ple-

no proceso de definición de su sindicalismo, encontró que su protagonismo era sustituido por el de UGT, dentro del marco de una redefinición del clima político de la «transición». El año 79 se da un giro y se quiebra la dirección iniciada en los Pactos de la Moncloa. CC. OO. queda descolocada, pierde la iniciativa, y no acierta a definir su estrategia debido en gran parte a las servidumbres políticas de su propia concepción sindical. Se le verá vacilar con excesiva frecuencia. Pero su propio hacer sindical más ceñido a las realidades concretas de los centros de trabajo, le ha proporcionado capacidad de permanencia y de acción sindical.

ELA madrugó en su primer Congreso después de la dictadura definiendo con claridad su proyecto sindical. Desvinculada de servidumbres, no hizo ningún problema del rechazo de los Pactos de la Moncloa por lo que suponían de marginación del movimiento sindical y porque implicaban el comienzo de una política anticrisis manifiestamente nociva para la clase trabajadora. No fue necesario esperar a las agresivas manifestaciones de los protagonistas del Acuerdo Básico Interconfederal, para descubrir en el mismo una oposición frontal y estratégica al sindicalismo que simboliza ELA. Desde Euskadi se opuso con decisión al proyecto diseñado en el ABI y desarrollado a partir de él sobre todo en tres frentes: El legislativo (sobre todo con ocasión del Estatu-

to de los Trabajadores —1980— y con ocasión de la Ley Orgánica de Libertad Sindical —1985—); el de los Pactos Sociales (AMI, 1980; ANE, 1981; AI, 1983; AES, 1986) y el del bloqueo sistemático a todo proyecto de desarrollo de relaciones laborales específicas en el marco de Euskadi.

La huelga y la manifestación convocadas por ELA el 7 de diciembre de 1979 contra los proyectos fraguados en torno al ABI, y en aquel momento en concreto contra el proyecto del Estatuto de los Trabajadores, son clara expresión, en primer lugar, de la rapidez con que detectó ELA la trascendencia de la estrategia que no había hecho más que iniciarse y, en segundo lugar, por el eco sorprendente tanto de la huelga como de la manifestación, del respaldo que encontraba la posición de ELA en la clase trabajadora de Euskadi.

Pero la actitud de ELA no se ha reducido a ofrecer una firme resistencia a los proyectos basados en el ABI, sino que ha desarrollado una estrategia propia cuyas líneas principales pasan por hacer una organización sindical sólida basada en una afiliación definida y extensa y en una dinámica sindical «desde abajo»; por el desarrollo de una actividad negociadora abierta y, en tercer lugar, por dar cuerpo sindical e institucional a un espacio de relaciones laborales específicas en Euskadi.

Como puede advertirse, dentro de esta última década, se da una actividad sindical y de relaciones laborales al margen de lo que en estas páginas se describe, que merece y exige un tratamiento propio. Y aun dentro de la temática hacia la que se ha orientado este artículo existen facetas importantes directamente implicadas en el proceso y de las que aquí se ha prescindido: Por ejemplo, merecerían una cierta atención las relaciones sindicato-partido; la utilización de la fuerza de la ley para imponer proyectos singulares en el campo de las relaciones laborales; el bloqueo de la dinámica sindical por razones apriorísticas; las consecuencias de imponer un sistema de pactos sociales sin que existan condiciones objetivas para ello; el trucaje de la representatividad vía ley con objeto de suplir presencias sindicales inexistentes, etcétera, etcétera.

Como se advierte, se ha acotado conscientemente, y no sin riesgo de ser mal interpretado su contenido, el objetivo de estas páginas.

## ¿SE HA CERRADO UNA ETAPA?

Si fuera cierto, como insinúan o afirman muchos, que estamos algo así como cerrando una etapa en lo referente al desarrollo del movimiento sindical y de las relaciones laborales, estaría indicado el dirigir una mirada a la fase transcurrida. Y más si se tiene en cuenta el carácter cuasi experimental del inmediato pasado.

La década que termina, se cierre una etapa o no se cierre, abarca desde el momento en que se legalizan los sindicatos (1977) hasta el momento en que, en torno a 1987, se producen una serie de hechos que tienen una indudable significación.

Los «patronos», celebran el décimo aniversario de su organización, la CEOE, reeligen a José María Cuevas como presidente para capitanear la que será la tercera etapa de su vida y, aunque con sordina, dan a entender que, en la saga de los pactos sociales, algo está terminando.

CC. OO. ha celebrado su IV Congreso con relevo importante en la Secretaría General. Algo más que una coincidencia y que puede revestir el significado de una transición generacional. Camacho, que es mucho más que una década de CC. OO., veía a 1987 como el año en que se cierra «un paréntesis histórico» dentro del que se vivieron «los enfrentamientos entre UGT y CC. OO. por la hegemonía sindical» («El Independiente», 2-1-88).

UGT vive un serio conflicto con el Gobierno y con la dirección del PSOE. La expresión más importante de este conflicto tiene lugar en el «saludo» de Nicolás Redondo, como secretario general de UGT, al XXXI Congreso del PSOE. El cuidado y contenido saludo apunta algunas de las causas más profundas de la crisis en la «familia socialista». También Nicolás Redondo habla de los últimos diez años en el momento en que viene a centrar la razón de la discrepancia: «En los últimos diez años los socialistas hemos perseguido el objetivo de conseguir una salida progresista de la crisis económica. Desde esta perspectiva se justificaban los sacrificios de los trabajadores, la adopción de políticas tendentes a la recuperación de los excedentes empresariales y las mayores facilidades para la contratación laboral. Sin embargo, siendo evidente el mejoramiento económico y habiéndose realizado el sacrificio de los trabajadores cabe preguntarse: ¿Estamos ante esa salida progresista de la crisis? y, lo que es más importante, ¿se ha elaborado una alternativa para alcanzar esa salida progresista? En definitiva, ¿está clara la existencia de un proyecto socialista? La respuesta no parece positiva a ninguna de esas preguntas» («El Independiente», 30-1-88).

Como se ve también UGT habla de los últimos diez años, hace balance y Nicolás Redondo más adelante, da por cerrada una fase de concertación, a menos que el Gobierno cambie de actitud y de política económica y social, a menos que cambie de proyecto social. Apuntar a la crisis en la concertación, en la que el Gobierno suele estar, aunque no se siente, es apun-

- No fue necesario esperar a las agresivas manifestaciones de los protagonistas del Acuerdo Básico Interconfederal, para descubrir en el mismo una oposición frontal y estratégica al sindicalismo que simboliza ELA.

tar a uno de los elementos claves de las relaciones laborales en el ámbito estatal en los últimos diez años.

Vamos a remontarnos a 1978-1979. Son años definitivos para el posterior desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito estatal, y para el movimiento sindical. Significativamente no se ha hecho mucha luz sobre aquellos acontecimientos y se advierte una clara voluntad de no hacer referencias a los mismos.

## MESES IMPORTANTES

Los esfuerzos del Gobierno de UCD por sellar un «pacto social», esta vez con sindicatos y patronales en 1978, no da resultados positivos. Se trataba de dar continuidad a lo iniciado con los Pactos de la Moncloa.

En las elecciones generales de 1979 la CEOE juega a fondo la carta del miedo a las nacionalizaciones, la desestabilización y el marxismo. Pero donde se centra es, lógicamente, en la defensa de los directos intereses patronales. Presiona con fuerza, escoltada con decisión por otras organizaciones patronales, sobre objetivos como la moderación salarial, la flexibilización de plantilla (al fondo el despido libre) y la creación de opinión pública fa-

vorable en relación con el lock-out, etcétera. Pero lo que preocupa profundamente a la CEOE, preocupación que comparte con otras fuerzas conservadoras y se extiende a otras áreas de la vida social y política, es la configuración del panorama sindical y el tipo de relaciones laborales que acabarán consolidándose. Sus objetivos en este campo podrían agruparse en torno a estos puntos:

—Abortar la tendencia «italianizante» del modelo sindical propugnado por CC. OO., organización ésta que ha salido de la clandestinidad con mucha fuerza y gran prestigio entre los trabajadores del Estado.

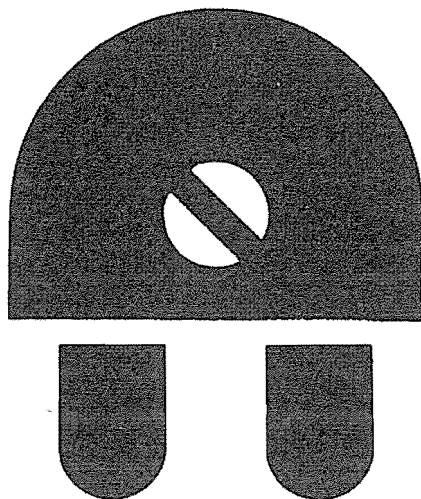
—Conseguir que la configuración autonómica del Estado no pusiera en peligro la «unidad de mercado» estatal; noción ésta harto maleable.

—Propugnar la negociación de carácter global y centralizada entre organizaciones sindicales y patronales fuertemente profesionalizadas, institucionalizadas y centralizadas. Al considerar que un gobierno del signo de la UCD podía durar largo tiempo, la CEOE prefería que tal negociación estuviera dirigida a temas directa e inmediatamente encuadradas dentro de las relaciones industriales.

—Impedir que progresaran tendencias a la formación de un bloque sindical donde CC. OO. tendría un fuerte peso específico. Si el PSOE pensaba ya en el bipartidismo que debería ser completado con la hegemonía del sindicato hermano, UGT, consciente de su situación precaria, encontraba coincidencias importantes con las pretensiones de la CEOE en cuanto al modelo de relaciones laborales. Existen, por otra parte, testimonios —de Ferrer Salat y Abril Martorel vicepresidente para asuntos económicos por aquel entonces, entre otros— que expresan la opción patronal, CEOE, y, después de algunas vacilaciones, también gubernamental, UCD, por potenciar a UGT y frenar, quebrar, a CC. OO.

El Gobierno elabora el anteproyecto del Estatuto de los Trabajadores muy alejado del «Código de derechos y deberes de los trabajadores» redactado por CC. OO., que desencadena una fuerte ofensiva contra el proyecto del Gobierno.

UGT y CEOE en base a sus coincidencias, más que tácticas, comienzan a negociar con cierta prisa. El proyecto del Estatuto de los Trabajadores es aprobado por el Consejo de Ministros, para pasarlo a las Cortes, el 1 de junio del 79. El 10 de julio UGT y CEOE firman el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) fruto de sus preocupaciones e intereses comunes. Es un acuerdo del que se habla poco y se cita menos. En ese acuerdo sin embargo está la explicación de profundas y estratégicas modificaciones del proyecto del Estatuto de los Trabajadores, la razón también de muchos aspectos de la Ley Básica del Empleo y, sobre todo, de los más inexplicables de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; ahí se basa también el comportamiento que en la mutua relación han mantenido UGT y CEOE, en concreto en el punto de los «pactos sociales». Es posiblemente el acto formal que más ha influido en las relaciones laborales desde 1979. Es preciso volverlo a leer a la luz de los hechos de 1987-88. Y cabe preguntarse si algunas de las bases de ese acuer-



do no es precisamente lo que está en cuestión actualmente.

En 1979 las relaciones entre la CEOE y el Gobierno de la UCD habían mejorado notablemente. Puede afirmarse con seguridad, y más teniendo en cuenta comportamientos posteriores, que en el momento de la firma del acuerdo tras la CEOE estaba el respaldo del Gobierno de la UCD y tras UGT, naturalmente, las opciones estratégicas y orgánicas del PSOE. El acuerdo funcionará perfectamente en el Parlamento a través de UCD y PSOE para introducir las profundas transformaciones que exigían los pactantes en el Estatuto de los Trabajadores. Volveremos sobre estos extremos. La CEOE había tenido éxito en sus presiones, había logrado imponer su estrategia.

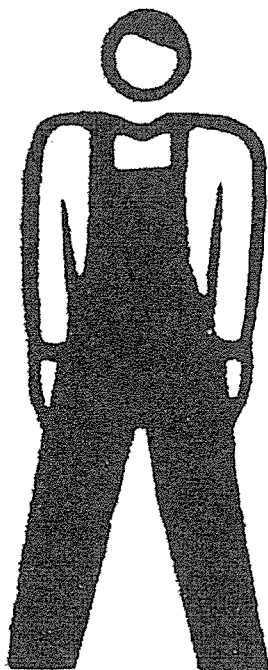
## UN ACUERDO DE ALCANCE ESTRATEGICO

Existen algunos comentarios, no muchos, sobre el significado de este acuerdo, ABI, Veamos algunos:

«Las dos organizaciones se reconocieron mutuamente como interlocutores válidos en representación de empresarios y trabajadores, respectivamente, y su acuerdo era decisivo para el desarrollo de las deliberaciones en el Congreso de los Diputados sobre el Estatuto de los Trabajadores» (H. Rijnen: La CEOE como organización. «PAPELES DE ECONOMIA», n.º 22 pag. 115).

Federico Durán refiriéndose a este acuerdo —el ABI— dice «que tiene como finalidad, sobre todo, otorgar una aceptación negociada a la reforma legislativa del elemento central del sistema de relaciones laborales (la negociación colectiva)» (id. id pag. 325). Se acuerda en el ABI la filosofía de la «concertación social» que cristalizara en el AMI, el ANE, el AI y el AES.

«El 10 de julio de 1979 UGT y CEOE suscribían el Acuerdo Básico Interconfederal en el que se diseñaba ya un programa de acción que implicaba a la propia política económica general y que establecía los principios básicos del marco de relaciones laborales que ambos interlocutores habían de apoyar en el futuro. Aspectos sustantivos del futuro Estatuto de los Trabajadores, de la Ley Básica de Empleo, de los diferentes programas de empleo e incluso de la estructura ulterior de la negociación colectiva estaban ya esbozados en el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) (Alvaro Espina, id. id pag. 350). Uno de los principales protagonistas del pacto, explica aquel momento. En una primera fase, dice, entre 1977 y las elecciones de marzo de 1979, fase de consenso político, sobre todo en el primer tramo, con fuerte protagonismo del PCE (CC. OO.) y con el punto culminante de los Pactos de la Moncloa (octubre 1977), CC. OO. juega el papel de «sindicato responsable». Aparte de algunos desmarques tácticos «las expectativas estratégicas de UGT se centran en el posible triunfo electoral del Partido Socialista, del cual habría de derivarse un marco legislativo favorecedor del «modelo» sindical ugetista, un salto organizativo a través de la devolución del patrimonio histórico, así como



el crecimiento afiliativo y de representatividad, como consecuencia del reflejo favorable de la mayoría socialista entre el electorado (José María Zufiaur. «PAPELES DE ECONOMIA», n.º 22 pag. 210). Por otra parte, los empresarios empiezan a asustarse de la perspectiva de un sindicalismo español hegemonizado por los comunistas. El ministro de Trabajo, Calvo Ortega, ofrece a los sindicatos y patronal (CEOE y UGT) el que negocien entre sí el proyecto de Estatuto de los Trabajadores y promete que el Gobierno asumirá en el proyecto de ley los acuerdos a que puedan llegar.

CC. OO. empeñada en una estrategia de negociación de signo muy político —tipo Pactos de la Moncloa, por otros medios— y queriendo forzar una negociación a tres, hace, inconscientemente el juego a la CEOE que tiene interés en marginar a CC. OO. y también favorece el plan de UGT que ve, en unas relaciones privilegiadas con la CEOE, una estrategia alternativa a la fallida del triunfo socialista en las elecciones. Una vez que se mostró inviable la pretensión de UCD de lanzar una tercera fuerza sindical de ámbito estatal, tampoco a UCD quedaba mucho donde elegir.

Hay un cambio de estrategia global que tiene como objeto la «consolidación de la monarquía parlamentaria» (J. M. Zufiaur, id. id pag. 210). En esta reformu-

lación estratégica jugando al bipartidismo los binomios se establecen así UCD-CEOE y PSOE-UGT. En el terreno sindical este cambio tiene su expresión en el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) negociado en junio de 1979 y firmado el 10 de julio. De este acuerdo dice Zufiaur que «sirve de base al Estatuto de los Trabajadores y en particular a su título III».

El ABI, hay que reconocerlo, es un golpe maestro de la CEOE por el que pesó decisivamente sobre el mapa sindical e impuso líneas fundamentales del modelo de relaciones laborales que le interesaba. Por deficiencias y carencias varias, con todo, el modelo perseguido no se asentará definitivamente y ahora en 1987-1988, diez años después, se resiente en algunos de sus supuestos fundamentales.

## ACUERDO BASICO INTERCONFEDERAL

Como se ha dicho el ABI incide decisivamente en el Estatuto de los Trabajadores y sobre todo en su Título III que trata «de la negociación y de los convenios colectivos». Lo importante con todo no consiste en la correlación entre el texto de los dos documentos, el acuerdo y la ley, sino en el connivencia UGT-CEOE (al fondo en un primer momento UCD-PSOE y luego la mayoría absoluta del PSOE), para desarrollar un determinado modelo de relaciones laborales, que conlleva también algunos rasgos de un determinado tipo de patronal y de sindicalismo con la exclusión de otros tipos y otros modelos tanto en cuanto a la naturaleza de las relaciones laborales como en cuanto al marco de las mismas.

El Acuerdo respondía a la intención de que «las principales fuerzas sociales, en defensa de sus respectivos intereses, traten de ajustar, mediante acuerdo, sus posibles coincidencias para plantear seguidamente las modificaciones necesarias del sistema en el que deben desenvolverse las relaciones laborales» (ABI, n.º 1). «Así en relación con el Estatuto de los Trabajadores, UGT y CEOE, a lo largo de estas conversaciones no han tratado de llegar a un acuerdo que se plasme en una redacción alternativa al Proyecto de Ley presentado por el Gobierno. Ambas partes son conscientes de la imposibilidad de conseguir una coincidencia global sobre todo el contenido del Estatuto de los Trabajadores, por lo que han limitado sus conversaciones acerca de los criterios generales y determinados puntos conflictivos en el Proyecto de Ley» (ABI, n.º 3).

Aunque en los 14 números del ABI se plasman acuerdos sobre distintas materias, aquello, que los mismos acordantes estimaron de mayor importancia fue lo relativo al título III del Estatuto de los Trabajadores. Materias que seguirán siendo elaboradas por los mismos después de promulgado el Estatuto.

Es preciso trasladar algunos párrafos del ABI cuyo contenido se vació en el Estatuto de los Trabajadores. Por ejemplo, el número 5: «CEOE y UGT manifiestan la necesidad de tender, en el próximo futuro, a reducir el número de unidades de contratación, ampliando el ámbito de las existentes, a fin de reducir tensiones so-

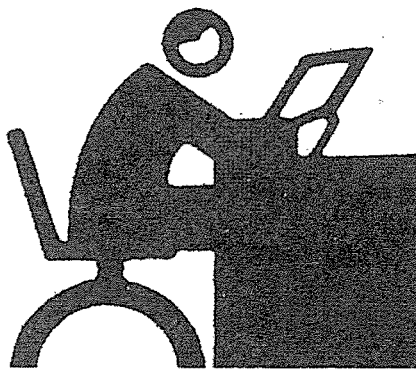
- Dentro de esta última década se da una actividad sindical y de relaciones laborales al margen de lo que en estas páginas se describe.

ciales innecesarias. Asimismo, en tales convenios deberá procurarse agotar los temas objeto de negociación, dejando a otros ámbitos inferiores y singularmente al ámbito de la empresa, la fijación de las condiciones técnicas u objetivas con las que se presta el trabajo, así como la aplicación y la adaptación del convenio de rama o sector» (ABI, n.º 5). Este es uno de los acuerdos en que se basará la redacción del actual artículo 83 del Estatuto. Artículo contra el que se pronunció de múltiples maneras ELA. Nada se pudo lograr ante la cerrada defensa que del mismo hicieron UGT y CEOE, respaldados en el Parlamento por UCD y PSOE. Así quedó consagrado un artículo en el que, con el complemento de otras decisiones legislativas, quedaban consagradas unas relaciones laborales marcadas por el centralismo burocrático y alejadas de una fuerte actuación sindical en la empresa, con manifiesta satisfacción de la CEOE.

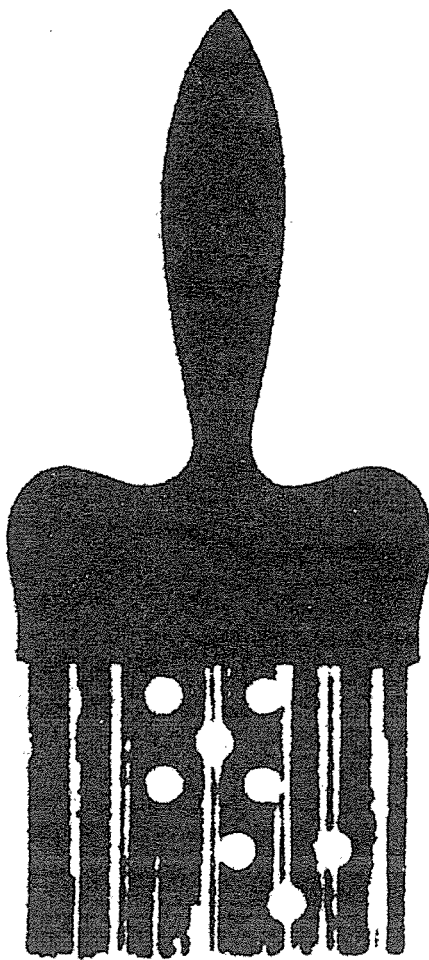
Igualmente, significativo y prefigurador es el número 7 del ABI: «Evidentemente las relaciones laborales se apoyan, de modo necesario, en el protagonismo de las organizaciones representativas de los trabajadores y empresarios. CEOE y UGT además de reconocerse como los necesarios interlocutores, manifiestan su deseo de atribuir cada una a la otra parte, la necesaria importancia y la exigencia de su concurso en el tratamiento de aquellos problemas, que como tales fuerzas sociales, les competen. De otra parte, es forzoso recabar la existencia de determinada base representativa para constituirse en interlocutor a los efectos de negociar convenios colectivos».

Y sin embargo, el tipo de relaciones laborales centralizadas y burocratizadas, prefiguradas en el párrafo anteriormente citado, no es el más adecuado al incremento de la representatividad real, sino que más bien propicia el vaciamiento sindical. UGT está forzando una clase de sindicalismo contrario al que había proclamado. Esta contradicción querrá ser falsamente subsanada por la LOLS creando una representatividad que, si tiene alguna explicación para asignar la representación institucional, está totalmente injustificada y es totalmente ilegítima en orden a la negociación de convenios. Puede decirse, que por razones interesadas y para cubrir los rotos de representatividad subsecuentes al tipo de relaciones laborales propiciado por el Estatuto de los Trabajadores, la LOLS tiene que apelar a criterios opuestos a los manifestados en el número 7 del ABI.

«Las conclusiones aceptadas por ambas partes deberían ser asumidas por el Gobierno y, en consecuencia, reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores y en las restantes disposiciones que integrarán el nuevo núcleo de relaciones laborales. Por ello, UGT y CEOE consideran urgente que el Gobierno mantenga conversaciones con ambas partes a fin de discutir una serie de puntos conflictivos cuya solución depende del propio Gobierno». (ABI n.º 11). Los pactantes eran perfectamente conscientes del alcance de lo que acordaban. Aquí, además, han indicado una de las vías que van a practicar para alcanzar sus objetivos: la vía legislativa. La otra vía, los acuerdos interconfederales la expresan a continuación: «El clima de espi-



- UGT habla de los últimos diez años, hace balance y da por cerrada una fase de concertación a menos que el Gobierno cambie de actitud y de política económica y social, a menos que cambie de proyecto social.



ritu de negociación que presidió estas conversaciones entre UGT y CEOE y que se ha traducido en las precedentes estipulaciones, podría ser desarrollado en el futuro en convenios interconfederales sucesivos» (ABI, n.º 13). Los acuerdos centrales, globales, uniformes forman parte de una estrategia con objetivos más allá de lo que el ABI explicita.

No era esto una incidental declaración de intenciones ya que inmediatamente se inician las conversaciones para el primer «acuerdo interconfederal» que se firmó muy pronto, el 5 de enero de 1980. Extraña que, después de haber sentado los principios del ABI, se diga en la introducción del Acuerdo Marco Interconfederal, que un «acuerdo de esta naturaleza tiene un carácter de excepcionalidad» cuando es precisamente el tipo de acuerdo en el que se va a basar una estrategia que se considera necesaria y que, de momento, ha durado ya diez años, con algún que otro altibajo.

## HACIA UN MODELO NOR-EUROPEO

El alcance de la estrategia iniciada con el ABI y continuada con el AMI, ambicionaba modelar las relaciones laborales en una dirección definida. Cuando el año 1981, con ocasión del Acuerdo Nacional para el Empleo, se le pregunta a José M. Zufiaur sobre si el acuerdo tendrá repercusiones en la tasa de inversión privada durante los próximos doce meses, el dirigente de UGT y excepcional conocedor de lo que estaba en juego, se vale de la ocasión para colocar las cosas en su sitio: «Creo, dice, que no conviene situar los resultados del ANE en relación con el comportamiento de la inversión a corto plazo. Esto significaría infravalorar un hecho que tiene una trascendencia enorme para toda la economía, las relaciones industriales y la estabilidad política del país. En realidad, el AMI primero y ahora el ANE suponen iniciar en España un modelo de relaciones y concertación entre Gobierno, sindicatos y empresarios desconocido hasta ahora en la Europa del Sur y sólo aplicado en los países del norte de nuestro continente» (José M.ª Zufiaur. «PAPELES DE ECONOMIA», n.º 8, 1981, pag. 349).

Parece que de una vez se ha dicho lo que se buscaba con la maniobra estratégica del ABI. Pero los países del norte del continente, cuyo modelo quiere trasplantarse a las orillas del Mediterráneo, han construido un sistema laboral sobre condiciones a las que no se hace alusión por parte de Zufiaur. Por lo menos, estas condiciones como margo general:

- un sindicato hegemónico;
- un bipartidismo estable, más o menos perfecto;
- una política «progresista» por parte del socialismo en el poder.

En el caso aludido se dan también otros hechos: sindicalismo de fuerte implantación y representatividad; relaciones laborales consolidadas y muy rodadas, etc. Además la experiencia nor-europea se había consolidado en época de expansión y había encontrado ciertas serias dificultades

des en las de recesión. El Estado español a comienzos de los ochenta no estaba en lo que se dice un buen momento económico. Más de un observador de las relaciones laborales ha mostrado su extrañeza de que, en las condiciones españolas, se intentara este modelo de relaciones laborales. Está claro que los firmantes del ABI derrocharon voluntarismo. Arriesgaron mucho y se propusieron forzar una realidad que con objetividad no estaba para tales experimentos. Pero tanto la CEOE como la UGT se jugaban mucho en el envite. CEOE tenía que configurar las relaciones laborales a su conveniencia; UGT, aun a costa de abandonar sus anteriores posiciones sindicales, se decidió por una estrategia, la única para poder alcanzar la hegemonía sindical.

## CONJURA CEOE-UGT

Entre la CEOE y la UGT se comprometen en un sistema de relaciones laborales que venden como un modelo tranquilizador de corte nor-europeo, «que evite tensiones y enfrentamientos innecesarios», «a fin de reducir tensiones sociales innecesarias», porque «producir confianza es preocupación de todos».

Es extremadamente significativo, en cuanto al compromiso mutuo que adquieren UGT y CEOE en la realización de sus propósitos, el número 7 del ABI. Viene a suplir al otro pilar previsto por UGT, pero fallido entonces, en orden a establecer su estrategia: la política «socialista» del PSOE en una eventual victoria electoral que no se produjo en 1979. La CEOE se compromete unilateralmente con UGT. Veamos algunos acuerdos formulados en este número 7 del ABI.

—CEOE reconoce a UGT como interlocutor **necesario** y expresa su deseo de atribuirle «la necesaria importancia y la exigencia de su concurso».

—La «CEOE manifiesta que, en las unidades de producción a través de ella representada, será reconocida y legitimada la presencia de un delegado de la UGT».

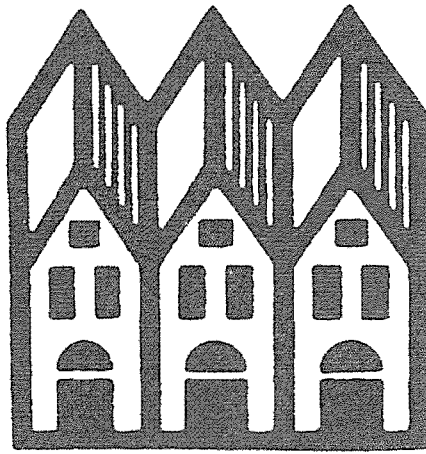
—«Los delegados sindicales de UGT podrán ser oídos por las empresas en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a sus afiliados, y en general a los trabajadores».

—«Se procurará que los delegados de UGT sean miembros del Comité de Empresa y, en supuesto de no serlo, les serán extendidas las mismas garantías que a estos efectos corresponden».

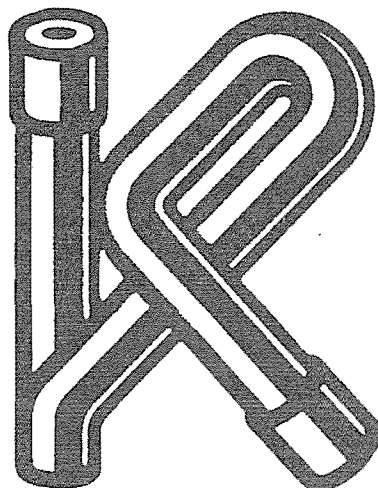
—«Los convenios colectivos podrán desarrollar lo expresado en los párrafos anteriores y adecuarlo o ajustarlo en función de la realidad de cada una de las empresas. UGT y CEOE estudiarán esta materia respecto de empresas y sectores de singulares características».

El compromiso de la CEOE por potenciar, apoyar, a UGT, es total. Es un apoyo de una incondicionalidad tal que bien podría estar justificado, como lo está, por razones de orden estratégico. Y este apoyo funcionará en los momentos claves en que se elaboran las leyes y normas, en la presencia extraña, inoportuna e injustificada de la CEOE en organismos, como las juntas de Elecciones Sindicales, etc.

Con el PSOE en el poder —con mayoría absoluta— desde octubre de 1982, parecería que se colmaban las condiciones



- **Interesa constatar que ha fallado aquel pilar en el que, en opinión de UGT, su opción se apoyaba estratégicamente: el partido socialista en el poder para practicar una política socialista o, al menos, de progreso.**



para intentar, con garantía, la realización del modelo nor-europeo de relaciones laborales. Una copia, de todas formas, degradada y voluntarista, como se ha dicho más arriba. Y sin embargo da la impresión de que se está jugando, si no hay trampa, con dos presupuestos algo inconciliables. Por un lado la política de un Gobierno socialista, que se la presupone también socialista. Por otro lado, la CEOE, patronal agría y dura, bien consciente de su papel de árbitro y de partener necesario en la estrategia. Para CEOE había, de todos modos, un resultado claro dentro de aquella estrategia: la unidad sindical no tendría lugar. Aunque también flotaba una oscuridad: el comportamiento del PSOE investido de un poder tan amplio. En cualquier caso UGT estaba en situación de rehén que, desde un sindicalismo incipiente y de escasa consistencia en la base, apuesta por un sindicalismo «de arriba, burocrático, de pasillos» confiado en el apoyo interesado de la CEOE y en el fraternal del PSOE. Con el transferir de los primeros meses la CEOE, irá adquiriendo más tranquilidad porque al tipo de sindicalismo «responsable» y desactivado en las empresas que practica ya UGT, se unirá el deslizamiento del PSOE hacia zonas más templadas y también más «respetables».

## BLOQUEO

Después de un prometedor impulso, precisamente a partir del 79-80 se constata un inicio de declive en la afiliación e implantación del sindicalismo estatal. Toda la etapa de pactos ha sido una etapa de recesión sindical. La situación comparativa del sindicalismo estatal español está en una posición alejada respecto al europeo y más del nor-europeo. Es palmaria también su debilidad organizativa y la insuficiencia de su estructura tanto financiera como humana. A un aparente peso institucional, en virtud de leyes inspiradas en la filosofía del ABI, corresponde, de forma alarmante, un vacío de presencia real en ese mundo disperso de las empresas de tamaño medio o pequeño. La CEOE acertadamente para sus intereses, apostó en 1979 por una cúpula sindical a la que otorgaría sus favores a cambio de su alejamiento de la empresa, donde el empresario quería reinar en solitario y sin contraprestos y controles serios. A la relación cúpula-cúpula se la denominaría «relaciones laborales responsables». En ese momento UGT había renunciado a un modelo sindical hecho «desde abajo», desde la sección sindical, aunque se mantuviera la ficción frente al modelo de otro tipo propiciado por CC. OO. más cercano al Comité.

El acuerdo ABI-1979 en su letra y en sus propósitos no escritos sobre todo no era compatible con la unidad sindical, ni siquiera de acción, que tan necesaria resultaba para enfrentar la crisis. En connivencia con la CEOE se plantaba una estrategia cuyo eje priorizaba la lucha por la hegemonía. Hay una vía legítima sindical por la que se puede caminar honradamente para llegar a ser el primero. No era la vía utilizada por la UGT.

ELA, no es ningún secreto, se ha distinguido en su oposición al ABI y a las subsiguientes normas legales que perseguían y persiguen la entronización del modelo sindical y de relaciones laborales a los

que nos venimos refiriendo. Es sorprendente que precisamente ELA sea citada repetida y autorizadamente como una excepción del panorama sindical en el Estado español. Así, el informe de una misión de la Organización Internacional del Trabajo sobre la «Situación sindical y relaciones laborales en España» (Ginebra, 1985) exceptúa el caso de ELA en aspectos como la afiliación e implantación (págs. 29-30) y la diversidad de cuota (pág. 45). Robert Graham en su libro «España: anatomía de una democracia», 1985, en el capítulo «Salarios, trabajadores y sindicatos», hace una excepción de ELA en cuanto a organización y dirección (págs. 136-137); afiliación, pago y cuantía de la cuota, gratuidad de servicios, etc. (pág. 148).

## ¿LA CRISIS?

Volvemos a retomar el comienzo de este artículo: ¿Estamos asistiendo a la crisis de este modelo de acción sindical y de relaciones laborales? ¿La situación está exigiendo un honesto revisar los presupuestos de esta etapa pasada?

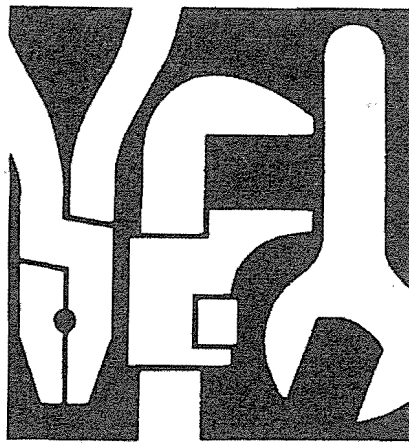
Por lo menos, y sin caer en prejuicios, sería honesto y objetivo reflexionar sobre algunos extremos. Porque parece que los supuestos sobre los que se edificara aquella estrategia del ABI están lejos de haberse cumplido. Por lo menos tres supuestos.

### —UGT no ha llegado a ser la confederación hegemónica.

Las últimas elecciones sindicales generales, dispuestas en detalle para que UGT se erigiera en una victoria por goleada, depusieron para la confederación firmante del ABI unos resultados globales bastante menos airoso, y unos resultados parciales o sectoriales (grandes empresas, espacios territoriales, autonómicos, etc.) incluso contrarios. Posteriormente, las elecciones en el sector público —funcionarios—, con todas las bazas aparentemente a su favor, han resultado decepcionantes para UGT. UGT no puede ocultar su malestar. CC. OO. ha expresado su convicción de que, así como un día se cerró el camino a una posible tercera fuerza sindical en el ámbito estatal, ahora se ha cerrado el intento de hegemonización de UGT.

### —Se ha consolidado la pluralidad sindical.

Alguna confederación se ha consolidado, es el caso de CC. OO., y no falta la que, estos últimos años, ha crecido, como ELA. Son un hecho sindical sólidamente asentado contra el que carece de sentido seguir con una estrategia sectaria ideada y acordada cuando el mapa sindical era más maleable, en 1979. Entonces maniobras de esta naturaleza podían explicarse, que no justificarse, por una, aunque lejana, posibilidad de éxito. Y admitían alguna apariencia de legitimidad apelando a superiores razones de estabilidad, de consolidación democrática, de paz social, etc., ahora fuera de lugar. Los datos sindicales de base se han consolidado y no de acuerdo con las previsiones del ABI. Y en consecuencia aquel modelo nor-europeo, acariado en sueños, se ha encontrado despro-



- El 10 de julio de 1979 UGT y CEOE suscribían el Acuerdo Básico Interconfederal en el que se diseñaba ya un programa de acción que implicaba a la propia política económica general y que establecía los principios básicos del marco de relaciones laborales que ambos interlocutores habrían de apoyar en el futuro.

- Con el transcurrir de los primeros meses la CEOE irá adquiriendo más tranquilidad porque al tipo de sindicalismo «responsable» y desactivado en las empresas que practica ya la UGT, se unirá el deslizamiento del PSOE hacia zonas más templadas y más «respetables».

visto de uno de sus necesarios soportes: la minorización, o la reducción a la insignificancia, de los sindicatos que no tenían lugar en el proyecto.

### —El PSOE no es lo que tenía que haber sido.

La estrategia de UGT en 1979, como se ha visto, tenía uno de sus pilares en el acceso del PSOE al poder. Y llegó en 1982 con las manos teóricamente libres para poner en práctica «su» política. Bajo su égida se firman dos acuerdos globales del estilo de los que propugnaban UGT y CEOE en su acuerdo de 1979: el Acuerdo Interconfederal en 1983 y el Acuerdo Económico y Social en 1984, éste con vigencia para 1985 y 1986.

En 1987 el Gobierno «socialista» quiere que haya un nuevo acuerdo con vigencia para tres años, de forma que prácticamente cubra toda la legislatura. CEOE no obstaculizaría el acuerdo. UGT se niega al pacto. Y la crisis de relación de UGT con el Gobierno PSOE, que venía agriándose, pasa a una fase más cruda. «Desde las elecciones del 10 de junio de 1986 el Gobierno planteó que o legitimábamos su política o deslegitimaría totalmente a la UGT» (Zufiaur, entrevista en «Cambio 16», 16-XI-87). No es éste el lenguaje usado en el modelo nor-europeo. Se produce la dimisión de Nicolás Redondo y de Antón Saracibar como parlamentarios del PSOE.

Como recordará Nicolás Redondo en su saludo sereno, pero duro al XXXI Congreso del PSOE (22-24 enero 88) para que sea posible una política de concertación desde la UGT es preciso que el Gobierno se comprometa a llevar a cabo una política de progreso, aunque no se produzca la concertación social. Y añadió que no podía darse una respuesta positiva a las preguntas sobre «si está clara la existencia de un proyecto socialista» y de si se ha elaborado «una salida progresista a la crisis». «Aunque pueda parecer una simplificación, dijo, este partido tendrá que reflexionar sobre si la política seguida hasta ahora ha beneficiado a los pobres o a los ricos».

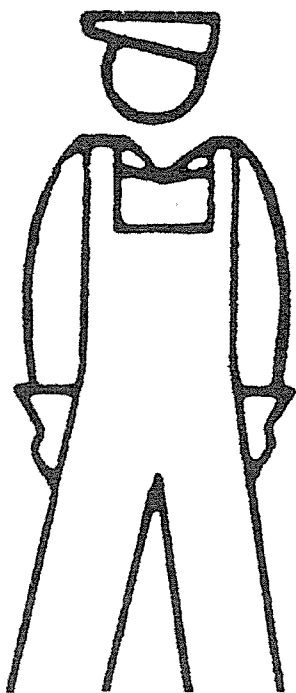
Zufiaur ha sido, si cabe, más explícito aún en esa misma línea: «La política social, en su más amplio sentido, ha sido la gran ausente de la gestión socialista y puede ser a su vez el camino para un encuentro entre sindicato y partido. Pienso que sustancialmente no es el modelo de relaciones lo que está en cuestión, sino un discurso, una política y una ausencia de horizonte socialista sobre el que asentar un proyecto común» (Zufiaur, «El Globo», 15-I-88). Pasemos por eso de que no es preciso reexaminar la naturaleza de las relaciones UGT-PSOE anteriores a este crisis, ya que desde un punto de vista sindical no parece quedar la menor duda de que habría que hacerlo. Interesa constatar que ha fallado aquel pilar en el que, en opinión de UGT, nos lo decía Zufiaur en una cita anterior, su opción se apoyaba estratégicamente: el partido socialista en el poder para practicar una política socialista o al menos de progreso. Porque «si todo lo que los trabajadores esperamos del Gobierno socialista tenemos que pactarlo con los empresarios, es mejor tener las manos libres» (N. Redondo, intervención ante el XXXI Congreso del PSOE).

Por otra parte, Zufiaur advierte: «Con la crisis económica ha cambiado la relación de fuerzas. Y han sido los gobiernos los que han ayudado a una mayor explotación de los trabajadores. Han sido ellos quienes han hablado de salarios más bajos para los jóvenes, de ampliar hasta diez años el período en que un trabajador puede estar con contratos temporales. Con estas expectativas, ¿para qué quieren los empresarios a los sindicatos? (Zufiaur, entrevista «Cambio 16», 19-1-88).

Si por una parte, pues, el Gobierno estorba a los sindicatos y, por otra, los empresarios ven que un Gobierno socialista les hace su trabajo sin necesidad de enfrentarse con los sindicatos, podemos ver dónde queda todo el plan de concertaciones y el proyecto de modelo nor-europeo no practicado en el sur. Pues que sigue sin practicarse, que sigue inédito. Y con pocas esperanzas de que lleguen a darse a plazo corto o medio las condiciones de existencia, ya que el Congreso del PSOE no creyó oportuno reconducir la política del partido a cauces socialistas más ortodoxos. Una política respecto a la que «la CEOE está obligada a reconocer la intrínseca bondad» (Fabián Márquez, asesor de la CEOE, «Tiempo», 25-1-88).

## AQUI SI ES PRECISO EL CAMBIO

Resumiendo, puede decirse que existen muchos datos que indican la crisis de toda la estrategia de comportamiento sindical y de relaciones laborales, montada los años 78-79 y que UGT y CEOE, con el Gobierno del PSOE, han perseguido hasta ahora. El reconocerlo por sus autores y mantenedores llevaría consigo una revisión a fondo de múltiples factores que han bloqueado el desarrollo sindical y la urgencia de situar las relaciones laborales sobre bases más objetivas. Llevaría también a cuestionar una legislación laboral y sindical inspirada, pactada y redactada dentro de esa estrategia. Con un exceso de vo-



- El acuerdo ABI-1979 en su letra, y en sus propósitos no escritos sobre todo, no era compatible con la unidad sindical que tan necesaria resultaba para enfrentar la crisis.

- ELA, no es ningún secreto, se ha distinguido en su oposición al ABI y a las subsiguientes normas legales que perseguían y persiguen la entronización del modelo sindical y de relaciones laborales a los que nos venimos refiriendo.

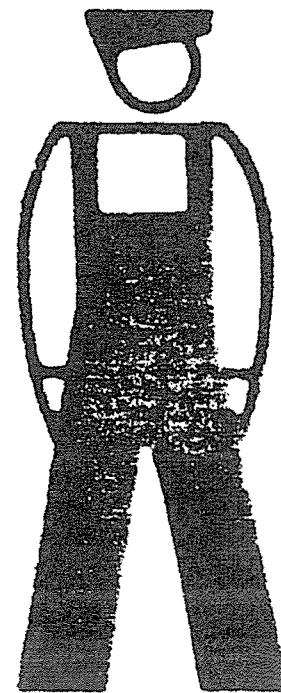
- Si, por una parte el Gobierno estorba a los sindicatos y, por otra, los empresarios ven que un Gobierno socialista les hace su trabajo sin necesidad de enfrentarse con los sindicatos, podremos ver dónde queda todo el plan de concertaciones y el proyecto de modelo nor-europeo no practicado en el Sur.

luntarismo y subjetivismo se ha ido demasiado lejos por un camino equivocado. Con un exceso de irresponsabilidad. No nos alegraremos de los males y de las crisis ajenas. Entre otras razones porque es peligroso. Preferimos la rectificación. Por una vez estamos de acuerdo, al menos en la letra, con esta expresión de Zufiaur: «En mi opinión, la época de los grandes acuerdos importantes, en clave política, ha pasado». De hecho, esos acuerdos nunca debieran haber existido tal como se han dado. Nunca es tarde para rectificar. Aunque es de temer que no es ese el sentido de esta última cita. Ni la voluntad de los protagonistas del invento.

No hemos examinado la política de pactos desde el punto de vista de sus «resultados» en términos de justicia y de respuesta a los intereses de los trabajadores. En materia de reparto de sacrificios y disfrute de beneficios. Los protagonistas sindicales de esta «estrategia» se han manifestado con cierta frecuencia, sobre todo desde noviembre del 87 en adelante, en el sentido de que ni los empresarios ni el Gobierno han correspondido al sentido de responsabilidad y sacrificio que los trabajadores han aportado. También han realizado frecuentes denuncias de incumplimientos sistemáticos de lo que en los acuerdos entra en el capítulo de «contrapartidas».

Resultaría, pues, que los trabajadores han hecho un pésimo negocio con la estrategia en la que se embarcaron UGT y CEOE: el movimiento sindical en situación casi-subdesarrollada y disperso, relaciones laborales sectarias y vacías, balance social y laboral decepcionante. Parece, pues, obligado exigir un giro, una rectificación, un golpe de timón... de una estrategia que se montó con miras poco confesables allá en los primeros años de una transición, que, al menos en los sindicatos, no ha ido por donde los firmantes del ABI la quisieron conducir. ¿Ha terminado esa etapa?

V. ELORZA



**U**NO de los objetivos fundamentales en la estrategia de ELA es, sin duda, el de la institucionalización de las relaciones laborales en su ámbito de implantación y la imposición del protagonismo del sindicalismo vasco en la configuración del entramado de las relaciones laborales en Euskadi. Objetivo que sin mucha dificultad puede considerarse consustancial a la propia constitución de ELA como sindicato vasco.

En este proceso el papel decisivo corresponde ciertamente al propio sindicalismo vasco que mediante su sólida y progresiva implantación en la clase trabajadora de Euskadi y el constante y decidido planteamiento de este objetivo en los frentes y niveles en que actúa, debe ser capaz de conseguir que este modelo vaya calando en la sociedad vasca y deba ser aceptado por la patronal y por los sindicatos de ámbito estatal.

Pero junto a este protagonismo sindical, también a los poderes públicos vascos corresponde a nuestro juicio jugar un papel relevante en este proceso, mediante el impulso y apoyo de las iniciativas de los agentes sociales y la adopción de las decisiones necesarias para una gradual conformación de un marco jurídico propio. Todo ello sin olvidar la influencia y significación que en este orden de cosas adquiere la actuación de estos poderes públicos en cuanto empleadores y patronos de los importantes colectivos constituidos por las plantillas de las administraciones y empresas públicas.

No puede desconocerse, sin embargo, que la actuación de los poderes públicos en esta materia viene determinada y condicionada por las competencias que a cada uno le vienen atribuidas, y más precisamente, por el reparto del poder político establecido entre los poderes centrales y la comunidad autónoma.

Por lo que se refiere a la comunidad autónoma vasca (en la que nos vamos a centrar en este artículo), la asignación de competencias le viene fijada por el Estatuto de Autonomía del País Vasco, de 1979, que a su vez viene sustentado y condicionado por la Constitución española de 1978.

El nivel de competencias que el Estatuto atribuye en materia de relaciones laborales es desde luego muy limitado, ya que niega toda capa-

## LA POLITICA DE RELACIONES LABORALES EN EUSKADI

# Una prioridad marginada

cidad normativa a la comunidad autónoma en cuestiones estrictamente laborales, aunque sí le reconoce competencias de ordenación de la función pública vasca.

Esta insuficiencia competencial denunciada por ELA en su momento (IV Congreso, Gasteiz, junio 1979) no se apreció, empero, como necesariamente definitiva. Al contrario, en las resoluciones del VI Congreso se destaca el carácter abierto del marco estatutario y se pone el acento en el hecho de que el nivel competencial reconocido no se encontraba cerrado y era susceptible de ulteriores ampliaciones.

Ciertamente da la impresión de que ELA, con toda la organización volcada en aquel momento en un arduo trabajo de implantación y puesta a punto de su estructura sindical y consciente al tiempo de que el mapa sindical vasco, tras sólo dos años de legalidad, no estaba suficientemente clarificado ni de-

finido, vio la necesidad de mejorar sustancialmente la relación de fuerzas del sindicalismo vasco y del conjunto del movimiento abertzale para estar en condiciones de replantear el tema de las competencias estatutarias en materia laboral.

Hoy, desde la perspectiva que nos dan los ocho años de vigencia del Estatuto, el juicio que nos merece la puesta en práctica del marco estatutario debe acentuar probablemente aquella crítica a la insuficiencia e inadecuación del marco estatutario-constitucional para el sindicalismo vasco.

En estos años el poder central ha mantenido una política de inequívoca beligerancia en favor de la centralización y uniformización de las relaciones laborales y funcionariales y en contra del sindicalismo vasco y de cualquier iniciativa del poder autónomo que pudiera conllevar o coadyudar a un cierto desarrollo laboral propio.

El abuso de la legislación «básica» y de la promulgación de reglamentos que suplantaron al poder autonómico, la centralización de la negociación colectiva y las relaciones sindicales (ET y LOLS) y la sistemática impugnación de las iniciativas autonómicas en esta materia son buena muestra de la utilización del aparato del Estado al servicio de unos objetivos frontalmente contrarios a los que el sindicalismo vasco se plantea.

Desde luego puede decirse que con su actitud prepotente y su cicatera falta de generosidad política el poder central ha hecho todo lo posible para cegar incluso las limitadas e insuficientes posibilidades que en materia de relaciones laborales ofrece el cauce estatutario.


Los poderes públicos vascos, por su parte, han asumido o apoyado en este período algunas iniciativas tendentes a la configuración de un marco propio de interlocutoriedad y diálogo social (creación del Consejo de Relaciones Laborales y sostenimiento del PRECO, afianzamiento de una práctica de negociación colectiva en las administraciones públicas, promoción y cobertura de las comisiones de seguimiento y control de las elecciones sindicales, etc.).

Ultimamente se aprecian, sin embargo, algunos síntomas que podrían suponer un cierto cambio de actitud por parte del Gobierno vasco.

En este sentido, no se entiende fácilmente que pueda considerarse viable un Gobierno de coalición sustentado por un pacto en el que

**En estos años, el poder central ha mantenido una política de inequívoca beligerancia en favor de la centralización y uniformización de las relaciones laborales y funcionariales.**





Habrá que ver si no es hora ya de plantear seriamente la ampliación de competencias laborales de la comunidad autónoma vasca, a fin de adaptar el marco jurídico estatutario a la evolución de la realidad social.

consta la expresa discrepancia de los socios en materia de política de relaciones laborales, salvo que implícitamente se esté renunciando a toda iniciativa del Gobierno vasco en este terreno. Impresión de abandonismo que el plegamiento a las directrices de Madrid en materia de elecciones sindicales de los funcionarios no hace sino confirmar.

No podemos olvidar que, mientras no haya un decisivo giro en la actitud mantenida por el poder central, la política de relaciones laborales debe ser materia conflictiva y no es de recibo la pretensión de relaciones fluidas con el poder central que implique aceptar como buena una interpretación y aplicación del marco estatutario claramente beligerante, como se ha dicho, contra el desarrollo de las relaciones laborales y el sindicalismo en Euskadi. Ni es aceptable una normalización y regularización que suponga liquidar la reivindicación de poder político para Euskadi también en materia de relaciones laborales.

Sería en verdad chocante una actitud de repliegue en esta reivindicación en un momento en el que se puede constatar un importante avance de las fuerzas sindica-

les y políticas que reivindican un mayor autogobierno para Euskadi, fuerzas cuya posición es, sin duda, mucho más ventajosa hoy que hace ocho años. Esta es una realidad

que difícilmente se compadece con una actitud abandonista de las instituciones vascas.

Por el contrario, ante la evidencia de esta realidad y a la vista del acorralamiento jurídico a que se viene sometiendo a las instituciones vascas ante cualquier iniciativa que adopten en el ámbito laboral y sindical, por entenderse desde los poderes del Estado que se superan las competencias autonómicas, habrá que ver si no es hora ya de plantear seriamente la ampliación de competencias laborales de la comunidad autónoma vasca, a fin de adaptar el marco jurídico estatutario a la evolución de la realidad social.

Tal ampliación es jurídicamente factible mediante la transferencia o delegación de competencias que actualmente detenta el poder central. Por lo que habrá que luchar será por concitar las voluntades políticas precisas para que un acuerdo en tal sentido pueda llegar a concretarse.

GERMAN KORTABARRIA

# BALANCE ECONOMICO DE 1987

## DOS LECTURAS ENCONTRADAS PARTIENDO DE UN MISMO CUADRO NUMERICO

### Del triunfalismo a la realidad o la evidencia del deterioro social

En 1987 la economía no ha podido tener una evolución mejor, más positiva, más esperanzadora y no sólo en opinión del Gobierno, sino a juicio de numerosos expertos analistas que han hecho valoraciones públicas al respecto en los diferentes medios de información a través de entrevistas, artículos y estudios de diversa extensión y profundidad. Una serie de datos macroeconómicos constituyen el aval de tanto optimismo que llega a calificar el pasado ejercicio como el mejor en muchos años, incluidos todos los transcurridos desde la primera crisis del petróleo allá por 1973.

El PIB ha crecido, según el Banco de España, en torno a un 4,7%; la demanda interna lo ha hecho a un ritmo superior al 7%, y dentro de ella la formación bruta de capital, la inversión, ha registrado una tasa de incremento real por encima del 14%; la cuenta corriente de la balanza de pagos se ha saldado con superávit próximo a los 600 millones de dólares, lo que ha contribuido junto con las entradas de capital a que las reservas excedan al endeudamiento exterior a medio y largo plazo; y la inflación ha caído por debajo del 5%, situándose exactamente a cuatro décimas menos, acortando el diferencial con la media de la CEE que no llega a punto y medio.

El control del déficit público es otro de los tantos que se apunta el Gobierno subrayando que el 3,8% respecto al PIB que ha supuesto en 1988 representa un descenso de 0,7% en comparación al año precedente, resultado que equivale a decir que sin las cargas del pasado, es decir, sin las obligaciones del endeudamiento anterior, el Estado habría tenido superávit.

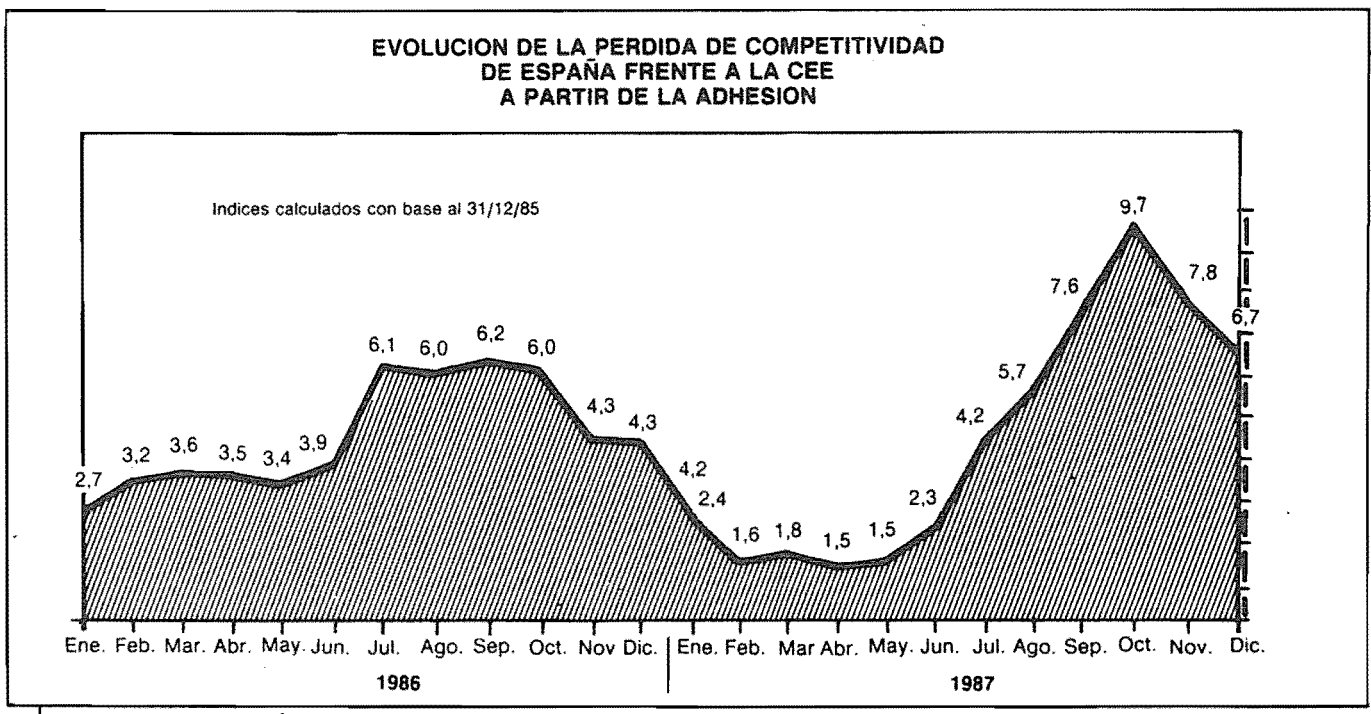
El triunfalismo gubernamental ha llegado incluso a afirmar que se ha cumplido, si bien con cierto retraso, la promesa de creación de 800.000 puestos de trabajo hecha en 1982.

Mirando al futuro más inmediato, con unos matices u otros, quienes han dado una versión tan favorable también coinciden que, con algunas incertidumbres de índole internacional unas, domésticas las restantes, no hay tampoco motivos para temer un cambio de coyuntura.

Desde el partido en el poder se quiere hacer ver que los resultados económicos del 87 no son sino la consecuencia de una política llena de aciertos con sacrificios pero con rigor, con lo que la evolución de los últimos meses viene a ser el espaldarazo a toda la labor anterior, confirmando a su vez que en lo sucesivo lo correcto es seguir por el camino trazado.

La política económica de ajuste, neoliberal vendría así a demostrarse como la única posible, tal y como se ha venido sosteniendo desde el Ministerio de Economía y Hacienda a lo largo de este quinquenio.

CUADRO 1



**El paro como test**

Lamentablemente, no todos estamos de acuerdo con esta versión rosa y desde el lado sindical particularmente la valoración de los resultados es globalmente crítica haciendo énfasis en un punto clave para evaluar el éxito o el fracaso de todo programa económico: una política que no incluya entre sus prioridades el componente social, la distribución de la riqueza, pierde toda legitimidad y cuando dicha política llega a sacrificar estas demandas sosteniendo que es necesario ahondar en las desigualdades para aumentar la eficacia económica, sólo puede calificarse como defensora de los intereses de las clases dominantes en detrimento de los intereses mayoritarios.

Una tasa de parados que supera el 20%, duplicando así la media europea, unos subsidios de desempleo que no alcanzan ni el 30% de la población desocupada, una generalización de empleo en precario tan asumido que el Ministerio de Trabajo no ha tenido ningún rubor en destacar como positivo el que en 1987 se hayan realizado casi tres millones y medio de contratos laborales, unos niveles de pensiones de pura subsistencia para un amplio colectivo y en continuo retroceso para el resto conforman un cuadro dramático, sombrío e imposible de colorear, aunque desde la insensibilidad social del poder se pretenda tal cosa.

- Desde el partido en el poder se quiere hacer ver que los resultados del 87 no son sino la consecuencia de una política llena de aciertos con sacrificios pero con rigor.
- A la vista del fracaso en lo social, queda claro que el balance es globalmente negativo.

Algunas voces de la oposición política, si bien probablemente por puro reflejo electoralista, han señalado, en relación a la actitud del Gobierno, que ni la derecha más reaccionaria se hubiese atrevido a hacer tal alarde de impudor, al margen de comparaciones, el alarde de impudor tiene ribetes de escandaloso.

Los que desde la propia Moncloa reconocen que «ahora es el momento de empezar a hablar de una política social más activa» vienen a asumir implícitamente el coste que ha tenido para los trabajadores la opción impuesta si bien lejos de considerarlo un error lo justifican como un mal menor, negando que hubiese habido alternativa.

**Una lectura menos sesgada de los números**

De todas las maneras y si a la vista del fracaso en lo social queda claro que el balance es globalmente negativo, para evitar equivoco alguno no estaría nada mal hacer una lectura menos sesgada incluso de los resultados «puramente» económicos del 87, porque darlos por buenos sin más, aunque sea desde la estrecha lógica economicista, no sería acertado.

De entrada hay que empezar diciendo que las condiciones internacionales ha favorecido y mucho la evolución de la economía española a lo largo de 1987.

En efecto, la actividad internacional se ha comporta-

do con una expansión moderada, los precios de las materias primas y en concreto el petróleo ha seguido descendiendo. Olvidar el grado de dependencia de esta economía sólo cuando interesa no nos deja a cubierto de estos avatares.

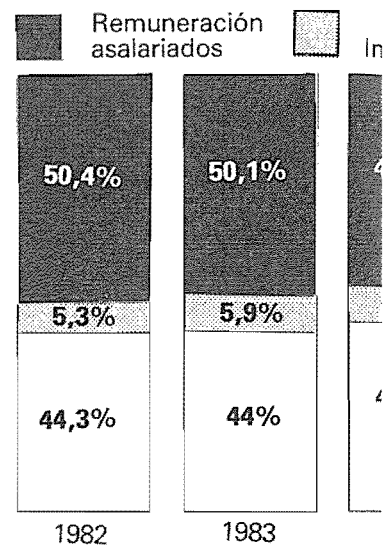
Tomando ya los aspectos puntuales y empezando con la inflación, a pesar de la mejora que indica el índice general, caben también algunas matizaciones que ponen las cosas en su sitio, indicando que el resultado es peor que lo que parece, pudiéndose hablar de un cierto enmascaramiento.

Los precios industriales y los precios de los servicios están creciendo bastante por encima de la media, alcanzando en los segundos tasas superiores al 8%, por lo que el ajuste logrado ha sido merced a los precios alimenticios y a la incidencia de los precios de las importaciones.

Pero es que además la inflación resultante nada ha tenido que ver con los presupuestos del Gobierno, que fijaba como condiciones para una moderación de los precios un tope salarial del 5% y una política monetaria restrictiva. Ni una ni otra han respondido a su hipótesis.

Otro de los componentes a desmenuzar es el de la balanza de pagos, porque el superávit en cuenta corriente se debe al turismo y a las entradas de capital a corto. El saldo entre importaciones y exportaciones, es decir, la ba-

REPARTO



- Los máximos ejecutores de la política económica no han tenido ningún interés en teorizar en clave socialista las prioridades marcadas.

lanza comercial, ha tenido un resultado más negativo que en 1986.

Mientras que las importaciones de bienes y de servicios han crecido un 19,8%, las exportaciones sólo han subido un 5,1%. El hecho es sintomático y preocupante. A medida que se va liberalizando el mercado europeo se va percibiendo cuan vulnerable es el aparato productivo a la competencia exterior sin que el crecimiento de las importaciones de maquinaria, material de transporte e instrumentos técnicos en un 44,5% o el mismo tirón de las inversiones en un 14% real permitan esperar a corto y medio plazo un cambio de tendencia.

Para hablar de lo más inmediato, hasta los más optimistas piensan que incluso en el supuesto de un buen comportamiento del sector turismo, 1988 se cerrará con un déficit por cuenta corriente, siendo mayor por lo tanto el déficit de la balanza comercial.

Otro aspecto a señalar al comentar la balanza de pagos es el del empleo, en el sentido de que con los actuales tipos de cambio que permitan tal entrada de bienes y de servicios lo que se está haciendo en realidad es exportar mano de obra.

La peseta se ha revaluado solo frente al dólar, un 17%. Se estima que en comparación con los comunitarios los precios han tenido un encarecimiento del 6,7% desde el primero de enero del 86 al 31 de diciembre del 87 (cuadro 1).

El contrasentido es grande si tenemos en cuenta los tres millones de parados y todo para que la inflación siga cayendo más allá de lo razonablemente posible dada la estructura económica existente.

Nada menos que un 2,9% del incremento del PIB proviene del exterior, donde por

consiguiente se ha creado empleo en cuantía equivalente y eso únicamente en un solo ejercicio.

La disminución del déficit público tiene también dos lecturas porque los incrementos de recaudación que lo están posibilitando y que en 1987 han ascendido a 675.000 millones de pesetas más que los presupuestados no están siendo utilizados por contra para adecuar el gasto social a las verdaderas necesidades. En este sentido, los sucesivos recortes de las pensiones, de las coberturas de desempleo y en general de todo cuando supone redistribuir renta vía presupuesto no dejan de constituir otro rasgo de la política económica en vigor, que lejos de preocuparle el diferencial de más de diez puntos en este capítulo en relación a la media de la CEE prefiere utilizar éste como otro colchón para el ajuste.

El que el continuo incremento de la presión fiscal no supongan un avance paralelo en la fracción de presupuesto que destina a gastos sociales y el deterioro que se arrastra en la inversión pública no salvan en fin lo que sólo es un saldo que expresa un ahorro sin desvelar a costa de quién ni de qué sacrificios se obtiene.

En cuanto a 1987 concierne queda referirse al empleo puesto que en este capítulo se ha querido igualmente dejar constancia de que se ha dado una mejora relativa pero mejoría al fin y al cabo. Sin tan

siquiera llegar a un acuerdo respecto a los empleos netos generados, oscilando entre los 250.000 y los 400.000, todo depende de las estadísticas que se quieran manejar no deja de ser sorprendente tanta insistencia, cuando en realidad no ha disminuido la tasa de paro relativo. La explicación del crecimiento simultáneo de la población activa en unos 550.000 sirve para poco si tenemos en cuenta que de lo que se trata es cómo llegar al punto de inflexión creando oportunidades de empleo por encima de los aumentos en el colectivo de hombres y de mujeres en edad de trabajar y que han optado por ello.

Además, los empleos estables creados en 1986-87 no alcanza el 2 por ciento del total de los contratos de trabajo registrados. ¿Es que acaso en una economía en crecimiento se puede aceptar como normal el amortizar empleos fijos por empleos en precario?

Más todavía, ¿cuántos empleos a tiempo parcial sirven para hacer una estadística más presentable sin más?

El 87 no ha sido pues lo que a bombo y platillo se ha proclamado desde el Gobierno y desde el PSOE en particular y si bien es cierto que la economía ha ido mejor de lo que se esperaba hay que recordar que en buena parte se ha debido a factores externos e incluso a pesar de Solchaga empeñado en recortar los salarios argumentando que en caso contrario la inflación se-

- En cuanto a la resultado es pe parece, pudién cierto enmasca
- Sólo en los cin Euskadi ha pe de sus empleos

CUADRO 3

EVOLUCION DE LA EN LA I

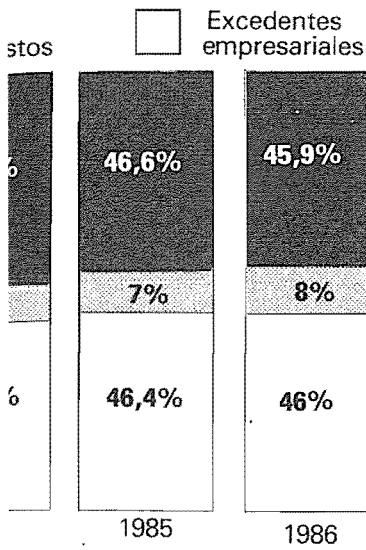
Años	Estado españo'	Ir
1975	3.583,2	1
1981	2.905,9	
1982	2.780,6	
1983	2.743,7	
1984	2.640,1	
1985	2.590,4	
1986	2.666,8	

Fuente: Encuesta de Población

guiría alta. El empujón de la demanda interna ha sido posible porque en las negociaciones colectivas el techo en cuestión ha saltado hecho añicos.

- Ha primado todo aquello que favorecía la recuperación de la tasa de beneficio.
- ¿Cuántos empleos estables se ha creado en 1987?

## DEL PIB



flación, el que lo que se hablar de un niento.

últimos años, lo casi un 12% dustriales.

### RELACION OCUPADA INDUSTRIA

en miles de personas

Euskadi	Indice
423,1	100,0
342,8	81,0
333,0	78,7
312,5	73,9
292,5	69,1
280,5	66,3
294,5	69,6

va. INE.

Sin olvidar algo se ha apuntado al inicio en relación al deterioro social medido en términos de empleo, de desregularización del mercado de trabajo.

- A medida que se va liberalizando el mercado europeo se va percibiendo cuán vulnerable es el aparato productivo a la competencia exterior.

### Las opciones de fondo

Los cinco años de Gobierno al margen de los cambios de la coyuntura internacional deberían haber dado bastante más de sí en lugar de limitarse a aplicar sin complejos la política de la UCD y en lugar de aprovechar la mayoría parlamentaria y el desdibujamiento de la oposición política para llevar adelante un programa rabiosamente liberal.

Los del PSOE llegaron al poder en otoño de 1982 con un programa económico que tenía como objetivo la creación de 800.000 puestos de trabajo a lo largo de la legislatura. En 1986 repitieron la mayoría absoluta sin cumplir lo prometido y sin cuantificar meta alguna de empleo en la campaña electoral. Las expectativas abiertas por el mensaje del cambio dieron paso a una política de ajuste unánimemente aplaudida por los llamados poderes fácticos económicos al reconocerla como propia.

En este quinquenio ha habido dos ministros de Economía a los que se les puede atribuir el diseño técnico de un plan muy coherente cuyo resultado final no ha sido otro que el transferir renta de los trabajadores a los empresarios.

El giro copérnico se hizo desde el primer momento sin ningún tímido ensayo en correspondencia con el programa, llamando la atención la naturalidad con lo que se ha aplicado con posterioridad la

ortodoxia del ajuste neoliberal.

Si bien en el inicio hubo algún gesto cara a la galería con la expropiación de Rumasa las mismas ramificaciones de la operación han dejado puntos oscuros o interrogantes en cuanto a las diferentes soluciones dadas a los patrimonios del Holding. Los máximos ejecutores de la política económica no han tenido desde luego ningún interés en teorizar en clave socialista las prioridades marcadas y las decisiones adoptadas al respecto. Al contrario siempre que se han manifestado en relación al tema ha sido para reconocer, de manera más o menos implícita, que la política económica vigente no podía entenderse en términos ideológicos, respondiendo a imperativos de realismo coyuntural difícilmente soslayable.

A lo sumo y dejando bien claro que el «socialismo tradicional» está en crisis sin opción por lo tanto para las medidas típicas propiciadas por el mismo, Boyer, por ejemplo, ha llegado a sugerir que los planteamientos fiscales o en algunos aspectos de la reconversión ha habido claros matices socialistas, afirmación ésta harto cuestionable como tendremos ocasión de constatar, pero que en cualquier caso supone en reconocimiento manifiesto de que en todo lo demás tales matices no se han dado.

De todas formas la fontanería del PSOE sí ha tenido la audacia de encajar las me-

didadas adoptadas enmarcándolas dentro de una crisis motivada desde su particular punto de vista «por una tendencia a largo plazo de pérdida de rentabilidad del capital» explicada por la «combinación del aumento, por tanto, de los costes directos e indirectos laborales». Manuel Escudero, jefe en Jávea y coordinador del «Programa 2000» al hacer este diagnóstico prepara ya la coartada del por qué en la política económica del PSOE ha primado todo aquello que favorecía la recuperación de tasa de beneficio, es decir, el llamado excedente empresarial.

La diferencia que el mencionado teórico quiere marcar entre esta política del PSOE y la seguida por el más salvaje de los conservadurismo, encarnado por la M. Thatcher se limita en la práctica a que en el primer caso se hace con diálogo sindical a través de los sucesivos pactos mientras en Gran Bretaña los gobiernos de la «Dama de Hierro» ha alimentado una confrontación social, una marginación de los sindicatos. Hoy en día se dan muy pocas discrepancias acerca de la verdadera naturaleza de los pactos sociales suscritos por la UGT que para lo único que han servido ha sido para legitimar las decisiones marcadamente antisociales del PSOE. En consecuencia y a la vista del saldo aludido habría que convenir que la tal diferencia no ha dejado de ser meramente formal.

Incluso con un instrumento estadístico que deja bastante que desear no es de extrañar por lo tanto que en los resultados de la política económica lo primero constatable sea esa mejora de la tasa de beneficios leiv motif de la misma.

Los beneficios de hoy son las inversiones del mañana y los puestos de trabajo de pasado mañana ha sido uno de los slogans más repetidos pa-

ra «colar» la mejora de la tasa de beneficio que tal y como se puede comprobar en el gráfico adjunto ha tenido un crecimiento considerable en detrimento de las rentas de trabajo y a pesar del aumento de la imposición indirecta (cuadro 2).

La reducción de los costes salariales ha sido obviamente el recurso utilizado para tal fin y esta reducción se ha dado fundamentalmente por tres vías: la llamada «moderación» salarial jugando con crecimientos en base a inflaciones previstas, las disminuciones de plantillas a través sobre todo de una reconversión salvaje, y la flexibilización del mercado de trabajo sustituyendo empleo estable por empleo en precario. El crecimiento de la productividad obtenido ha sido en este sentido muy parcial al no venir impulsado preferentemente por una mejora de las inversiones, que si bien han crecido sobre todo en los dos últimos años del quinquenio no lo han hecho al mismo ritmo que lo que hubiese permitido el excedente empresarial obtenido. El desfase es tan manifiesto que hasta el presidente de la patronal ha admitido que los recursos no van a la inversión sino a la especulación y no deja de sorprender que Solchaga, con una capacidad de autosatisfacción sin límites se vanaglorie incluso de las posibilidades que en este sentido tiene el juego financiero subrayando que en el Estado español es donde más se puede ganar a corto plazo. No es desde luego este el camino para ir reduciendo progresivamente un déficit tecnológico cifrado en un 60%.

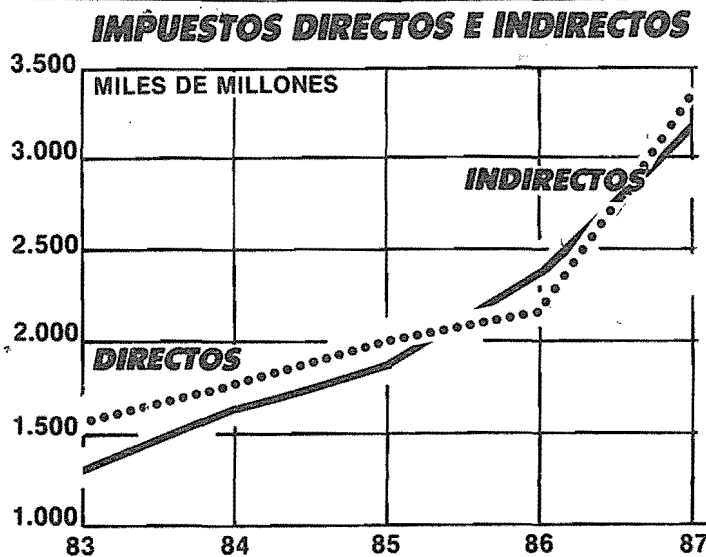
### Reconversión y fiscalidad

Nos resta abordar las parcelas concernientes a la reconversión y a la política fiscal que como ya se han apuntado con anterioridad definen, a juicio de Boyer, el sello socialista a toda la política económica.

La reconversión llevada a cabo con una cobertura legal se ha limitado a una serie de sectores muy reducidos dejando el resto, sin ningún tipo de resorte con lo que en términos generales es más correcto referirse a una reconversión salvaje.

Pero es que además la reconversión no ha desarrollado la faceta de la reindustrialización y los 30.000 excedentes de los Fondos de Promoción, carecen de toda expec-

CUADRO 4



- Las expectativas abiertas por el mensaje del cambio dieron paso a una política de ajuste unánimemente aplaudida por los poderes fácticos económicos.
- Sólo en los cinco últimos años Euskadi ha perdido casi un 12% de sus empleos industriales.
- Los conversos suelen ser los más propensos a caer en excesos.

tativa de empleo alternativo. Las ZUR no han servido para nada, contabilizando, y sólo contabilizando, menos de 500 puestos de trabajo en todo el área del Nervión.

El cuadro 3 considerando los cinco últimos años, confirma que en Euskadi se han perdido casi un 12% de empleos industriales es decir, 40.000 puestos de trabajo con lo que la reconversión no ha ido más allá de un simple ajuste de las plantillas a la demanda así como a los cambios tecnológicos.

El factor agravante de este deterioro que incluso llega al desmantelamiento está en que por los tipos de cambio y por las elevadas tasas de interés la única ventaja comparativa del sector industrial está en los costes salariales, vía ésta muy limitada para recuperar las cotas de mercado anteriores o tan siquiera para mantener las actuales.

Pierde así muchas de sus posibilidades el sector industrial y se equilibra la balanza de pagos con el sector terciario, el vinculado al turismo, y las entradas de capital extranjero. La apuesta obviamente va en detrimento del valor añadido y en consecuencia de la renta generada y con el mito de la terciarización se opta por el segmento menos cualificado de esta, renunciando a mantener posiciones claves en sectores de tecnología intermedia. Decir que lo que no se cierra se vende a multinacionales puede resultar una exageración pero el aparato productivo está quedando mucho más débil que en otras economías limítrofes.

La política fiscal de los cinco últimos años no queda mejor parada porque el aumento de presión tributaria no ha derivado de un sistema impositivo más progresivo.

Los últimos datos que se disponen muestran en efecto que el 85% del IRPF proviene de las rentas salariales que con una media declarada que rebasa el millón de pesetas son más de un 40% superiores a las declaradas por las profesiones liberales y más que el doble de las declaradas por los empresarios individuales.

La reforma del impuesto de la renta para 1988, por paradójico que parezca, favorece particularmente a los contribuyentes con ingresos entre 7 y 12 millones de pesetas. Dato revelador de los intereses predominantes.

Para concluir mencionar que en 1987 los impuestos directos han superado ligeramente a los indirectos rompiendo así la tendencia de los años precedentes (cuadro 4) y si bien este dato así considerado es un índice de progresividad fiscal se precisa dos aclaraciones. El fenómeno puede tener un carácter puramente coyuntural y hay que esperar a 1988 para ver si el IVA no vuelve a desequilibrar la balanza nuevamente en favor de los indirectos. De otro lado el resultado conseguido ha sido debido a un incremento del 2,27% en la presión fiscal con una recaudación por IRPF un 47% superior a 1986, consecuencia en parte al menos importante de un mantenimiento de las escalas impositivas con los que las rentas salariales monetarias han sido gravadas con mayores tipos.

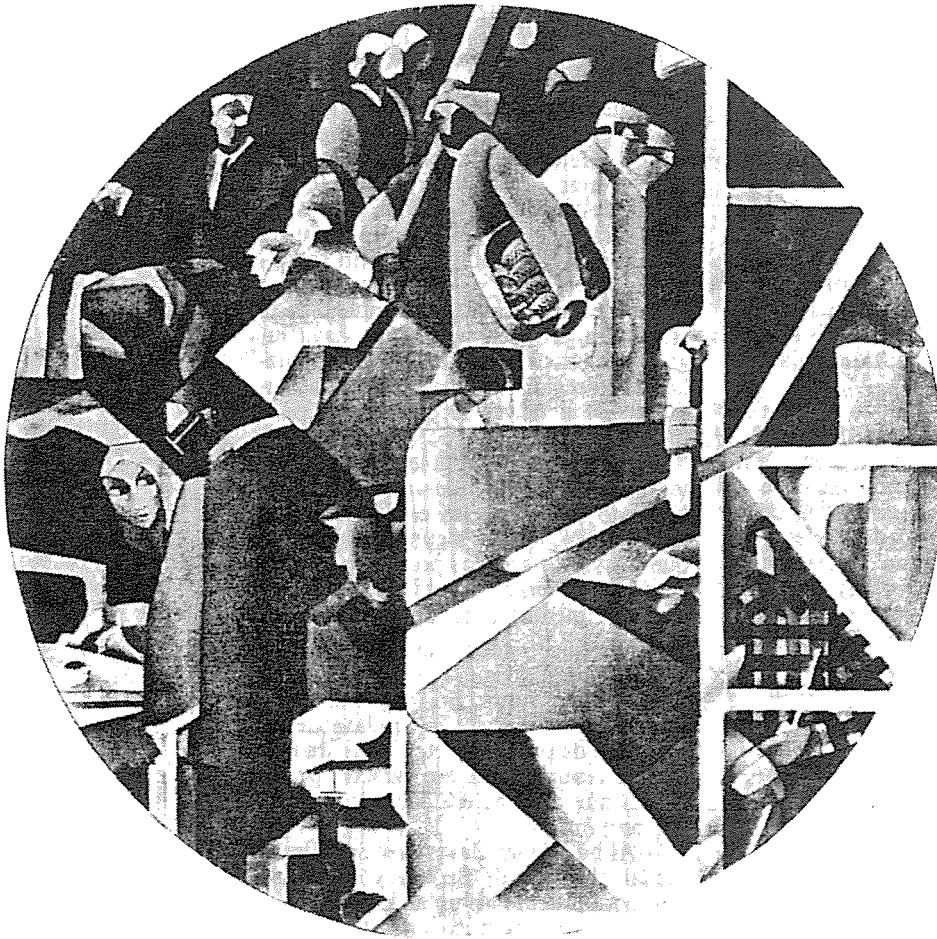
En cuanto a la actitud respecto al futuro la más probable es que el gobierno continúe con idéntico esquema, los conversos suelen ser lo más propensos a caer en excesos.

El distanciamiento con los sindicatos ha llegado a la beligerancia abierta y del empleo sólo les preocupa como reducir las estadísticas de aquellos que no tienen trabajo.

Lo que podíamos denominar «línea Solchaga» está más respaldada que nunca con independencia de que el ministro en cuestión siga más o menos tiempo al frente de la política económica. La cuestión no es de personas sino de opciones básicas y las mismas están tomadas desde hace tiempo, desde el principio. Con el paso de los años han aparecido con más nitidez con más consistencia. Eso es todo.

J. ELORRIETA

# GIPUZKOA-BIZKAIA: El paro es alto pero no igual



Las últimas estadísticas del Gobierno vasco en relación al empleo viene a confirmar la persistencia de un volumen de paro verdaderamente preocupante con unas tasas superiores a la media del estado y que en términos comparativos con los países de la CEE llegan a duplicar e incluso triplicar las de éstos. La situación tanto vista en su conjunto como región por región no puede ser valorada más que de forma inequívocamente negativa y no sólo porque comporta un coste social muy elevado, sino porque refleja una realidad económica muy deteriorada sin el dinamismo requerido para marcar un punto de inflexión en ese continuo declive. De todas formas el contraste entre Araba, Bizkaia y Gipuzkoa presenta diferencias de matiz que no deben de pasar desapercibidas porque dentro de la gravedad de todas ellas se detectan algunos indicios que no hacen aconsejable generalizaciones excesivas, siendo más operativo cara al futuro abrir algunas reflexiones al respecto.

Teniendo en cuenta que la situación de Araba se puede definir como de «intermedia» entre las otras dos regiones de la comunidad, la falta de datos nos impide extender el análisis a Nafarroa, y considerando que Gipuzkoa y Bizkaia son más homogéneas en cuanto a su características al ser ambas dos regiones típicamente industriales, podemos comparar sus cifras entre sí, para una mayor simplificación. Pues bien, lo primero que llama la atención es la propia tasa de paro ya que mientras en Bizkaia ésta se sitúa en el 23,6%, en Gipuzkoa baja hasta el 17,6%.

La evolución en el período reciente señala a su vez que en los dos últimos años la tasa de paro ha aumentado en la primera de las regiones mencionadas de un 22,4% a un 23,6% a diferencia de lo ocurrido en Gipuzkoa, donde ésta ha descendido del 20,1 a un 17,3%.

Entre las dos regiones hay, por otra parte, más de cuatro puntos de separación en lo que a activos se refiere 51,9% frente a 56,3%, lo que nos lleva a la conclusión de que la diferencia en cuanto a nivel de empleo se amplía a más de ocho puntos.

### Mujeres y jóvenes

En activos varones la situación es más parecida y es en el colectivo de las mujeres donde se marca netamente el contraste: 34% contra 40,7%, siendo tal vez el caso más llamativo el que se registra en el sector industrial en el que la población femenina ocupada en Gipuzkoa es, incluso en términos absolutos, sensiblemente superior: 15.880 y 9.700, respectivamente. Sin salirse de la estadística de paro y en lo que concierne a la población juvenil es de notar los casi catorce puntos que separan las tasas correspondientes: 37,3% en Guipúzcoa y 51,2% en Bizkaia.

Para citar finalmente otro dato entre los muchos que se pueden resaltar de los tres cuadros que adjuntamos, mencionar que en el sector industrial los empleos actualmente existentes tienden a igualarse en Gipuzkoa y Bizkaia, confluencia particularmente sintomática si consideramos las diferencias entre las dos en cuanto a habitantes se refiere. Entre los 110.800 empleos industriales en Bizkaia y los 96.400 de Gipuzkoa median 15.000 menos de la suma de lo destruido en Bizkaia en el último año (14.000) y lo crecido en Gipuzkoa en el mismo período (2.000). Sin que se extrapole lo ocurrido al futuro inmediato la situación de algunos sectores y grandes empresas establecidas sobre todo en la cuenca baja del Nervión apunta a que el proceso todavía no ha concluido.

### Algunos tópicos

El grado de utilización de las instalaciones, de la mano de obra, etc., no contempladas en la selección numérica realizada reforzaría muy probablemente los rasgos diferenciales descritos pero con todo a estas alturas y de la mera exposición descriptiva se suscitan ya varias consideraciones que rompen tópicos:

—Región industrial y paro no son sinónimos del todo ya que el impacto de la crisis económica depende mucho de la estructura productiva, sin que haya lugar a excesivas generalizaciones. Gipuzkoa es la región con mayor densidad industrial y a la vez la que menos paro tiene.

—Parece poco probable, por otra parte, que la única alternativa al desmantelamiento industrial sea el desarrollo de los servicios, como algunos señalan ya que los vacíos creados por los sectores y empresas deberán ser cubiertos en mayor o menor medida por nuevas industrias.

—El que el tejido industrial gipuzkoano haya resistido mejor a la crisis denotando cara al futuro un mayor dinamismo tendrá explicaciones en clave de dimensión, de producto, etc., y suscita más de una reserva sobre ese carácter de solución que se le quiere dar a los «grandes proyectos».

—Al hilo de las claves mencionadas la comarcalización de Bizkaia y de Gipuzkoa posibilitando así un análisis sectorial en lugar de geográfico nos llevaría casi con toda seguridad a unos parámetros económicos y sociales mucho más homogéneos para amplias zonas de ambas regiones.

—Los costes salariales y en concreto la experiencia de la negociación colectiva de toda la década no se ha caracterizado en Gipuzkoa por aplicar esa máxima de cambiar rentas por empleo, constante en cuantos pactos sociales se han suscrito. La política reivindicativa sindical no se ha significado precisamente por las concesiones que se hayan hecho.

—El propio mapa sindical y la representación de cada organización si algo revela es ese dinamismo en la acción sindical empresa por empresa y sector por sector. Todo ello muy distinto a esa idea del pacto que se está vendiendo.

—La responsabilidad de las administraciones públicas muy en particular de las vascas no es otra que la de constituirse en motor de la recuperación creando infraestructura, perfilando prioridades, ampliando los recursos financieros, etc., dando a los sindicatos el protagonismo que les corresponde en unas relaciones laborales en las que se desarrolle la negociación, la consulta y la información.

**Gipuzkoa es la región con mayor densidad industrial y a la vez la que menos paro tiene**

—El pensar que ante este reto lo que procede es un plan para ralentizar e incluso paralizar la vida social, la reivindicación, indica no entender qué y a dónde va eso que se llama la segunda revolución industrial.

J. E. AURREKOETXEA



## CUADRO 1

B.I.A./P.R.A. PER.  $\frac{\circ}{\circ}$  11/1987

16 URTE ETA GEHIAGOKO BIZTANLERIA, IHARDUERAREKIKO BERE ERLAZIOARI JARRAIKI SAILKATUTA, SEXUAREN ARABERA  
POBLACION DE 16 Y MAS AÑOS CLASIFICADA POR SU RELACION CON LA ACTIVIDAD, SEGUN EL SEXO

	EUSKADIKO K.A. C.A. DE EUSKADI			ARABA ALAVA			BIZKAIA VIZCAYA			GIPUZKOA GUIPUZCOA		
	Guztira Total	Gizon. Varón	Emak. Mujer	Guztira Total	Gizon. Varón	Emak. Mujer	Guztira Total	Gizon. Varón	Emak. Mujer	Guztira Total	Gizon. Varón	Emak. Mujer
O.I.T. AKTIBOAK ACTIVOS O.I.T.	53,9	71,6	36,8	56,9	73,9	40,1	51,9	70,6	34,0	56,3	72,5	40,7
O.I.T. OKUPATUAK OCUPADOS O.I.T.	79,0	84,1	69,5	81,0	86,9	70,2	76,4	81,9	65,4	82,4	86,5	75,2
O.I.T. LANGABEAK PARADOS O.I.T.	21,0	15,9	30,5	19,0	13,1	29,8	23,6	18,1	34,6	17,6	13,5	24,8
Lehen enplegu bila Buscan 1.º empleo	41,4	33,5	49,1	39,6	31,0	46,6	42,9	35,6	50,4	38,9	29,7	47,6
Beste enplegu bila Buscan otro empleo	58,6	66,5	50,9	60,4	69,0	53,4	57,1	64,4	49,6	61,1	70,3	52,4
O.I.T. EZ-AKTIBOAK INACTIVOS O.I.T.	46,1	28,4	63,2	43,1	26,1	59,9	48,1	29,4	66,0	43,7	27,5	59,3

## CUADRO 2

B.I.A./P.R.A. PER.  $\frac{\circ}{\circ}$  11/1987

16 URTE ETA GEHIAGOKO BIZTANLERIA, IHARDUERAREKIKO BERE ERLAZIOAREN ARABERA SAILKATUTA, ADIN-TALDEKA  
POBLACION DE 16 Y MAS AÑOS CLASIFICADA POR SU RELACION CON LA ACTIVIDAD, SEGUN LOS GRUPOS DE EDAD

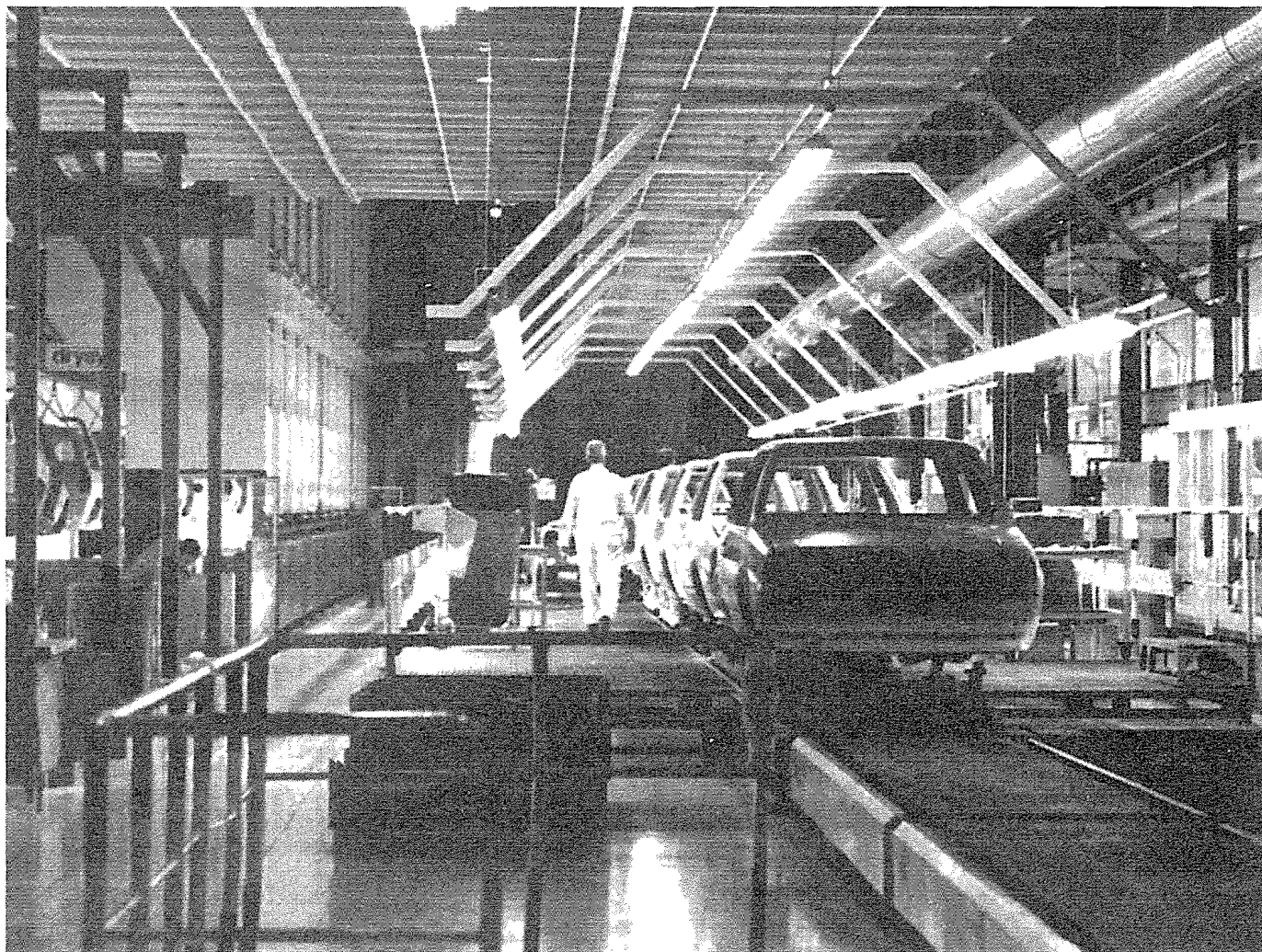
	EUSKADIKO K.A. C.A. DE EUSKADI			ARABA ALAVA			BIZKAIA VIZCAYA			GIPUZKOA GUIPUZCOA		
	16-24	25-44	≥45	16-24	25-44	≥45	16-24	25-44	≥45	16-24	25-44	≥45
O.I.T. AKTIBOAK ACTIVOS O.I.T.	53,8	76,5	34,4	55,0	77,6	37,8	53,4	74,4	32,1	54,0	79,7	37,1
O.I.T. OKUPATUAK OCUPADOS O.I.T.	54,1	82,1	91,0	55,1	85,1	91,4	48,8	80,0	90,3	62,7	84,3	92,0
O.I.T. LANGABEAK PARADOS O.I.T.	45,9	17,9	9,0	44,9	14,9	8,6	51,2	20,0	9,7	37,3	15,7	8,0
Lehen enplegu bila Buscan 1.º empleo	62,1	29,3	11,2	53,1	32,9	11,9	65,0	29,4	8,3	59,2	27,7	16,1
Beste enplegu bila Buscan otro empleo	37,9	70,7	88,8	46,9	67,1	88,1	35,0	70,6	91,7	40,8	72,3	83,9
O.I.T. EZ-AKTIBOAK INACTIVOS O.I.T.	46,2	23,5	65,6	45,0	22,4	62,2	46,6	25,6	67,9	46,0	20,3	62,9

## CUADRO 3

B.I.A./P.R.A. PER.  $\frac{\circ}{\circ}$  11/1987

16 URTE ETA GEHIAGOKO O.I.T. OKUPATUAK ETA LANGABEAK, SEKTORE EKONOMIKOEI JARRAIKI SAILKATUTA, SEXUAREN ARABERA  
OCUPADOS Y PARADOS O.I.T. DE 16 Y MAS AÑOS CLASIFICADOS POR SECTORES ECONOMICOS, SEGUN EL SEXO

	EUSKADIKO K.A. C.A. DE EUSKADI			ARABA ALAVA			BIZKAIA VIZCAYA			GIPUZKOA GUIPUZCOA		
	Guztira Total	Gizon. Varón	Emak. Mujer	Guztira Total	Gizon. Varón	Emak. Mujer	Guztira Total	Gizon. Varón	Emak. Mujer	Guztira Total	Gizon. Varón	Emak. Mujer
O.I.T. OKUPATUAK OCUPADOS O.I.T.	713,1	495,1	218,0	94,3	65,4	28,8	370,0	264,1	105,9	248,8	165,5	83,3
GUZTIRA TOTAL												
Nekazaritza Agricultura	32,0	20,7	11,3	9,6	6,2	3,4	9,0	5,8	3,2	13,4	8,8	4,6
Industria	245,4	215,4	30,0	38,2	33,7	4,5	110,8	101,1	9,7	96,4	80,6	15,8
Eraikuntza Construcción	52,5	51,2	1,4	5,3	4,9	0,3	33,6	32,6	1,0	13,7	13,7	0,0
Zerbitzuak Servicios	383,1	207,7	175,4	41,2	20,6	20,6	216,6	124,7	91,9	125,3	62,4	62,9



## ¿Flexibilidad = Empleo precario?

Cuando el desarrollo económico no permite garantizar un determinado margen de beneficios a los empresarios, cuando el crecimiento económico de los países es menor que el deseado por sus gobiernos para asegurar el éxito de sus políticas económicas, se comienza a cuestionar la validez de las relaciones laborales existentes en el mercado de trabajo. En el fondo, lo que realmente se pretende es hacer desaparecer aquello que, en años precedentes a la crisis y gracias precisamente a un importante desarrollo de la labor sindical, se había conseguido: una regulación de las relaciones laborales que garantizaba unos mínimos en los tres aspectos básicos de salario, jornada y coberturas sociales. La evolución de las relaciones laborales en el Estado español no ha estado alejada de esta dinámica, al contrario, debido en parte a una situación económica con niveles de desempleo muy por encima de la media europea y una realidad sindical comparativamente más débil, ha derivado en un deterioro mayor de las medidas protectoras del trabajo.

Es en un marco de recesión económica, acompañada de una mayor competitividad entre países debido a la internacionalización de la economía y de una situación de paro masivo, donde se encuadra un nuevo concepto que comienza a ser reiteradamente utilizado: la flexibilidad.

### Un nuevo concepto

Gobiernos, empresarios y economistas, estiman que una mayor flexibilización del mercado de trabajo podría permitir restablecer los márgenes de beneficio y en consecuencia relanzar la inversión, lo que generaría puestos de trabajo y conduciría a una absorción del paro. Parece que se han puesto de acuerdo para recalcar machaconamente que son las rigideces de las relaciones laborales las que originan el crecimiento del desempleo y que precisamente el nivel alcanzado por los costos laborales y las resistencias a la bajada de los salarios por parte de los trabajadores en activo y los sindicatos, es lo que está originando el que muchos trabajadores queden excluidos del mundo de trabajo. En consecuencia hay que eliminar esas rigideces.

Esto se traduce en que los salarios tienen que ser flexibles a la baja, en que los trabajadores y sus organizaciones sindicales tienen que ser menos intransigentes en lo que al tiempo y la organización del trabajo se refiere y se les sugiere que sean más solidarios con los trabajadores en paro y posibiliten la realización de nuevos contratos de trabajo, que sólo se materializarán si estos contratos son más flexibles en lo concerniente a las condiciones de trabajo, que tienen que adaptarse, en todo caso, a las posibilidades concretas de cada empresa.

Se intenta así que el concepto de flexibilidad sea sinónimo al del trabajo en precario. Ambos conceptos se confunden con la única finalidad de que el trabajador pueda quedar al libre arbitrio de la patronal.

### Los argumentos a favor

En una sociedad que presenta índices de paro elevado, como en términos generales la europea y mucho más concretamente la del Estado español con una cifra de parados superior a los tres millones, existe una gran sensibilidad hacia todo lo que suponga problemática relacionada con el empleo y ésto hace que todo aquéllo que se presenta como solución al problema, aunque sea coyuntural y parcial, tenga grandes posibilidades de una favorable acogida en la opinión pública.

De esta realidad se aprovechan los defensores de la flexibilidad y la teoría bajo la que se introduce el producto es aquélla que asevera que unas estructuras más flexibles del mercado laboral van acompañadas de niveles de desempleo menos elevados.

Estos argumentos sirven a la patronal del Estado español, quien enmarca la necesidad de flexibilización en los problemas competitivos que se le presentan con los países europeos y así, no contentos con tener de partida un nivel salarial que viene a ser del orden del 50% inferior a la media europea, reclaman la eliminación de todo tipo de «rigideces», para poder estar a la altura de participar en

● Un nuevo concepto comienza a ser reiteradamente utilizado: la flexibilidad.

● Flexibilidad y trabajo en precario se confunden con la única finalidad de que el trabajador pueda quedar al libre arbitrio de la patronal.

condiciones favorables en el mercado europeo. Aducen que ésta es la única posibilidad de frenar el cierre de empresas en muchos sectores industriales.

El hecho de que la introducción de nuevas tecnologías, que permitan incrementos de productividad, así como la elaboración de productos válidos para los mercados actuales, sea aceptada por todos como realidad necesaria a abordar, hace que se esgrima el argumento de que su aplicación es posible sólo si se eliminan las rigideces concernientes a la organización del trabajo, que se plantea así como atribución exclusiva de los empresarios.

Unido a esto se plantea la necesidad de evitar al menos todos los mecanismos institucionales o automáticos (legislación mínima indización y revisión salarial, etc.) capaces de provocar subidas de salarios más rápidas que los incrementos de productividad.

Por último, se arguye que la existencia de reglamentaciones excesivamente rígidas en lo concerniente a cotizaciones sociales o al propio sistema impositivo, frena la inversión y la creación de empresas y puestos de trabajo y se plantea la necesidad de favorecer la creación de empleos mediante exenciones fiscales.

### Los múltiples ejemplos de flexibilidad

Lo anteriormente expuesto y argumentado, toma cuerpo bajo diferentes formas de aplicación. Podemos enumerar la existencia de al menos las siguientes fórmulas, la mayoría bien conocidas entre nosotros:

#### La flexibilidad de plantillas

Adopta una doble vertiente. Por una

parte se trata de conseguir una mayor facilidad de despido, tanto individual como colectivo. En nuestro caso es lo que la patronal CEOE reclama con insistencia y que consiste, no ya en la libertad de despedir que ya existe (ni tan siquiera es necesario el plazo de preaviso existente en la legislación de la mayoría de los estados europeos), sino en su abarataamiento. Y para los despidos colectivos, es decir las reducciones de plantilla vía expedientes, lo que se pretende es eliminar el requisito de la autorización previa por parte de la Administración (art.º 51 E. T.). La actitud empresarial en este tema llega aún más lejos y vulnera con total impunidad en muchos casos, el requisito legal que exige a la patronal el informar y recabar la información de los representantes legales de los trabajadores en aquellas medidas o acciones que puedan afectar el volumen del empleo (E. T. art.º 64).

La segunda fórmula consiste en el recurso a los contratos de trabajo denominados atípicos, sean contratos temporales o de duración determinada, los de a tiempo parcial, trabajo a domicilio o subcontratación de trabajadores «independientes», por citar algunos de los más frecuentes.

Si estas modalidades han conseguido una implantación importante en Europa, es un hecho reconocido en fuentes de la OIT que, precisamente el Estado español es uno de los que mayor diversidad de contratos de trabajo ofrece. Podemos enumerar hasta dieciséis modalidades distintas de contratación, contempladas en la legislación laboral española. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, del total de asalariados ocupados a finales del tercer trimestre del 87, aproximadamente el 19% eran temporales. Más preocupante es el dato, facilitado por el propio Ministerio de Trabajo, de que más del 95% de nuevas contrataciones efectuadas a lo largo del pasado año, han sido precisamente contratos temporales.

Para considerar la gravedad de esta situación en toda su amplitud tendremos que añadir que muchas de estas contrataciones temporales, se realizan por debajo de los mínimos legales establecidos, en muchos casos con el beneplácito de la propia Administración.

Hay, además, otro factor y es que la mayoría de las modalidades de contratación atípica, van acompañadas por reducciones importantes de las cotizaciones patronales a la Seguridad Social, que se sitúan entre el 50% y el 100%, y una amplia gama de subvenciones económicas (del orden de 400.000 ó 500.000 ptas por puesto de trabajo algunas de ellas), otorgadas como apoyo a las medidas de fomento de empleo (no importa la precariedad del mismo), argumento que justifica cualquier ayuda de la Administración. No es necesario reflexionar mucho para llegar a la conclusión de que mediante la vía de fraude que se abre aquí, el efecto no es la creación de nuevos puestos de trabajo sino la sustitución de trabajadores con contrato indefinido por trabajadores con contrato atípico, o dicho de otra forma, la eliminación del trabajo fijo sustituyéndolo por trabajo en precario.

## La flexibilidad del tiempo de trabajo

Otro aspecto importante que se reclama por parte de los empresarios es el de la flexibilización de la distribución del tiempo de trabajo. Argumentan que hay disposiciones legales demasiado rígidas en lo concerniente a la duración de la semana laboral, los horarios de trabajo diarios, los períodos vacacionales, los permisos, etc. Este hecho dificulta cuando menos y evita en muchos casos (siempre según la patronal), el que las empresas puedan utilizar sus capacidades de producción al máximo, hace más difíciles los ajustes coyunturales de la producción y lo que generan es subempleo en algunos casos, desacelerando la contratación en otros.

El eterno argumento del fomento de empleo sirve una vez más para dar como buena cualquier medida sobre la duración diaria del trabajo, los días de vacación los cómputos horarios por duraciones anuales sustitutivos de las duraciones semanales, la generalización del sistema de relevos o del trabajo los fines de semana y un largo etcétera de aspectos relacionados con el tiempo de trabajo. No podemos dejar de mencionar la utilización de las horas extras. Esta variante se manifiesta fundamentalmente en aquellas empresas o sectores que, dentro de la situación generalizada de crisis y valiéndose precisamente de ella para justificar su actuación, experimentan cierta reanimación o activación. En muchos de estos casos la contratación no llega ni tan siquiera a los contratos atípicos, que son sustituidos por la realización de un inmenso número de horas extraordinarias. Se superan los topes establecidos por la ley (art.º 35, E. T.), y el papel de la Administración en este campo si bien no ha llegado a una mayor flexibilización del contenido de la ley, se reduce a ignorar su quebrantamiento. La actuación, o mejor la no actuación de la Inspección de Trabajo en este sentido, es clara muestra de ello.

Se intentará plantear todo lo relacionado con la jornada de trabajo, siempre bajo el único prisma de las necesidades de producción. Esta es la condición sine qua non de los empresarios para admitir la negociación de posibles reivindicaciones de reducción de jornada planteadas por los sindicatos. Experiencias concretas en este sentido las hemos tenido en el último período de negociación de los convenios colectivos sectoriales más importantes.

## Los salarios

La flexibilización de los costes salariales es otro de los aspectos básicos. Se critica la existencia del salario mínimo, argumentando que es la causa de la disminución de contrataciones de jóvenes trabajadores y en consecuencia uno de los factores culpables de la existencia de la alta tasa de paro juvenil.

El condicionar los incrementos salariales a incrementos de productividad o a los resultados de la empresa es otra de las modalidades introducidas. El invento de las fórmulas de desenganche en los acuerdos interprofesionales (Título II. Capítulo II. Artículo 3.º del Acuerdo Económico y Social), es vía abierta para la aplicación del criterio indicado.

● Muchas de las contrataciones temporales se realizan por debajo de los mínimos legales establecidos.

● Se intenta plantear todo lo relacionado con la jornada de trabajo, siempre, bajo el único prisma de las necesidades de producción.

Aunque de forma no aún muy generalizada, la propuesta de negociar un doble baremo de salarios, una para trabajadores antiguos y otra para trabajadores de nueva contratación, es otra de las propuestas que los empresarios comienzan a poner sobre la mesa.

Pero la exigencia de los empresarios va más allá y además del salario propiamente dicho, quieren rebajar también los costes salariales adicionales. La última batalla de la patronal ante el Gobierno español para rebajar las cotizaciones a la Seguridad Social, se encuadra en esta dinámica. No es necesario indicar que las reducciones de cobertura social que pueden originarse de la adopción de medidas de este tipo, serían totalmente negativas para los beneficiarios de esa protección social: los trabajadores.

## La movilidad

Si flexibilidad y precariedad se han convertido en sinónimos, en muchos casos es necesario añadir a ambos un tercer concepto: movilidad.

Sea ésta funcional o geográfica, es otra de las facetas consideradas como totalmente necesarias por los empresarios. No importa los costes económicos, sociales y humanos que la movilidad geográfica suponga a los trabajadores, ya que lo importante es que puedan tener acceso a un trabajo. Así de sencillo lo plantean los defensores de la medida. He aquí la solución fácil que se ha ofrecido en diferentes ocasiones para los excedentes de los sectores en reconversión del Estado español.

La necesidad imperiosa de aplicar las nuevas tecnologías a la producción, es la que da por buena la movilidad funcional. Polivalencia y adaptabilidad son los elementos claves que se exigen a los trabajadores. Evidentemente, esto acarrea

pareja la necesidad de afrontar los problemas del reciclaje de los trabajadores mediante una adecuada formación profesional, responsabilidad que no es asumida por quienes propician la movilidad funcional como premisa incuestionable.

## Los contrargumentos

No es cierto, o no lo es al menos necesariamente, que la solución al problema del paro pasa por la flexibilidad.

Aducir que las rigideces salariales son las que impiden un incremento del empleo carece de fundamento sólido. El análisis de la evolución de los salarios en los países europeos demuestra que éstos han podido influir en el volumen del empleo entre el primero y segundo crac del petróleo. A partir de ahí el incremento de los salarios se ha ralentizado fuertemente, sin embargo, el paro ha seguido creciendo. Situación ésta aplicable también al Estado español, donde a pesar del sacrificio de los trabajadores con incrementos salariales por debajo de la inflación, la política económica no ha sido capaz de frenar el crecimiento del paro. Es claro que la atonía de la demanda y el elevado nivel de tasas de interés han sido factores muy importantes en la determinación del nivel del paro.

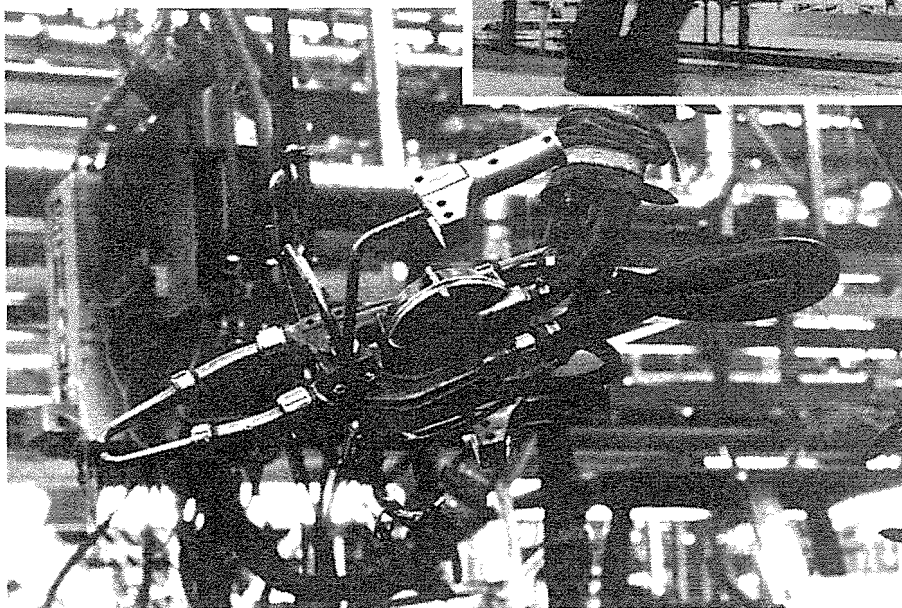
Además, en muchas actividades los costes de la mano de obra no representan más que una pequeña proporción del precio de los costos globales, existiendo otros mucho más importantes como pueden ser las materias primas, la energía o los costos financieros. Habría que plantear, pues, otras flexibilidades: una mejor gestión de stocks, las previsiones, el interés, etc.

Por último, hay que decir también que el incremento de beneficios y según la propia teoría liberal, en consecuencia y mediante la inversión de los mismos, la creación de puestos de trabajo, no depende tanto de los costes salariales como de la productividad. Curiosamente hay coincidencia entre países más competitivos por sus niveles productivos (la media europea se sitúa un 60% por encima de la del Estado español) y costes salariales más elevados (el coste salarial hora en Alemania es casi el doble que en el Estado español), con tasas de paro más reducidas (en Alemania la tasa viene a ser del 40% de la del Estado español).

La reducción de salarios en una empresa puede en todo caso mejorar el mercado concreto de esa empresa, pero no se puede aplicar este razonamiento al conjunto de la economía en la que una disminución de salarios supondría una disminución de la demanda global, actuando en consecuencia como freno para la inversión. Es curioso que esta argumentación planteada sindicalmente por ELA desde el inicio del intento de flexibilizar los salarios, haya sido utilizada años más tarde por quienes entonces más la combatieron, apelando a la necesidad de incrementar la demanda interna y llegando a adoptar para conseguirlo medidas que afectan a las retenciones y pagos del I.R.P.F.

Si todas estas consideraciones nos hacen dudar de la efectividad de una mayor flexibilidad salarial como vía para paliar la situación de crisis económica,

- La evolución tiene que conducir a un mejor nivel de vida de los trabajadores y para conseguirlo es necesaria una reducción global y generalizada del tiempo de trabajo.



no menos incertidumbre ofrece la flexibilización de plantillas. En el informe del Director General de la O.I.T. para la conferencia anual del 86, destaca una importante idea al respecto, cuando dice que para muchos empresarios, desde la propia visión de rentabilidad de la empresa, es necesario garantizar la seguridad en el empleo porque estimula el desarrollo de las actividades internas, reduce los costes de formación y adaptación que implica la inestabilidad del personal, contribuye a unas mejores relaciones laborales y, en consecuencia, refuerza las posibilidades de incrementar la productividad. Hay también coincidencia en que para mejorar el rendimiento del trabajo y conseguir una adaptación de las calificaciones técnicas a los procesos productivos, se requiere una cierta estabilidad en el empleo, determinadas garantías de protección social y un personal informado de los proyectos de la dirección. Son tesis de las direcciones de actuales empresas modernas.

No caben dudas tampoco respecto al hecho de que la necesidad de formación permanente de los trabajadores para poder adaptarse a las nuevas tecnologías, es algo reconocido por los propios empresarios. Esto no es posible realizarlo sin una motivación del trabajador y es difícil hacerle compartir una política de

formación polivalente con la amenaza permanente del despido o la reducción continuada del poder adquisitivo de su salario.

### La visión sindical

Además de los contraargumentos económicos y de organización de empresa ya indicados, existen otras consecuencias de carácter social que se derivan de la flexibilidad, que los sindicatos no podemos dejar pasar por alto.

La aplicación de las medidas apuntadas da lugar a lo que se ha venido a denominar mercado de trabajo dual: Un núcleo de trabajadores cualificados, mejor remunerados, con un nivel asistencial más seguro y un puesto de trabajo con mayor seguridad, y una periferia cada vez más numerosa de trabajadores desprotegidos, que no se benefician de las ventajas sociales, sin posibilidades de promoción, que aceptan esta situación únicamente por la ausencia de otras posibilidades de un empleo mejor. El intento es claro, se trata de atomizar a la clase trabajadora para que dividida sea más manejable, menos reivindicativa. Lógicamente el trabajador individualizado se halla totalmente indefenso para reivindicar una mejora de sus condiciones de trabajo, de ese trabajo libremente aceptado

por él en versión de los empresarios, el único al que puede acceder y aceptar obligado por perentoria necesidad si analizamos objetivamente la realidad. La «imprudencia» de intentar defenderse vía afiliación sindical puede tener por respuesta la no renovación de su contrato (renovación que en cualquier caso estará sometido al interés y necesidad del empresario). Este es el temor infundido. Esta es la vía por la que se pretende mermar la afiliación y la fuerza sindical.

Por todo ello, los sindicatos nos oponemos a la flexibilidad con la significación que la teoría liberal ha querido dar al concepto. El Instituto Sindical Europeo ha subrayado con especial ahínco que la flexibilidad no debe significar el fin de la defensa del empleo, el desmantelamiento de la Seguridad Social, la desaparición de la protección de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo y el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores.

Los sindicatos reivindicamos una política no desregularizadora, al tiempo que exigimos a la Administración, al menos, un mayor control de la aplicación de la escasa normativa existente en las nuevas contrataciones que se efectúan. Conscientes de la necesidad de un mayor control sindical de la contratación, su consecución se convierte también en objetivo de la lucha de los sindicatos.

Manifestaciones recientes de la TUAC recuerdan que una flexibilidad creciente del mercado de trabajo, no puede por sí sola generar crecimiento económico y añade que la aplicación de la flexibilidad debe ser ejercida en el marco de los sistemas de negociación colectiva existentes. Para que la flexibilidad pueda tener alguna consecuencia beneficiosa, no puede ser traumática y esto podrá evitarse tan sólo si es negociada. La negociación colectiva sigue siendo el instrumento válido para llegar a acuerdos estables y para poder alcanzar esos acuerdos válidos, es necesario que la negociación sea efectuada entre sindicatos representativos y una representación bien estructurada de los empresarios.

La flexibilidad del mercado de trabajo no puede convertirse, como los entienden algunos, en un arma de un grupo contra otro, sino que requiere continuas consultas y negociaciones entre quienes desean el cambio y quienes van a ser afectados por él mismo. El establecimiento y el funcionamiento adecuado de organismos e instituciones que favorezcan esta consulta y negociación permanente entre las partes afectadas es uno de los instrumentos necesarios para avanzar por buen camino.

Una estructura flexible es la que permite compaginar evolución y adecuación tecnológica con incrementos de bienestar de la sociedad y más concretamente de su componente más numeroso, los trabajadores. Esto no puede conseguirse sin garantizar un nivel salarial digno. Esto significa que la evolución tiene que conducir a un mejor nivel social y cultural de los trabajadores y para conseguirlo es necesario una reducción global y generalizada del tiempo de trabajo. He aquí algunas bases importantes a introducir entre las materias a negociar.

MARITERE ZINKUNEGI

## La Confederación Europea de Sindicatos exige a los responsables de la CEE la adopción de un Programa Social

Cualquier lector de LANTZEN se habrá percatado enseguida que el epígrafe de este artículo no hace referencia a un tema novedoso. Efectivamente, no es la primera vez que se trata en las páginas de prensa de ELA, fundamentalmente, en las de ELA-Astekaria. Pocos números habrá habido que no hayan tocado esta cuestión, sea al dar información de las reuniones de la CES, al reflejar las actividades del Comité Económico y Social, etc. Es tema de suma actualidad y en el que confluyen los análisis sindicales actuales de Europa ante el proceso de puesta en marcha de la unidad económica y financiera de la CEE. El Acta Unica, que constituye el instrumento legal que ha modificado aspectos del Tratado de Roma, será el punto de apoyo para que en 1992 las personas, los capitales y los productos circulen sin las trabas económicas de los distintos estados. A esto se le ha denominado Mercado Unico Interior Europeo.

El problema radica, desde el punto de vista sindical, en que se acuerda toda una política de medidas encaminadas a realizar una unidad europea económica y, a la vez, una unidad política, sin que al mismo tiempo se haya establecido en el aspecto social y sindical proyecto alguno que armonice y promulgue una normativa de derechos sociales y sindicales mínimos para todos los trabajadores europeos. Esto que en teoría se ha hablado desde instancias políticas comunitarias como el «compromiso social de la CEE» y cosas parecidas, al final, no ha tenido en la práctica medida concreta que prevea para 1992 una reglamentación laboral y social, a la vez que sindical. Es este vacío el que la CES, por ser la representación institucional trabajadora europea, pretende llenar de contenido reprochando a las instituciones de la CEE la marginación de los derechos de millones de trabajadores. Con esta exigencia, la Confederación Europea de Sindicatos ha estado elaborando un Programa Social Europeo en el que se recogen esos mínimos imprescindibles que son necesarios para que esta Europa, que en 1992 va a dar un paso importante, se realice contando también con los trabajadores y para los trabajadores. Adjuntamos en este comentario aquellos artículos del Acta Unica que hacen referencia a capítulos de política social, los cuales abren, en opinión de la CES, nuevas posibilidades para que se supere el problema del veto que con ello han mantenido bloqueadas muchas y muchas directivas (leyes comunitarias) que afectan de manera direc-

Para la CES es inconcebible construir un Mercado Interior Europeo a base de medidas económicas y financieras y no abordar al mismo tiempo las que deben recoger los derechos de los trabajadores y de los sindicatos.

### Reivindicaciones normativas de la CES

Normas comunitarias obligatorias (directivas) que se precisan para que se lleve a cabo el Programa Social Europeo.

- 1.—**En torno a la libre circulación de las personas** contemplada en las medidas de Mercado Interior, la CES exige:
  - Estatuto de los trabajadores fronterizos.
  - Derecho al de los trabajadores fronterizos.
  - Simplificación de las reglas de transferencia de derechos en materia de Seguros Sociales de varios estados comunitarios.
- 2.—**En torno a la libre circulación de los productos.**
  - Creación de una instancia tripartita de normalización.
  - Directiva-marco sobre la seguridad y la salud en el centro de trabajo.
  - Directivas técnicas que definan los instrumentos de protección y los valores límites para los productos peligrosos.
- 3.—**En torno a la democracia económica.**
  - Directiva-marco sobre la información, consulta y negociación en torno a la dirección de las empresas en el mercado común.
  - Realización de los derechos sindicales fundamentales y extensión a todas las empresas del mercado común. (Libertad sindical, de asociación, protección de los representantes sindicales, reconocimiento de delegaciones de negociación a nivel europeo).
- 4.—**En torno a la integración industrial.**
  - Directivas en el campo del desarrollo sectorial.
  - Directiva sobre la protección del medio ambiente.
  - Directivas sobre el control de la competencia y oposición a los monopolios.
- 5.—**En torno a la cohesión social.**
  - Directivas-marco de la jornada de trabajo y la organización del trabajo.
  - Extensión y aplicación total de directivas sobre la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres.
  - Directiva-marco sobre la incorporación de todas las formas de trabajo en la legislación social y bajo seguro social.

*Estas medidas no hacen referencia a lo que la Comunidad pueda incidir de forma estructural, como es el caso de los Fondos Estructurales, ni contempla reivindicaciones que puedan hacerse directamente a la patronal.*

ta a los trabajadores. En este sentido, es todo un ejemplo el sinuoso y largo del proceso y todavía no acabado, más bien abandonado, de la denominada Directiva Vredeling, que lleva años dando vueltas por las instituciones comunitarias y se topa, aparte del rechazo de la patronal, con el obstáculo de procedimiento de la aprobación por unanimidad, con lo que la

oposición de un país bloquea la aprobación y su publicación. Y como ésta, otras muchas que están en la lista de espera y son recogidas entre las reivindicaciones normativas que pide la CES (en recuadro adjunto) para la consecución del Programa Social Europeo.

J. ZUBIZARRETA

# Baztertu ezin den arlo soziala

## ACTA UNICA

### Política social

#### Artículo 21

El Tratado CEE será completado con las disposiciones siguientes:

#### Artículo 118 A

1. Los Estados miembros procurarán promover la mejora del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización dentro del progreso de las condiciones existentes en ese ámbito.

2. Para contribuir a la consecución del objetivo previsto en el apartado 1, el Consejo, por mayoría cualificada, a propuesta de la Comisión, en cooperación con el Parlamento Europeo y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y regulaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros.

Tales directivas evitarán establecer imposiciones administrativas financieras y jurídicas que constituyen obstáculos a la creación y al desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

3. Las disposiciones establecidas en virtud del presente artículo no serán obstáculo para el mantenimiento y la adopción por parte de cada Estado miembro, de medidas de mayor protección de las condiciones de trabajo, compatibles con el presente Tratado.

#### Artículo 22

El Tratado CEE será completado con las disposiciones siguientes:

#### Artículo 118 B

La Comisión procurará desarrollar el diálogo entre las partes sociales a escala europea, que podrá dar lugar, si estas últimas lo consideran deseable, al establecimiento de relaciones basadas en un acuerdo entre éstas.

### Cohesión económica y social

#### Artículo 23

En la Tercera Parte del Tratado CEE se añadirá un Título V redactado como sigue:

#### Título V

#### Cohesión económica y social

#### Artículo 130 A

A fin de promover un desarrollo armonioso del conjunto de la Comunidad, ésta desarrollará y proseguirá su acción encaminada a reforzar su cohesión económica y social.

La Comunidad se propondrá, en particular, reducir las diferencias entre las diversas regiones y el retraso de las regiones más favorecidas.

#### Artículo 130 C

El Fondo Europeo de Desarrollo Regional estará destinado a contribuir a la corrección de los principales desequilibrios regionales dentro de la Comunidad, mediante una participación en el desarrollo y en el ajuste estructural de las regiones menos desarrolladas y en la reconversión de las regiones industriales en decadencia.

Oraintxe urte bi sartu zen espainiar estadia Europar Elkarte Ekonomikoan Portugalekin batera. Hamabi kide hartzen zituen Elkarteak. Ekonomi ezberdintasunak pareatzen joateko estadien artean, zenbait pausu emanak ziren eta emango ere. Berdintasun ekonomiko helburu honen atzetik, hurrengo pausu haundia 1992rako dago ipinita, ordutik aurrera askatasuna egongo baida produktoak, kapitalak eta personak berak estadubatetik bestera ibiltzeko, orain dau den trabak desagertu ondoren. 1992rako dago ipinita europar merkatu bakar bat martxan jartzeko EEEK osatzen dituen herrialdeetan, noski, AELE elkartearen deituriko europar goi aldeko herrialdeak ez baidira hemen sartzen.

### Egoera berria

Lau urtetara datorren ekonomia egoera horrek aldatu egingo du, dezente, panorama langileentzat eta sindikatoentzat. Ez da estadi bakoitzeko maila kontutan hartu behar bakoitzeko, gero eta gehiago europa maila, noski, eta enplegu edota lankondiziotan izango dute eragina eta ondorena.

Hari hontan, oraintxe kaleratu du Europar Sindikal Konferakundeak, txosten baten bidez, zein izan behar lukeen Programa Soziala. EEEKo arduradunak kontutan hartu ez duten arloa ikutzen duena. Ekonomi neurri hutsetatik kanpo, Europar Barne Merkatua edo Mercado Interior deiturikoa egiten joateko baztertu ezin den arlo soziala.

### Ez da bakarrik mugak kentzea

Europar Sindikal Konferakundeak (ESK) dioen bezala, Barne Merkatua egitea ez da muga fisikoak edo teknikoak edo fiskalak kentzea bakarrik. Bada baita, eta batez ere, europar 120 milloi langileentzat lana, edukitzea, lanegoera onean eta eskubide

social eta sindikala babes-  
tuak izatea, eta horretarako, estadi bakoitzean dagoen legeri soziala eta laborala europa mailan indarrean jartzea direktiba deiturikoen bidez. Eta helburu horrekin ibili da ESK azken urteotan gai puntualetan testuak aurkezten, eta Legebiltzarrean eta Ekonomi eta Girazte Batzordean onartzen diren langileen eskubideei buruzko txostenak bultzatzen ere.

Asuntua da, erabakitzen den tokira joaten ziren neurrian, Ministruen Kontseilura edo Komisiora txosten hauek, atzera egiten zutela, etzela onartzen sindikal edo langile kutsuzko gairik. Patronala berak ere, bestalde, ondo gogor jokatu du zegoen toki guztietan sozial proposamenik aurrera ez ataratzeko. Igazko azaroan, esaterako, CEOeren ordezko egiten zuenak Bruselaren, alemaniarrekin batera atara zen etsairik gogorrena bezala, Europar Sozial Arloa gairaren inguruan, ba horrelako langileen eta sindikatoen eskubieen Arautegi gutxiengo edo minimoa aurrera atara nahi zela eta. Beste herrialdeetako patronalak ere amestitu egin zuten horrelako zerbait behar zela.

### UNICE, Europar patronalarekin negoziaketak

Europar Sindikatuen Konferakundeak, bestalde, egin du esfuertua UNICE europar patronalarekin elkarrikketa iraunkorrak finkatzeko eta akordio orokorrak ataratzeko. Kostata bada ere, denboraren poderioz egin dira «Val Duchesse» deituriko tokian patronalarekin negoziaketak eta igazko udazkenean ailegatu akordio pare batetara: bata orokorra eta bestea teknologien negoziaketeei zuzendurikoa. Negoziaketa hauek, gainera, Komisioburu den Delors jaunaren enpeñuak bultzatuta izan dira.

Idazten ari garen momentuan europar estaduburuen

## Baztertu ezin den arlo soziala

gailurra ospatzekotan dira eta egunkarietan datozen komentarioak argi adierazten dute zer kezka dabilzkiten politikoei. Presupostua, nekazal arazoa, etabar. Arlo sozialik ez da ikutuko, ziur hori. Eta Europar Sidikal Konfederakundeak garbi dauka alderdi hau zehaztu gabe ezin dela inongo europarik egiten joan.

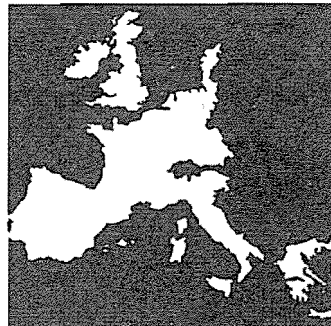
Eta nola gauzatu arlo hau barne merkatu horren egituraketan? Europar Sindikatuen Konfederakundeak onartu berria du otsailaren bigarren astean ospatu duen Batzorde Ejekutiboan, ELA tartean, Europar Sozial Programa deiturikoa, lehen aipatu bezala. Eguna hauetan bertan kaleratuko dute txostena komunikabideen aurrean Bruselasetan, eta ondorengo pausua, Elkarteko erakunde ezberdinei aurkeztuko zaie. Langileen eta sindikatuen Europa mailako eskubide gutxiengo zerrenda, esango genuke.

### Europar Sindikatuen Konfederakundearen eskutik Programa Soziala

Txostenaren ikusmira ondo aztertuta izan da, hortarako xehetasunak ezberdinen apartazioak jasotzen eta lau borradore egin ondoren plaza-ratutakoa. Sarrera baten ondoren, zein hesparri eta mailatan aplikatu behar den esaten da eta, azkenean, bost helburuak agertzen dira.

Sarrerako lerrotan, ESKren ustetan, igaz onartutako Acta Unica delakoak dituen sozial arloko artikulua eta Europako lurralde ezberdinen arteko oreka lortzeko artikulua interesgarriak eta erabilgarriak dira. Orain artekoan, edozein direktiba onartzeko aho batez lortu behar bazen, orain gehiengoaren erabilerak zenbait ate eta esperantza sortzen baidu. Bide hau erabiltzeko premia garbi ikusten da txostenaren egiten diren erreferentzi ugarientzat. Bi bide dira sozial hesparria egiteko proposatzen ESKren erantzukizina:

—bata legeri sozial propioa ataratzeko joatea Europa osoko langileria babesteko



duena, eta bestea —**patronalarekin elkarrizketa edo negoziaketak** sendotuz eta indartuz joatea era berean.

Edozein naziotan legea eta negoziaketa kolektikoa elkarren premian joaten diren bezalaxe daude Europa mailan ere alderdi biak.

Bi bide sozial erreindikapenak lortzeko eta lau mailatan zatituak edo sailkatuak esango genuke.

—**sektorial errealdadean** landu, batipat birmoldaketa edo errekonbersiotako ondorenak aurretik planteiatzeko (siderurgia, untzigintza etabar) orain arte eman den esperientzia ez errepikatzen. Enpresen arteko kompetentzia ere kontutan hartu beharrekoa izango da gehiago hementik aurrera.

—**EEE mailan**, txostenaren filosofia berak agintzen duen bezala, oinarriko eskubide laborala eta sindikalak kaleratu direktiba moduan.

—Europa mailan lortzen dena **nazio bakoitzean uztartzea** da hurrengo maila edo sailkapena, gaur babes sozial haundiagorekin dabilzan herrialdeak listoa ipini dezaten eta hartara gaur beherago daudenentzat mesedegarri izan dadin.

—Eta laugarren koska **lurralde** edo erregio aldetik

ikusten du ESKk egin behar dela lan, zeren eta Ifar Europaz hitzegin edo Hegoaldeaz hitzegin, bi egoera ekonomiko eta sozial dezberdinaz ari gara. Hemen kontutan hartzekoa da, batez ere, Fondos Estructurales deiturikoen diru finantziabideak jarri behar direla martxan baina ez gaur dauden koskak haunditzeko, oreka edo ekilibrio bat lortzen joateko baizik. Hemen ere, badirudi, Acta Unica aipaturiko Fondoaren alaketaren premiaz aritzen dela.

### Barne merkatua bai, baina...

Askotan esan dugu eta errepikatu ere gehiagotan, bideak eta sailkapenak helburu bat lortzeko direla.

Barne Merkatuaren ekonomiko eta sozial egitura-tzea.

Barne Merkatu bat bai, baina ekonomiaren hazkundea eta era berean enpleguarena lortzeko. Barne Merkatua bai, baina etorkizunerako aberastasun teknologikoak jabetzeko.

Bada ESKrentzat hirugarren helburu edo printzipioa, eta ez nolana hiko: elkartasuna edo solidaritatea. Hainbat langabezi dagonean, lanorduak gutxitzea da biderik onena eta Segurantzaz

Sozialaren zabalkundea inongo babesik ez dutenentzat, batipat gazte eta emakumeentzat. Arlo hontan ere komeni da Europa osorako araudiak indarrean jartzea, inor desentzeturik dirurik edo mediku asistentziarik gabe geldi ez dadin. Laugarrena aipatzerakoan, lankondizio seguruagoak eskatzeaz hitzegitea da. Barne merkatu irikia eta segurua langileak herrialde batek bestera aske ibiltzeko baina lankondizio seguruetan aritzeko, seguridade aldetik batipat.

Eta azkenik, demokrazi ekonomikoa deitzen den kapitala da helburu ESKren txostenak. Informazioa izan, sindikatuak negoziatzeko ahalmena eduki, eskubide sindikalak errespetatu eta enpresen arteko harremanak inongo trabarik gabekoak izango direlako, oso garrantzizko puntua dela ez da dudarik, azken hau.

### Aldaba jo

Lan bikaina Europar Sindikatuen Konfederakundearen eskutik aurkeztu dena. Aldaba jotzea dela, esango nuke, epe laburrera sortuko den egoera berri baten aurrean ez gaitetzen langileok eta sindikatuok baztertuta eta eskutsik gelditu, patronalak eta erakundetako zenbait arduradunek nahi izan duten bezala. Estatu bakoitzean burrutaketen dugunaren gauza berdinagatik gabilta oraingoan lortzeko asmotan Europa mailan. Eta Europar Elkarrekin Ekonomikoaren aurrean sindikal oinordekotzat egiten duen erakundea, ELA barne dela, Europar Sindikatuen Konfederakundea hain zuzen, bultzatu eta ekintza guztia babesteko dugu. Europar elkartasunean, Konfederakunde bera indartzea da helburu, patronala eta erakunde politikoa ere errespetu gehiagoz aritzeko, ez dadin 230 kontsumitzaileen Europa bakarrik izan, gehiengo den langile multzoaren laneko era eta bizi modua hobetzen joateko baizik. Hori da, hain zuzen, Europar Egitarau edo Programa Sozialaren muiña eta esanahia.

J. LARRAÑAGA