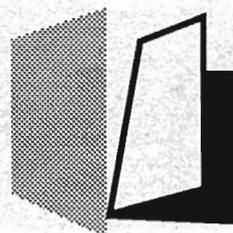


GAI MONOGRAFIKOAK II
TEMAS MONOGRAFICOS II

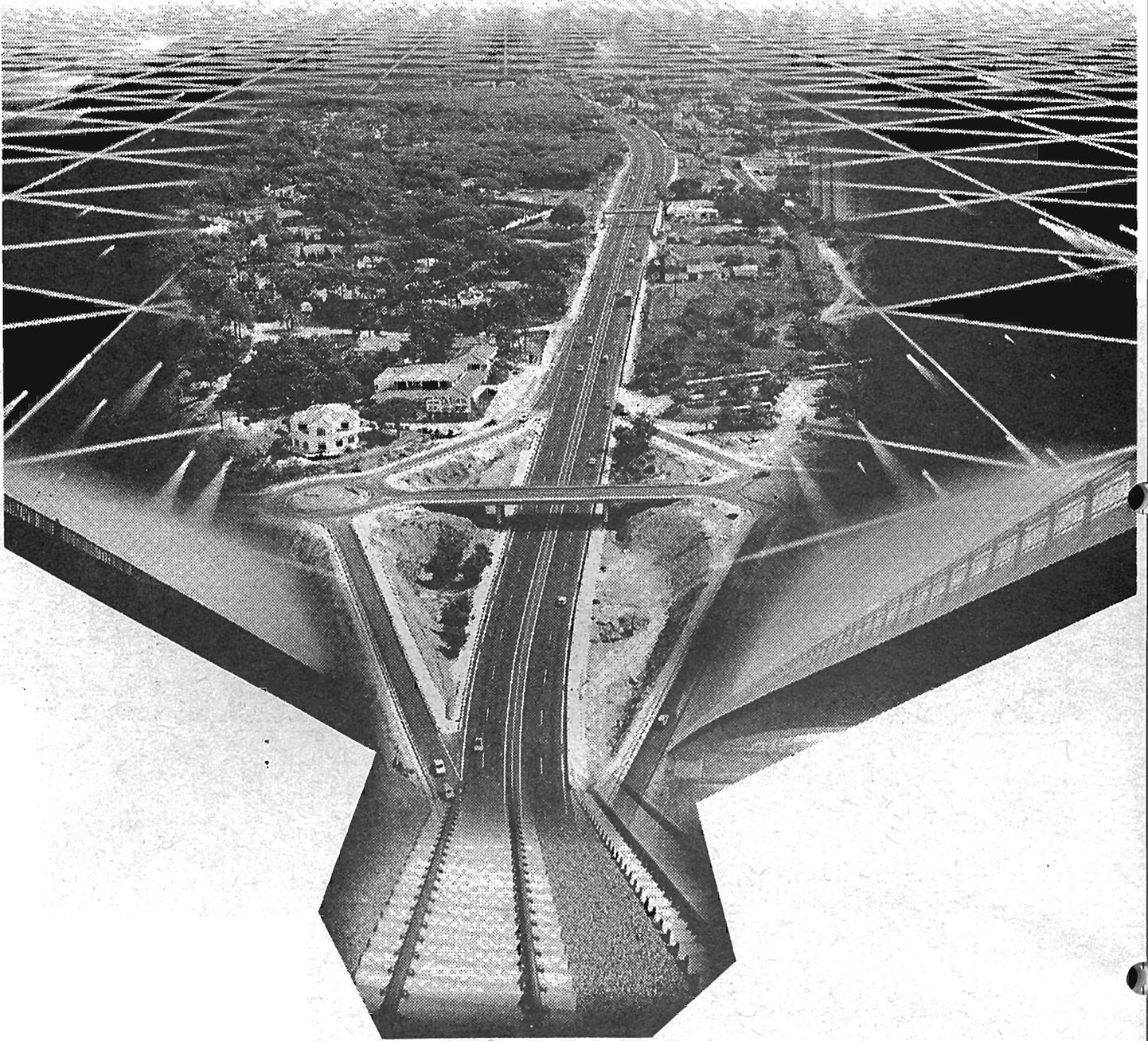
EUSKADI:
SINDICALISMO
DEL AÑO 2.000

SEPTIEMBRE 1991 IRAILA

MANU ROBLES-ARANGIZ



INSTITUTUA





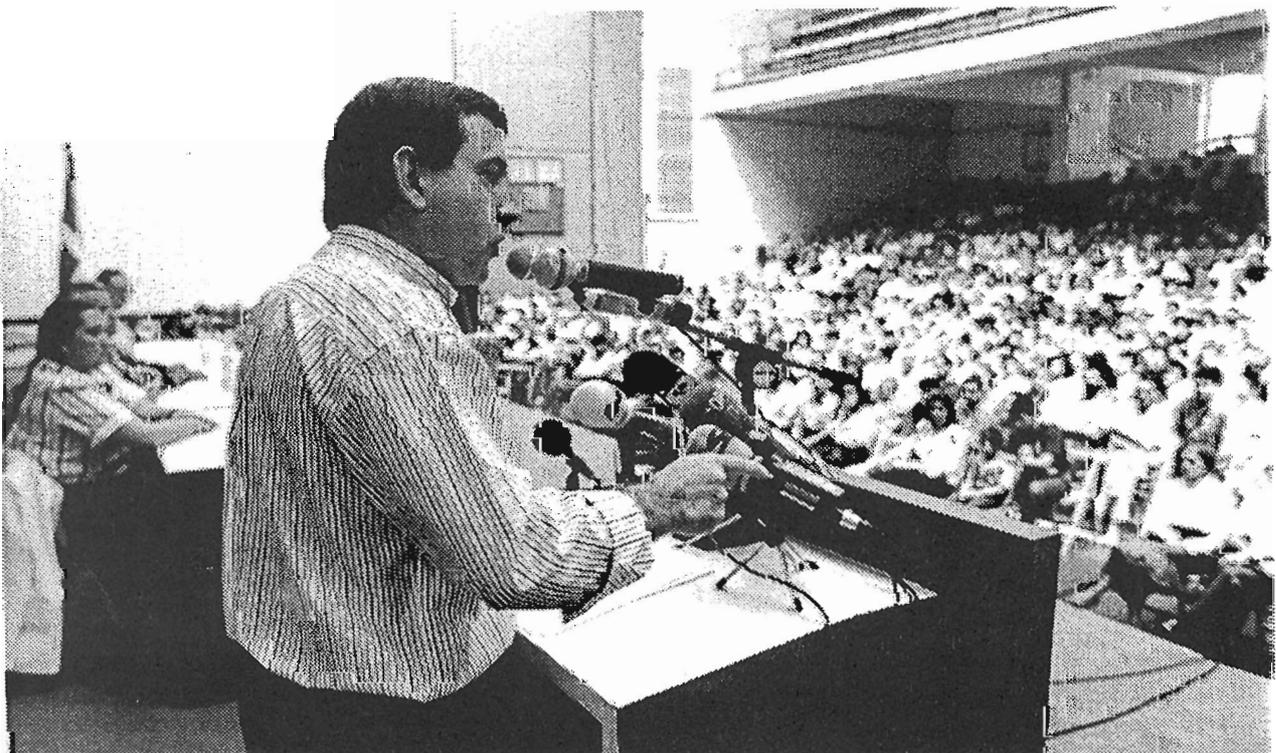
INDICE

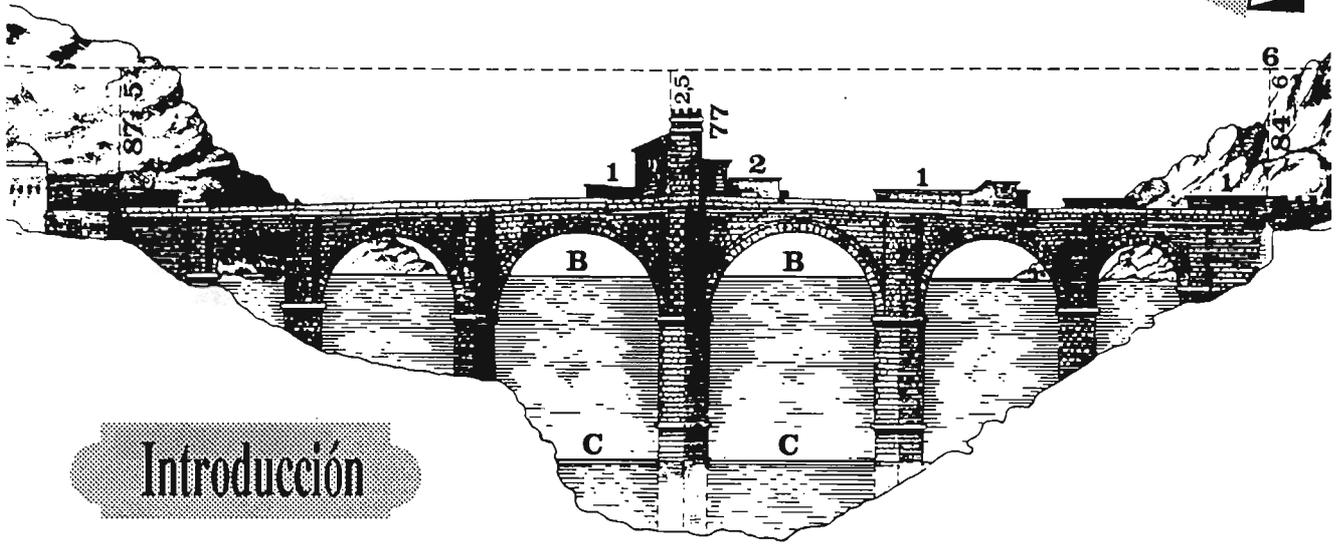
	Página
Introducción	5
1 El sector servicios desplaza al industrial	6
2 Paro y precariedad	8
3 La incorporación de la mujer al mercado del trabajo	11
4 Las nuevas generaciones han nacido en Euskadi	13
5 El caracter centralista y antisindical de la normativa laboral	14
6 La doble desregularización	15
7 Pluralidad y autonomía sindical	16
8 La afiliación no tiene techo	21
9 La negociación colectiva componente nuclear de la acción sindical	22
10 Los «servicios» algo a mejorar	24
11 Un sindicalismo más presente en la sociedad vasca:	
Participación y control institucional	26
12 La organización clave en el afinamiento sindical	27
13 Sindicalismo y autogobierno	27
14 Algunas otras cuestiones nada marginales	28
15 El horizonte de la transformación social como base del compromiso militante	30



Presentación

El presente trabajo ha sido elaborado por José Elorrieta, Secretario General de ELA, como ponente del tema **"EUSKADI: SINDICALISMO del AÑO 2.000"** dentro del curso **"ELA Euskadiko Sinidikatoa"** impartido dentro del Plan de Formación del año 1991 para Cuadros y Liberados.





Introducción

Sería poco riguroso el pretender definir de una manera acabada las señas de identidad de lo que puede ser el sindicalismo al final de esta década, de manera que el objeto de esta reflexión, tiene que ser mucho más modesto y en cualquier caso aceptar de entrada el enorme riesgo que comporta el hacer excesivas extrapolaciones con datos poco consolidados o incluso de interpretación compleja.

Hay desde luego, condicionantes bastante decisivos en lo que puede ser el perfil sindical futuro, con rasgos suficientemente marcados que se pueden identificar con una relativa facilidad, están luego una serie de hipótesis cuya concreción necesariamente tiene que tener algunas dosis de especulación y no podemos olvidar, y este punto quiero subrayarlo, **que el sindicalismo del 2000 va a depender en buena medida de nosotros**, de nuestros aciertos estratégicos, de nuestro esfuerzo militante e incluso también, de nuestra mayor o menor fortuna.

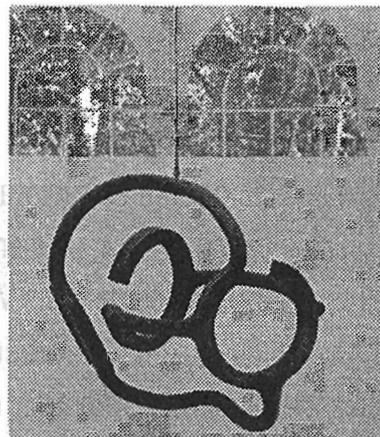
En resumen, que **si alguna idea tenemos que desterrar es la del determinismo** en el sentido de que, nuestro horizonte, nuestro campo de trabajo, va a venir dado por variables externas ajenas a nuestra voluntad.

Precisamente de lo que se trata es de lo contrario, hacerse una composición de lugar de elementos claves, presentes en la acción sindical, para proyectar a partir de ello con toda la ilusión ese esfuerzo colectivo militante, aprovechando todas las oportunidades que seguro son muchas.

Para acotar más la reflexión, vamos a centrarnos en lo posible, en lo que puede ser el futuro del sindicalismo vasco y particularmente de ELA.

Por supuesto de lo que se trata es, de avanzar unos apuntes para el debate, que será tanto más rico y provechoso si todos participamos en el mismo.

1.- El sector servicios desplaza al industrial

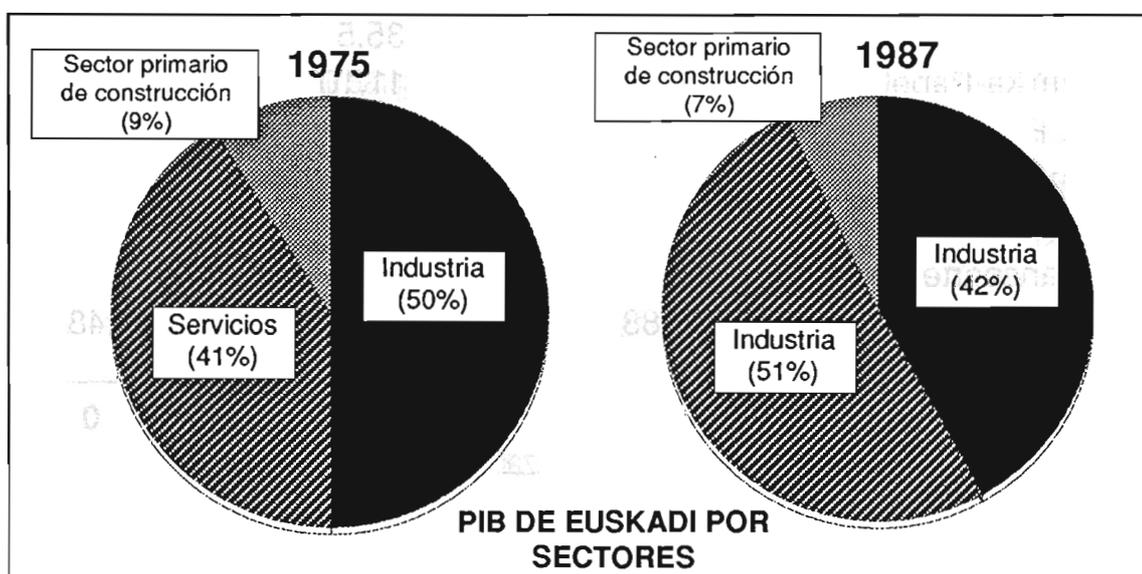


Tal y como se puede apreciar en los gráficos adjuntos, en 1975 el 50% del PIB de la CAPV, correspondía al sector industrial, mientras que los servicios representaban un 41%.

En términos de empleo, en 1977 el 45,9% de los trabajadores de la CAPV estaban ocupados en la industria, mientras que diez años más tarde este porcentaje bajaba al 37%. En contraposición en el sector servicios en la década en cuestión, se pasaba del 38,6% al 52,2%. En Navarra, si bien el sector industrial ha mantenido su cota de empleo, 34,9%, los servicios han crecido, asimismo, del 37,7% al 46,9%, a costa del sector primario (agricultura).

Indudablemente, estos cambios tienen una incidencia directísima en el movimiento sindical, en lo que a su composición de afiliados se refiere.

Si tenemos en cuenta que la base tradicional del movimiento sindical, al inicio de la transición política, ha sido fundamentalmente la industria y dentro de la misma el metal, por el gran peso específico del mismo en la economía vasca, podemos darnos cuenta perfectamente de **lo decisivo que es para el sindicalismo el abrirse, precisamente a los sectores de mayor desarrollo** (servicios).





En relación a la estructura de la mano de obra y a falta de datos más definitivos, también se puede avanzar un cierto cambio en la dimensión de las empresas. Las grandes empresas industriales del País Vasco, han reducido de manera apreciable sus plantillas, como consecuencia de la introducción de cambios tecnológicos, así como debido a los ajustes de demanda, mientras que otro segmento, el de las Pymes está registrando procesos de concentración y racionalización, que muy probablemente continuarán en el futuro, si tenemos en cuenta que la pequeña empresa de Euskadi tiene un tamaño menor que la media de las empresas equivalentes del área comunitaria.

Para subrayar las profundas mutaciones sectoriales que se han dado en la década, indicar que el ritmo de las mismas sigue siendo muy acelerado, hasta el punto que **prácticamente todo el empleo generado en Euskadi, en los últimos años, corresponde al sector servicios.**

Ante este panorama puede ser ilustrativo el observar que es lo que ha pasado en ELA en su estructura de afiliación en los dos últimos lustros. La cuestión estriba en saber si efectivamente, nosotros nos estamos adaptando a esta nueva situación y a que ritmo lo estamos haciendo.

Feder. / % afiliac.	28 / 2 / 78	31 / 12 / 90	Diferencia
Metal	55,23	35,5	-19,73
Kimika-Papel	15,93	11,10	- 4,83
S. Públicos	* 1,89	17,6	+19,81
Enseñanza		4,10	
E. Téc. y Alim.	11,98	15,70	+ 3,72
Transporte	7,09	8,6	+ 1,51
Cons. y Madera	7,88	7,40	- 0,48
TOTAL	100	100	0

* El año 78 S. Públicos y Enseñanza formaban una federación



Si al cuadro de la página anterior unimos que en 1990 con un crecimiento neto de afiliación del 19,9% la federación de Servicios Públicos aumentó en un 35,87% y la de Empleados y Técnicos en un 24,92%, es decir sensiblemente por encima de la media, podemos concluir que **nuestro proceso de adaptación a la estructura productiva puede ser francamente esperanzadora.**

Más que un deseo es un reto, el sindicalismo del año 2000 va a tener un componente de afiliación importante en el sector servicios, tanto público como privado y desde ELA todo apunta en esa dirección. De manera complementaria la estructura de afiliación para tener una mejor presencia en el tejido laboral tendrá que repartirse, casi con toda probabilidad, en empresas de tamaño muy diverso, donde las grandes empresas sobre todo industriales, tendrán un peso específico menor.



2.- Paro y precariedad

Otro de los elementos, sin duda, decisivos a la hora de formular el tipo de sindicalismo del año 2000 es el empleo y su calidad, entendida en este caso, en función de su estabilidad.

Frente a una situación de pleno empleo característico de la década de los 60, para el conjunto de los países desarrollados, nos encontramos ya con una situación que algunos no dudan en calificarla de estructural, en la que el paro está estabilizado en cifras preocupantes.

En los países de la CEE la tasa de paro actual está en torno al 8%, en Euskadi más que el doble, con cotas similares a la media del Estado español.



Los últimos 3, 4 años, en los que se ha registrado una cierta reactivación económica internacional con crecimientos del PIB entre el 3 y el 5% el paro se ha reducido de manera muy poco significativa, por ello y al margen de la coyuntura, ahora estamos en una fase de recesión, no es previsible que la situación se modifique de manera sustancial en los próximos años, sobre todo si las políticas económicas siguen pivotando en el control de la inflación, olvidándose del empleo como un objetivo prioritario.

Por supuesto que desde el movimiento sindical no podemos aceptar esta situación como un hecho dado, pero nuestro esfuerzo para exigir políticas de pleno empleo va a encontrarse sin duda con serias dificultades.

Cuando hablamos de paro estructural no debemos de olvidar que hay colectivos particularmente afectados, jóvenes, mujeres, y los llamados parados de larga duración.

Estrechamente **unido al paro está la creciente precariedad de la contratación laboral**, hasta el punto de que ésta se está extendiendo al amparo sobre todo de la falta de empleo, para el conjunto de los trabajadores.

Poco importa en este caso, que un reciente informe de expertos nombrados por el Gobierno Central para estudiar la problemática de la contratación temporal haya reconocido que la flexibilidad de los contratos de trabajo no crea empleo a medio y largo plazo.

El hecho es que, a través de una prolija normativa se ha dado carta de naturaleza, con amplios márgenes de discrecionalidad para el empresario, para poder contratar trabajadores eventuales.

Los datos son suficientemente expresivos por si mismos, el 95% de los nuevos contratos son temporales y como se puede observar en el cuadro de la página siguiente en sólo cuatro años la situación ha adquirido unas dimensiones francamente muy alarmantes.



Porcentaje de asalariados con contrato temporal, por sexo y pertenencia al sector privado o público, 1987-1990 (segundo trimestre)

ESTADO ESPAÑOL	1987	1988	1989	1990
Varones				
– S. Privado	16,4	23,5	28,3	31,9
– S. Público	7,3	8,6	9,5	11,4
– Total	14,4	20,4	24,5	27,8
Mujeres				
– S. Privado	21,8	31,3	36,9	40,5
– S. Público	9,2	14,5	16,2	18,0
– Total	18,4	26,8	31,2	34,2
Ambos sexos				
– S. Privado	17,8	25,7	30,8	34,4
– S. Público	7,9	10,7	12,0	14,0
– Total	15,6	22,4	26,6	29,8

En el período en cuestión se ha prácticamente duplicado la tasa de trabajadores temporales ocupada, tanto en el sector público como en el privado, alcanzando prácticamente el 30%, y lo que es también una cuestión a subrayar, la progresión ha sido la misma en ambos colectivos.

La realidad de Euskadi es algo mejor, pero desde luego no lo suficiente, ni muchísimo menos, para dar cabida al optimismo.

EUSKADI	1987	1990
Varones		
– S. Privado	—	21,9
– S. Público	—	14,1
– Total	8,9	20,7
Mujeres		
– S. Privado	—	37,11
– S. Público	—	25,00
– Total	15,7	33,60
Ambos sexos		
– S. Privado	—	25,90
– S. Público	—	18,90
– Total	10,8	24,5

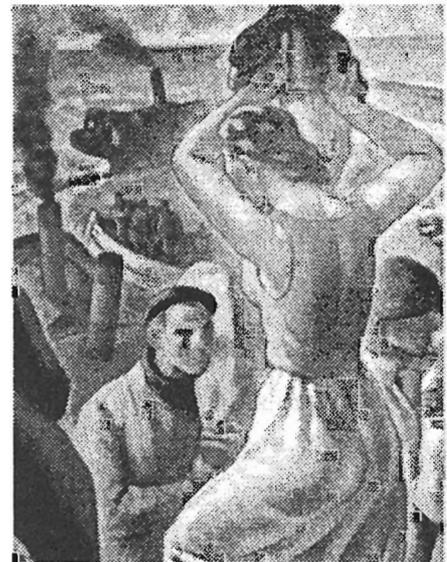


Si bien es verdad que la precariedad en Euskadi está como media cinco puntos por debajo, anotar como negativo dos aspectos: el ritmo de precarización ha sido más fuerte y muy a tener en cuenta, **la precariedad en el sector público roza el 20%, cinco puntos por encima que en el Estado.**

Otra constante es la situación de la mujer comparativamente, notablemente peor a la de los hombres, llamando también la atención en este sentido, que la tasa media de precariedad de las mujeres en Euskadi y en el estado es prácticamente similar.

Paro estructural y precariedad en la contratación constituyen pues, realidades muy a tener en cuenta en cualquier proyección de futuro para el sindicalismo. Sin olvidar las cotas de eventualidad registradas en el área pública, así como su progresión.

3.- La incorporación de la mujer al mercado de trabajo



A una sociedad imbuida de una cultura en la que el trabajo fuera de casa y remunerado era privativo de los hombres, le está sustituyendo otra en la que la mujer se incorpora con toda naturalidad al mercado de trabajo, a pesar de las resistencias, todavía existentes, si no en la legalidad sí en la práctica.

Con independencia de que todavía no se ha llegado a unos niveles de equiparación plenos y de que todavía son evidentes prácticas discriminatorias el dato es que, hoy en la CAPV sobre un total de 571.600 asalariados ocupados, 181.200 son mujeres, lo que representa un 31,7%.



Partiendo de este hecho, y desde una perspectiva sindical, nos encontramos pues, con **otro desafío, la afiliación de las mujeres** y en este sentido lo concreto es el observar qué es lo que está pasando al respecto en ELA.

Veamos algunos datos: el 23,15% de la afiliación de ELA son mujeres y si bien esta tasa está 8 puntos y medio por debajo del peso de la mano de obra femenina hay que añadir que en sólo un año, en 1990, en la estructura de afiliación de ELA, la importancia de la mujer ha mejorado casi dos puntos.

Mencionar también la importancia relativa de la mujer en algunas federaciones en concreto, Enseñanza el 67,42%, Servicios Públicos el 42,79%, Empleados y Alimentación el 40,83%.

Otra cuestión, también importante, es, la incorporación de la mujer a la militancia sindical y en este aspecto el déficit es muchísimo mayor.

Nos encontramos probablemente, ante obstáculos de índole diversa, algunos quizás los más difíciles de vencer, de carácter cultural, entre los que se pueden señalar por ejemplo, el doble trabajo de la mujer al asumir de una forma un tanto generalizada las labores domésticas además de su jornada laboral fuera del domicilio o el carácter de salario complementario que implica con cierta frecuencia, contratos a tiempo parcial.

El papel de las mujeres, tanto en términos de afiliación como de militancia, de niveles de responsabilidad en el sindicato va a ser mayor en el futuro y desde luego por razones diversas, nos corresponde hacer el esfuerzo para que efectivamente, el futuro perfil de nuestro sindicato no tenga desequilibrio alguno en lo concerniente a esta cuestión. El sindicalismo del mañana tiene que ser el sindicalismo de los trabajadores y de las trabajadoras.



4.- Las nuevas generaciones de trabajadores han nacido en Euskadi

Un breve apunte para señalar un hecho nuevo cual es, el origen de los trabajadores que están o que se van a incorporar en los próximos años al mercado de trabajo.

Si bien tradicionalmente Euskadi ha sido receptora de mano de obra de otras zonas del Estado hasta el punto de que sociológicamente el núcleo más importante del inicio del siglo XX (minas de hierro) era emigrante, algo que continuó con posterioridad, hasta los años 60, en la actualidad la situación ha cambiado radicalmente.

Las saldos migratorios de los últimos años, tienen signo negativo, -8000 en 1989- **y las nuevas generaciones de trabajadores han nacido prácticamente en su totalidad en Euskadi.**

Tomando los datos de ELA, al 31.12.90, los nacidos fuera de Euskadi representaban un 23,9% (dato este que dicho entre paréntesis muestra el carácter abierto de nuestro proyecto y cómo es percibido de esta manera por los trabajadores), cuatro puntos menos de la tasa relativa unos años atrás y con una clara tendencia a seguir bajando.

Al margen de otras consideraciones, al proyectar el sindicalismo futuro interesa pues, constatar el alto nivel de integración sociológica de la clase trabajadora vasca en relación a cualquier periodo del presente siglo, lo que para una formulación de un sindicalismo propio para Euskadi lejos de representar dificultad alguna, es una oportunidad objetiva.



5.- El carácter centralista y antisindical de la normativa laboral

El marco legal representa sin ninguna duda una referencia obligada a la hora de identificar las posibilidades del sindicalismo, sus cotas de representatividad, su capacidad de propuesta.

El Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical consagran vía normativa una filosofía marcadamente antisindical, que lleva a una afiliación tendencialmente baja, con todo lo que ello supone de debilidad sindical.

La legalidad vigente, lejos de propiciar el sindicalismo en la empresa limita sus funciones, anteponiéndole el modelo de los comités, lo que junto a la aplicación general de los convenios hace que una parte importante de los trabajadores no se sienta estimulado a formar parte de las organizaciones sindicales.

El principio de irradiación aplicado sin ningún tipo de limitación, para otorgar el carácter de más representativo, a los sindicatos que obtengan determinados resultados en las elecciones de representantes de los trabajadores, no deja de ser un «regalo envenenado» para afianzar al movimiento sindical, al otorgarle una representatividad formal, meramente institucional, desprovista incluso en este ámbito de cualquier función en la que se pueda ejercer el más mínimo control real.

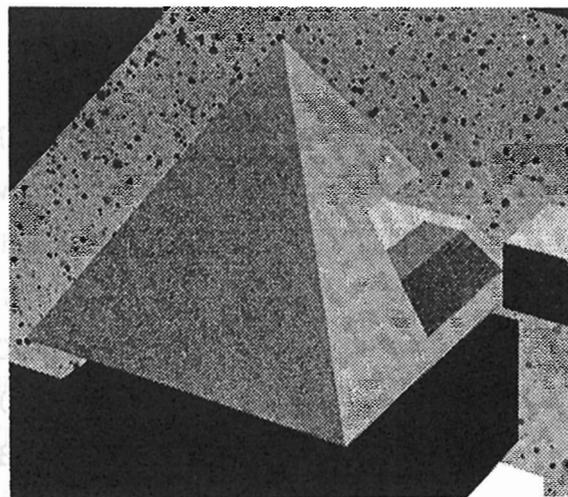
De otro lado la **legislación laboral, tiene un contenido muy centralista** con la pretensión de cercenar vía normativa las posibilidades de cualquier marco propio de relaciones laborales.

Por todo ello desde nuestra perspectiva sindical vasca, es evidente que nos corresponde hacer un esfuerzo adicional para nuestro desarrollo y potenciación, que lejos de ser propiciado por la legislación vigente, va a tener en la misma un obstáculo nada desdeñable.



6.- La doble desregularización

En la perspectiva del Mercado Unico Europeo, nos vamos a encontrar ante un riesgo cierto de desregularización, de falta de protección de derechos de los trabajadores.



Al diseño de la Europa que se está haciendo le falta la dimensión social, las claves de su construcción son puramente económicas, mercantilistas, en la búsqueda de un área de libre comercio, de libre circulación de capitales, mercancías y mano de obra.

Todo lo que sea regulación de derechos sociales, mínimos garantizados, es visto como una traba, como una limitación, para que el mercado alcance su máxima competitividad, su máxima eficiencia.

Pero, la desregularización va a venir también desde abajo ya que desde los propios Estados se van a practicar políticas económicas paralelas, en el sentido de ganar, de no perder posiciones en términos de competitividad de mercado respecto al resto de los socios comunitarios.

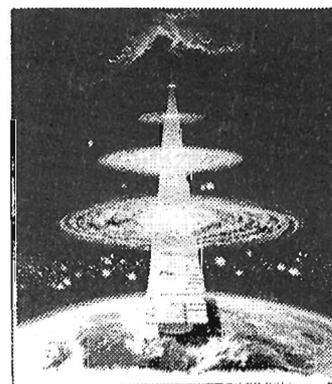
Esto quiere decir, que **desde los propios Estados se va a intentar practicar el dumping social,** es decir, buscar la ventaja comparativa en salarios, en coberturas sociales, en sistemas de contratación precarios, etc.

Concretamente el Estado español, con serias limitaciones de carácter estructural, está ya practicando una política económica de signo muy neoliberal. Igualmente desde Euskadi la patronal y la misma Administración insisten cada vez más, en no perder el diferencial de costes salariales para posibilitar un grado adecuado de competitividad a la industria vasca.

Desde nuestra posición vamos a tener que combatir este tipo de formulaciones, convencidos de que la economía vasca tiene que hacer esfuerzos considerables en otras facetas, mucho más decisivas para consolidar y mejorar sus posiciones actuales. Un mayor dimensionamiento de sus instalaciones productivas, una mayor dotación a la investigación y desarrollo, la búsqueda de una diversificación de productos, la atención a la política comercial, mirando no ya al mercado interior del Estado, sino al conjunto del área comunitaria, la reforma de la formación profesional, son algunos de los aspectos decisivos, para garantizar la eficiencia económica.

La desregularización en el doble plano, comunitario y estatal, va a constituir con todo una de las amenazas más graves para el conjunto del sindicalismo europeo y nacional. La búsqueda totalmente prioritaria de la mejora de la competitividad y el consiguiente abandono de políticas sociales tendentes a conseguir un desarrollo más equilibrado, más equitativo, tanto para los individuos en su conjunto, como para los pueblos y regiones, representa un pulso para quiénes defendemos que la economía está al servicio de la sociedad y no de las grandes multinacionales.

7.- Pluralidad y autonomía sindical



El mapa sindical estatal se configura en torno a dos proyectos concretados en UGT y CC.OO.. En Euskadi, la pluralidad es todavía mayor, ya que con los datos de las últimas elecciones, cuatro son las opciones sindicales que superan el 10%, ELA, UGT, CC.OO y LAB

La característica de la pluralidad sindical, constituye así un dato muy definitorio del modelo o modelos imperantes. Se puede tener, incluso, la convicción de que tal pluralidad está lo suficientemente consolidada, como para considerarla como un dato definitivo, en cualquier proyección de futuro que podemos hacer.



La desaparición o poca relevancia de otras siglas (CSUTm SU, USO, CNT, CSIF) muestran en efecto que se ha venido dando una progresiva decantación en la que tras superar sucesivas confrontaciones electorales, han quedado las organizaciones sindicales, inicialmente señaladas.

Ahora bien, sin quitar nada al grado de afianzamiento alcanzado por los sindicatos representativos, no es ocioso el apuntar que el mapa sindical circunscrito a los mismos ha registrado variaciones más que significativas, en los últimos 10 años y lo que es también importante con una tendencia constante.

Los datos que adjuntamos, correspondientes tanto a la CAPV como a Euskadi, indican lo siguiente:

En la CAPV de 1980 a 1990, ELA ha mejorado más de 12 puntos de representatividad, mientras que tanto UGT como CC.OO. han quedado prácticamente estancadas, lo que ha posibilitado que ELA totalice más que la suma de UGT y CC.OO. juntos. El otro sindicato que ha mejorado sus posiciones relativas en algo más que ocho puntos ha sido LAB.

En Euskadi la tendencia es la misma, aunque más matizada, como consecuencia de la fuerte presencia de UGT en Nafarroa, donde representa el 36,94%, mientras que CC.OO se sitúa en el 19,79%, ELA en el 15,18% y LAB en el 10,66%

Evolución de los resultados de las elecciones sindicales celebradas en la C.A.P.V.

	ELA-STV		U.G.T.		CC.OO		L.A.B.		OTROS		NO SINDICADOS		TOTAL
	Deleg.	%	Deleg.	%	Deleg.	%	Deleg.	%	Deleg.	%	Deleg.	%	
1.980	3.824	25,62	2.866	19,21	2.638	17,67	701	4,70	2.016	13,51	2.877	19,29	14.992
1.990	6.834	37,84	3.530	19,55	3.164	17,52	2.376	13,16	1.561	8,64	593	3,28	18.058
Diferen.	3.010	12,22	664	0,34	526	-0,12	1.675	8,46	-45	-4,87	-2.284	-17,01	3.136



Evolución de los resultados de las elecciones sindicales celebradas en Euskadi.

	ELA-STV		U.G.T.		CC.OO		L.A.B.		OTROS		NO SINDICADOS		TOTAL
	Deleg.	%	Deleg.	%	Deleg.	%	Deleg.	%	Deleg.	%	Deleg.	%	
1.980	4.017	23,34	3.213	18,67	2.838	16,49	796	4,62	2.521	14,65	3.826	22,23	17.211
1.990	7.486	33,48	5.117	22,89	4.014	17,95	2.834	12,67	2.111	9,43	791	3,53	22.353
Diferen.	3.469	10,14	1.904	4,22	1.176	1,46	2.038	8,05	-410	-5,22	-3.035	-18,7	5.142

Si los datos de las últimas elecciones sindicales los desglosamos por tamaños de empresas, la progresión de ELA y en menor medida de LAB, así como el estancamiento de UGT y CC.OO., en aquellos centros de más de 50 trabajadores, donde se eligen comités de empresa se hace incluso más notorio. Ya que como se puede apreciar en el cuadro comparativo, el numero de delegados elegidos para este segmento de empresas es casi el mismo a lo largo de la década para UGT y CC.OO.

RESULTADOS POR TAMAÑOS DE EMPRESAS

Sindicatos		Empresa de menos de 50 trabajadores				Empresa de más de 50 trabajadores (COMITES)			
		C. A. V.		EUSKADI		C. A. V.		EUSKADI	
		Delegados	%	Delegados	%	Delegados	%	Delegados	%
ELA	80	1.562	100	1.635	100	2.262	100	2.382	100
	90	3.684	100	4.092	100	3.150	100	3.394	100
UGT	80	1.211	77,53	1.380	84,40	1.655	73,17	1.833	76,95
	90	1.746	47,39	2.621	64,05	1.784	56,63	2.496	73,54
CC.OO	80	988	63,25	1.066	65,20	1.850	72,94	1.772	74,39
	90	1.370	37,19	1.762	43,06	1.794	58,95	2.252	66,35
LAB	80	231	14,79	259	15,84	470	20,78	537	22,54
	90	868	23,56	1.078	26,41	1.508	47,87	1.756	51,74

Si de la constatación de la pluralidad sindical y de su evolución pasamos a analizar los distintos niveles de autonomía que se han dado y se dan en estas opciones sindicales podemos extraer, asimismo, algunas conclusiones de cierta utilidad.



ELA ha sido el sindicato que con mayor anticipación y resolución abordó desde un inicio la autonomía sindical, planteando en su tercer Congreso de 1976, la incompatibilidad más absoluta de cargos políticos y sindicales.

Esta posición implicaba varias cuestiones claves, la primera **la definición de un proyecto autónomo**, sin ningún tipo de vinculación orgánica ni programática con un partido concreto, la segunda la resuelta opción de tener **un cuadro de militantes con una única militancia, la sindical**.

UGT y CC.OO. en cambio definieron su modelo con un referente partidista muy concreto, en el PSOE y PCE, respectivamente, hasta el punto de que sus más cualificados dirigentes compatibilizaron sus responsabilidades en el sindicato, en el partido y en el propio parlamento.

En relación a esta cuestión lo que nos interesa destacar, al margen del coste sindical, que ha supuesto esta supeditación y que desde nuestro punto de vista ha sido, desde luego, muy grande, destaca el hecho de que en la actualidad se detectan cambios dignos de mención.

Hemos asistido en los últimos años, sobre todo a partir del 88-89, a una confrontación creciente entre el PSOE en el Gobierno y la UGT.

Las discrepancias sobre la política económica, han dado paso a diferencias sobre la orientación del propio partido, exigiendo a la UGT a adoptar posturas cada vez más críticas y más autónomas, hasta el punto de que la incompatibilidad de cargos sea un hecho cada vez más generalizado en este sindicato.

Todo su discurso está adquiriendo por otra parte, un matiz autónomo, en la búsqueda, incluso de un espacio sindical más amplio que el anterior.

Es todavía demasiado prematuro el concluir que la UGT del futuro llegue a ser, efectivamente, un sindicato autónomo del PSOE, porque todavía hoy, y en concreto en



Euskadi, la doble militancia es una realidad a todos los niveles, incluido el de la dirección, con un peso entre sus cuadros nada desdeñables del PSOE. Pero la situación ni es la misma que en 1980, ni va a permanecer sin cambios.

Algo similar podemos decir en relación a CC.OO., sin que tampoco en este caso caigamos en la simplificación de desvincular totalmente a este sindicato de la estrategia de Izquierda Unida.

Precisamente, con estos datos a los que se puede añadir la unidad de acción mantenida por UGT y CC.OO., hasta el punto de que en la práctica, diferencias de matiz al margen, están desarrollando un modelo sindical muy similar, se puede incluso pensar, que la fusión orgánica es cuestión de ritmos, de tiempo.

Es desde luego, un tema suficientemente clave que exige mayor atención, pero sirva al menos de reflexión el considerar, incluso, como un desarrollo "natural" el que esta fusión se dé. La misma necesidad de superar una situación sindical caracterizada por cierta debilidad y estancamiento puede ser un acicate para ello.

Por lo que respecta a LAB, la cuestión, inicialmente, es más clara, porque esta organización no es estrictamente un sindicato, sino la correa de transmisión en los centros de trabajo de la alternativa KAS.

El hecho de que como consecuencia de su presencia en las empresas le lleve a hacer uso de prácticas sindicales, como la negociación colectiva, es desde luego una de sus mayores contradicciones, porque, LAB carece de autonomía estratégica y táctica.

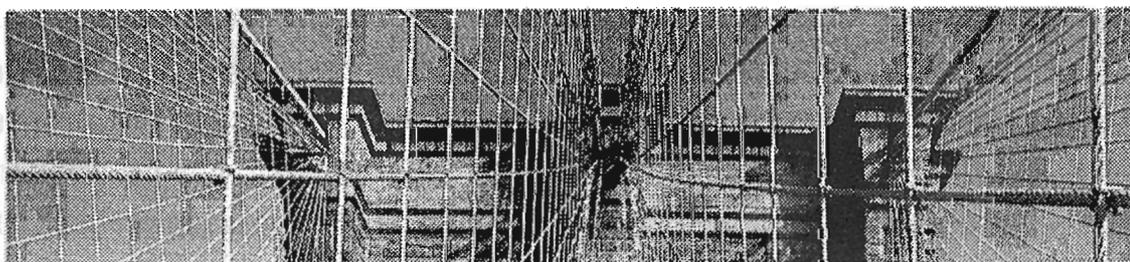
Puede incluso, que su nivel de representatividad esté relativamente garantizado, en la medida que consiga que un colectivo de trabajadores quede cautivo a una determinada opción política, partidista que se resiste hoy a participar en la vida democrática e institucional de este país. Pero, cualquier dinámica en esta dirección va a exigir a LAB, otro comportamiento, una nueva refundación, si realmente quiere cubrir un espacio propiamente sindical.

Aún a riesgo de caer en la pura especulación, cabe pensar que la actual pluralidad sindical va a tener rasgos, matices, distintos, en el horizonte de la década que acabamos de empezar, puede que incluso en el estado, se perfile un sindicalismo hegemónico por una única sigla.



En Euskadi, sin hablar en estos términos, quepa también aventurar una mayor preponderancia del sindicalismo abertzale, cuyo futuro no tiene por que estar aventurado por el mapa resultante en el conjunto del Estado.

Probablemente la mayor interrogante sea la del futuro del LAB, futuro sobre el cual cualquier hipótesis parece más aleatorio, aunque a ningún sindicalista abertzale se le escapa la importancia de poder tener una única organización.



8.- La afiliación no tiene techo

Expresado así de una manera tan rotunda y sin matices, no se puede afirmar que la afiliación pueda crecer sin límite. Los propios condicionantes de una normativa hecha para limitar la representatividad del sindicato, en términos de afiliación, muestran que las posibilidades de afiliación tienen ciertamente un techo.

Ahora bien, nuestra experiencia nos dice que partiendo de esa legalidad, de una pluralidad que no siempre beneficia el desarrollo sindical, **es posible crecer en afiliación de manera muy importante.**

Los últimos años confirman en efecto, la significativa progresión en afiliación de ELA. Para reflejar los últimos tres años, basta anotar los incrementos netos registrados: 4,71% en 1988, 7,99 en 1989 y 19,90 en 1990.

Es posible que este efecto tenga un alcance limitado coyuntural que, las razones que están impulsando a los trabajadores a afiliarse se agoten, el riesgo de la extrapolación de esta tendencia es a tener en cuenta.

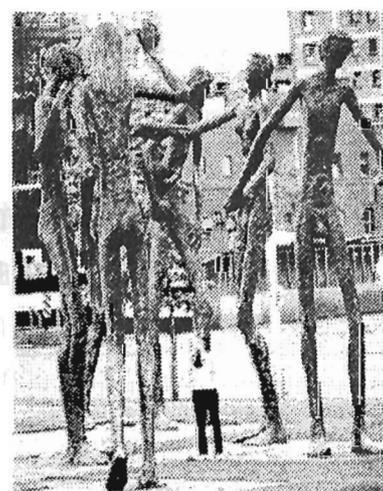


No obstante, no hay ningún indicio que apunte síntomas de estancamiento, más bien al contrario, se puede observar que a medida que se va ganando en presencia, en una mayor y mejor capacidad de respuesta, en más medios, que redundan a su vez en un mejor servicio, **las oportunidades de afiliación son creciente.**

No tenemos referencia válida contrastable de lo que está ocurriendo al respecto en otros sindicatos, pero se puede afirmar que en ELA estamos atravesando el periodo más positivo, más interesante, desde el inicio de la transición política, en lo que a incrementos netos de afiliación se refiere.

Con toda la prudencia, pero con toda la ilusión, nuestra hipótesis de partida tiene que ser que el sindicalismo del futuro, en concreto ELA, alcance cotas de afiliación notablemente superiores a las actuales, que le permitan una homologación al sindicalismo europeo de tasas de afiliación por encima del tercio del total de la mano de obra asalariada. El futuro de nuestro modelo depende de ello, porque asociamos sindicalismo a afiliación, no sólo como medida más determinante para evaluar la representatividad efectiva, sino también como soporte financiero para poder desarrollar un proyecto autónomo, eficaz, capaz de hacer realidad un sindicalismo para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

9.- La negociación colectiva componente nuclear de la acción sindical



La negociación colectiva va a definir sin duda el rasgo más determinante del modelo sindical del futuro, porque a través de este instrumento, el sindicalismo adquiere su plenitud, un papel incluso alternativo a la misma normativa, en la medida que lo establecido en convenio colectivo se convierte en algo de obligado cumplimiento, para la empresa o un colectivo de empresarios.



La negociación cubre así lagunas y ambigüedades de las leyes a la vez que puede ampliar los derechos reconocidos por éstas de manera que, a través de la negociación colectiva se va más allá de la ley.

Dado que el sindicalismo se convierte en un protagonista de primer orden en este quehacer, libre de interferencias político-administrativas, la conclusión es obvia, **todo lo que sea favorecer la negociación colectiva, es favorecer el sindicalismo.**

Las únicas limitaciones a la negociación colectiva son aquellas derivadas de las «leyes económicas» y las propias de una correlación de fuerzas dada.

Por todo ello, la negociación colectiva más allá del hecho puntual de una serie de cláusulas constituye un instrumento insustituible de transformación social.

Teniendo en cuenta nuestra realidad actual es bastante evidente que hay que avanzar en extensión y en contenidos y ello comporta romper con algunas rutinas y hacer frente a las tendencias de «individualización» de las relaciones laborales que vienen favorecidas por una coyuntura económica dada y por unas políticas económicas y sociales que se pueden calificar de neoliberales.

Las rutinas señaladas, son aquellas que nos llevan de negociación colectiva a negociación colectiva, sin una preparación adecuada, ni desde el punto de vista sindical (participación de los trabajadores, etc.), ni desde el punto de vista técnico, (cuantificando los contenidos, valorando nuevas reivindicaciones, etc.).

Si queremos dar este paso, el sindicalismo y ELA en particular, tienen que **tomar la negociación colectiva como una tarea permanente**, no circunscrita sólo a unos periodos de tiempo concretos, **apoyada por toda una concepción organizativa que pivote en las secciones sindicales, en la información, en la Caja de Resistencia** y donde no olvidemos que los procedimientos voluntarios de resolución de conflictos y la misma huelga deben de utilizarse para sindicalizar la negociación colectiva.



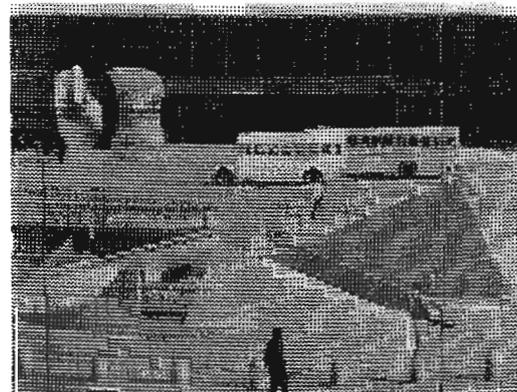
Aunque pueda parecer un juego de palabras, nuestro porvenir está en hacer una mejor negociación colectiva, lo que equivale a hacer una negociación colectiva sindicalizada.

Nos encontramos en una situación comparativamente mejor, que hace unos años, en relación a la estructura de cada una de las federaciones, en cuanto a medios humanos y asimismo, disponemos por primera vez de un gabinete técnico confederal con una realidad todavía muy incipiente, pero que puede ser un complemento de primer orden para quemar etapas con cierta rapidez.

En la negociación colectiva nos queda, desde luego, mucho por hacer y en buena parte las tareas a acometer dependen de nosotros mismos, primero dándole la importancia que se merece el tema, con el convencimiento de que hacer buen sindicalismo es hacer en primera instancia buena negociación colectiva, consiguiendo que los trabajadores vean precisamente la diferencia, en el quehacer sindical, buscando directa o indirectamente, una alternativa a las «limitaciones» de la aplicación general de los convenios o al menos de la no capitalización en clave sindical de esta característica, sabiendo además, que podemos encontrarnos ante dificultades adicionales derivadas de una pluralidad que a veces llega incluso, en las empresas concretas, a una atomización y dispersión con bajas tasas de afiliación.

10.- Los «servicios» algo a mejorar

Probablemente hay que hacer una aclaración previa, ya que en ocasiones se intenta contraponer sindicalismo reivindicativo a sindicalismo de servicios, cuando en realidad la cuestión es cómo un sindicalismo que hace acción sindical cubre una serie de necesidades muy concretas del trabajador individual.





La adhesión al sindicato, la cotización, en consecuencia, tendrían un carácter más allá de lo ideológico que posibilitase a cada trabajador obtener algunas ventajas medibles.

Pero, la concepción de «servicios» que formula el sindicalismo moderno nos parece que está muy estrechamente relacionado con la acción sindical, teniendo en consecuencia un alcance limitativo.

Los «servicios» no pueden ser cualquier cosa, como agencias de viajes, compañías de seguros, o descuentos en determinados grandes almacenes o hipermercados, porque todo este tipo de actividades los cubre en condiciones más competitivas la empresa privada, que por su tamaño, volumen de facturación, ofrece una relación calidad-precio más ventajosa.

Todo este tipo de campos son parte de la historia del sindicalismo, cuando determinado tipo de «servicios» no eran accesibles a los trabajadores, pero hoy no deja de ser algo anacrónico, a no ser que se quiera buscar una vía adicional de financiación, debido a una cotización insuficiente, a través de comisiones o sistemas similares.

Una concepción «más sindical» de los «servicios» nos lleva a plantear la cuestión de manera mucho más simple, teniendo locales muy cerca de cada trabajador, que estén en condiciones, debidamente atendidos, con una asistencia jurídica gratuita, con una capacidad de asesorar de manera individual, a cada trabajador en aquellas cuestiones en las que el sindicalista es un «experto».

Los «servicios» son sencillamente, que el trabajador sienta al sindicato muy próximo, con coberturas como la Caja de Resistencia, la información, esa gratuidad jurídica, antes señalada, una mejor preparación de los líderes sindicales, una información puntual del convenio, etc. En todos estos capítulos nuestro sindicato tiene que mejorar, sabiendo que de esta manera tenemos que conseguir que cada trabajador afiliado «rentabilice» su cuota. Una parte, tal vez difícil de cuantificar, pero en cualquier caso estimable de la afiliación va a depender de la «calidad» de estos «servicios», sin olvidar ese plus que le da la militancia sindical.



11.- Un sindicalismo más presente en la sociedad vasca: Participación y control institucional

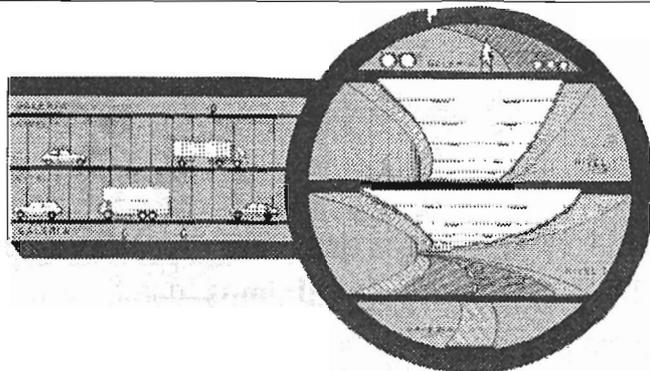
El sindicalismo vasco en general y ELA en particular va a ir adquiriendo una presencia creciente, en la sociedad vasca a través de la participación y control institucional, a través también de propuestas tendentes a defender en un plano más general los intereses económicos y sociales de la clase trabajadora.

Aspectos como el empleo, la formación profesional, la salud laboral, la política social, precisan un protagonismo activo del sindicalismo partiendo de las uniones locales y comarcales, pasando por cada uno de los cuatro territorios y llegando a las instancias administrativas comunes.

Políticas como la fiscal, vivienda, medio ambientales, tampoco son ajenas a las condiciones de vida de los trabajadores, en una sociedad en la que el progreso tiene que ser un elemento consustancial al desarrollo económico y tecnológico.

Hay que ir abriendo la acción sindical a estos nuevos contenidos, ello precisa en primer lugar una voluntad de hacerlo, en segundo lugar una reflexión en el cómo lograrlo con la máxima eficacia y en tercer lugar siendo conscientes que ello requiere militantes preparados para estas tareas.

Cuando hablamos de presencia social, de participación y control institucional, estamos pensando también en la dimensión reivindicativa desde el sindicalismo, sabiendo que hay dos riesgos a sortear, uno el convertir estas instancias de presencia sindical en algo meramente formal, vacío de contenido, algo que en este momento marca ya un estilo en el modelo del sindicalismo estatal y dos que por necesario que sea el estar en la sociedad, el movimiento sindical no se acaba en la acción puramente institucional ni puede quedar atrapado por ella, el sindicalismo es contrapoder y entre sus instrumentos de acción siempre está su capacidad de movilización.



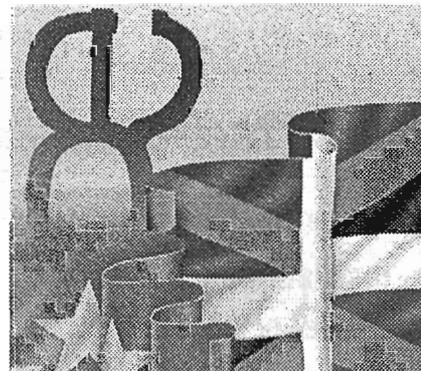
12.- La organización clave en el afianzamiento sindical

El adaptarse a los retos que nos vienen, el aprovechar todas las oportunidades, el conseguir un cierto sentido de anticipación, precisan un gran esfuerzo organizativo en el que deben de combinarse la entrega militante, la capacidad de tener iniciativas, ideas, de formular planes de acción concretos, medibles, diversificando nuestras tareas y dándoles a las mismas un mayor calado.

Estas **exigencias organizativas implican formación, reflexión, debate, y también más medios humanos y materiales** en paralelismo con ese modelo sindical que vamos configurando.

La efectividad de un equipo numeroso, homogéneo, dinámico, abierto al cambio, en primer lugar mental es capaz de alcanzar, desde luego, cotas muy altas.

Organización, es lo contrario de improvisación, de respuestas rutinarias, es planificar, objetivos y plazos, marcando un ritmo sostenido, exigente, con la idea de ganar tiempo al tiempo, con la idea de que no estamos solos. El tener una buena organización va a implicar en muy primera instancia una presencia generalizada y viva en las secciones sindicales y uniones locales.



13.- Sindicalismo y autogobierno

El futuro inmediato del sindicalismo vasco va a depender en buen grado de las cotas de autogobierno que se vayan alcanzando y de la utilización de estas cotas.

Desde esta perspectiva hay que referirse a los niveles competenciales, teniendo muy presente lo que aún queda pendiente dentro del compromiso estatutario (INEM, Seguridad Social, etc.).



No hay que olvidar tampoco **que para nosotros el texto estatutario, es un texto abierto, es un texto de mínimos**, que tiene que ir incorporando nuevos contenidos, como puede ser la capacidad legislativa en materia laboral.

De otro lado no hay que minusvalorar las propias posibilidades de la gestión del nivel de autogobierno alcanzado en cada momento, gestión política y administrativa: relaciones laborales para los trabajadores del área pública, medidas que promuevan el sindicalismo, la participación institucional.

Los programas de gobierno no sólo del de Gasteiz sino descendiendo a los municipios, pasando por los territorios históricos van a ser también decisivos para la consolidación de ese autogobierno y para la mayor o menor legitimación del protagonismo de los sindicatos.

El desarrollo del autogobierno en esa doble dirección, de más competencias y de una gestión de lo que se tiene, son piezas centrales para consolidar un modelo sindical diferenciado, con un espacio de acción amplio para dar cabida a propuestas, a consultas, a negociaciones, dentro y fuera del ámbito de cada empresa.



14.- Algunas otras cuestiones nada marginales

En ese intento de ir dando con los elementos que nos vayan situando en el mañana, no podemos tener la pretensión de agotarlos ni mucho menos, la relación es por definición incompleta y desde luego las interrogantes muchas y tal vez decisivas, para que el dibujo final no sea tan fácilmente identificable con ese retrato robot que hay que arriesgarse a trazar.

Está por ejemplo, el irremplazable papel que en todo modelo de relaciones laborales juega la patronal como colectivo organizado, con un determinado proyecto de sociedad, con unos niveles de autonomía y organización determinados.

En este orden de cosas, la patronal vasca carece, en el momento presente, de unos niveles de articulación interna, mínimamente consolidados, moviéndose por otra parte en un terreno tremendamente ambiguo en lo que a su compromiso autonómico se refiere.

Confebask, no es una patronal en su sentido pleno, sus atribuciones quedan muy mermadas por unas territoriales que no se conjuntan, ni estratégicamente, ni organizativamente y forma parte además de la CEOE.

Su proyecto se limita a aprovecharse al máximo y de manera muy puntual de las Administraciones autonómicas, a sortear con el menor coste posible la negociación colectiva y poco más.

De todas formas para no dar una perspectiva totalmente negativa, hay que referirse a que dentro del CRL, se van alcanzando acuerdos concretos como el Preco II, viéndose posibilidades de ir poco a poco por este camino, abriendo posibilidades tales como, (comisiones paritarias sectoriales, formación profesional, etc.) que consideradas en su conjunto suponen un nivel de consolidación patronal más definido.

La dialéctica sindical-patronal marca el alcance del espacio que en una sociedad tienen las relaciones laborales. Los acuerdos y los desacuerdos de los llamados agentes sociales, son en definitiva, los que concretan en la práctica las potencialidades de la autonomía colectiva. La situación actual de Confebask, no es precisamente, algo que invite a un optimismo desmedido. Confebask es organizativamente débil y no está nada claro que esté dispuesta a superar esta deficiencia y tampoco está nada claro que tal hipótesis responda a una decidida voluntad para participar de forma activa en el autogobierno vasco.



15.- El horizonte de la transformación social como base del compromiso militante

El sindicalismo del futuro a pesar de las mutaciones en su composición, método de trabajo, no va a perder de perspectiva su **verdadero papel como instrumento eficaz para la transformación social**, siempre en la defensa de los intereses de una clase social, los hombres y las mujeres asalariados.

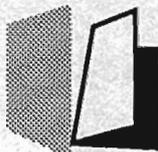
El día a día, la lucha por alcanzar objetivos parciales, el sentido pragmático, posibilista, de su acción reivindicativa dan pleno sentido al compromiso militante, precisamente, cuando **el horizonte por el que se trabaja nos presenta una sociedad más justa, más solidaria, más participativa, con unos niveles de redistribución de renta, de calidad de vida en la que la democracia tenga una dimensión no sólo política sino también económica.**

La utopía está en los principios, en los principios de nuestro propio sindicato, no solamente es legítimo trabajar por ella sino hasta estimulante aceptando incluso la pelea en una coyuntura en la que el capitalismo más neoliberal trata de «aplicar» sus leyes económicas de individualismo, de desprotección, de insolidaridad.

Si nosotros somos sindicalistas, es precisamente, porque tenemos conciencia de pertenecer a una clase ampliamente mayoritaria de la sociedad, con unos intereses y objetivos comunes, que exige con toda legitimidad un protagonismo mucho mayor en la Euskadi del mañana.



MANU ROBLES-ARANGIZ



INSTITUTUA

PUBLICACION PARA EL PLAN DE FORMACION DE **ELA**