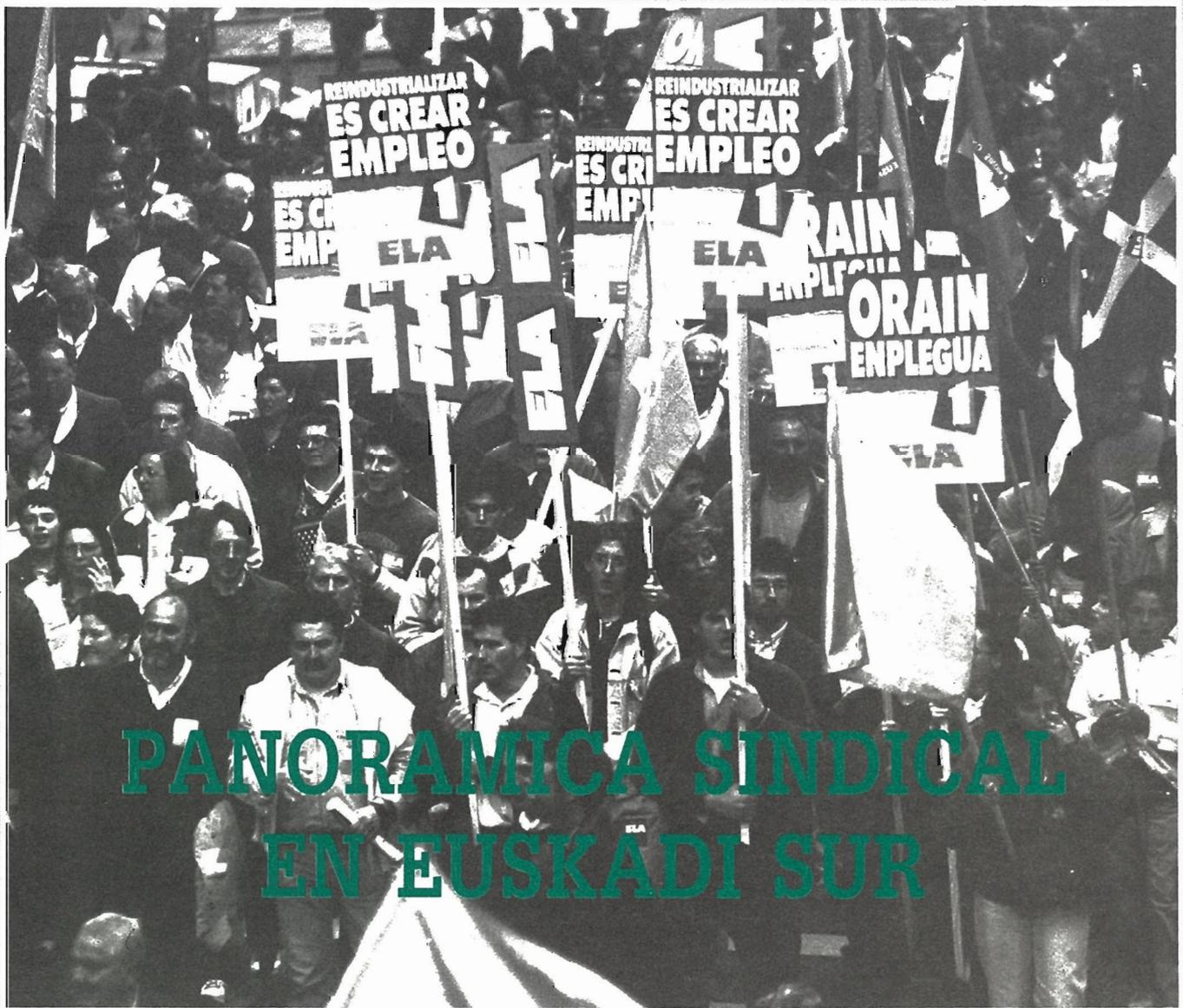


# GAI MONOGRAFIKOAK TEMAS MONOGRAFICOS

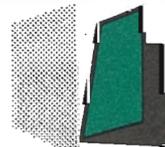
# V



ABRIL 1993 APIRIK

## PANORAMICA SINDICAL EN EUSKADI SUR

MANU ROBLES-ARANGIZ



INSTITUTUA

---

## AURKEZPENA / PRESENTACION

Hemen aurkezten dugun ikerketaren laburpena LANTZEN 26 zenbakian (1992. Maiatzean) argitaratu zen. Ikerketa hau Manu Robles-Arangiz Institutuak burutu zuen, José Ignacio Ruiz Olabuenaga, Deustuko Soziologia Irakaslearen zuzendaritzapean.

Egun laburpen honi izate propioa ematen diogu gaurkotasun osoa mantentzen duela pentsatzen bait dugu.

Ikerketa hau burutu zenetik hona hainbat gauza gertatu dira, baina bertan agertzen zitzaizkigun datuekin egindako analisiak egiaztatu egin zaizkigu.

Inkestan agertzen diren datuek aldaketak pairatu dituzte segurazki, baina ELAko afiliazioari kasu egiten badiogu, aldaketa horiek Euskadiko sindikalgintzarako onerako izan dira.

Gure sindikalismoaren ezaugarritariko nagusi bat afiliazioa da. Dakigun eta inkestak esaten digun legez, ELAko afiliazioa eta afiliazio potentziala altuena da.

Gure lan sindikalari ondo etorriko zaio langileen nahiak, beharrak, preferentziak... ezagutzea.

Horretarako eta sindikal munduari buruz errealitatearekin zer ikusirik ez daukaten eritziak botatzen dituztenei erantzun serio eta zehatzak emateko, zuen eskuetan ipintzen dugu lan hau.

*Aunque este trabajo ya fue publicado en LANTZEN N° 26, ahora le damos entidad propia porque entendemos que mantiene su vigencia totalmente.*

*Desde que se realizó hasta hoy han cambiado unas cuantas cosas pero los análisis que a partir de los datos de este trabajo se hicieron se ven plenamente confirmados.*

*Los datos de que disponemos confirman el alza continuada de la afiliación a ELA. La penetración de ELA en el mundo laboral sigue confirmando que el sindicalismo de Euskadi, y en concreto ELA, está en auge y que la aceptación del hecho sindical es cada vez más generalizada.*

# «Panorámica sindical en Euskadi Sur»

Para conseguir una aproximación rigurosa y amplia al conocimiento de las posturas y actitudes de los trabajadores de Euskadi ante el sindicalismo, la Fundación Manu Robles-Arangiz Institutoa, optó por la realización de un estudio, en base a una encuesta, que permitiese analizar algunas realidades además de recoger, pautas, tendencias y valoraciones existentes entre los trabajadores sobre los sindicatos, hoy y aquí.

La realización de la encuesta se ha llevado a cabo bajo la dirección del profesor de sociología de la Universidad de Deusto José Ignacio Ruiz Olabuénaga.



## FICHA TECNICA DE LA ENCUESTA

1.—Muestra de n=2.000 personas con los requisitos de ser residentes en Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa. Trabajadores asalariados, no en paro ni jubilados ni cooperativistas.

2.—La Muestra total de 2.000 ha sido estratificada  
—No proporcional en función del Territorio, con una muestra de n=500 en cada Territorio.  
—Proporcional, en función de sexo, edad, residencia comarcal y municipal.

3.—La muestra ha sido seleccionada mediante el método de radom router, con criterios de tipo Kish. Entrevista en domicilio mediante cuestionario hablado de cuestiones cerradas durante el mes de octubre.

4.—El margen de error a nivel de toda la muestra puede establecerse en un +/-2,5%, a nivel de territorio en un +/-4,5%, a un nivel de 95% de confianza.

## 0. FIJACION DE AREAS

Se ha fijado como objetivo analizar como prioritarias las siguientes parcelas:

- 1.— • Estructura sindical
  - 1.1. nivel de afiliación
  - 1.2. Tipología sindical
  - 1.3. La clientela potencial
  - 1.4. La cuota
  - 1.5. Indicadores descriptivos
- 2.— • Los procesos sociales
  - 2.1. Los ajenos
  - 2.2. Los migrantes
  - 2.3. Motivos de afiliación
  - 2.4. Grado de satisfacción
  - 2.5. Demandas de reforma

- 3.— • La Política Sindical
- 3.1. Objetivos prioritarios
  - 3.2. La unidad de acción
  - 3.3. El número de sindicatos

A continuación ofrecemos los datos y análisis de las cuestiones que estimamos más reseñables ordenadas según el esquema anterior.

## 1.—ESTRUCTURA SINDICAL



### 1.1. EL NIVEL DE AFILIACION SINDICAL EN EUSKADI SUR

MODALIDAD DE LA RELACION	C.A.P.V.	NAFARRROA
<b>AJENOS</b> (No han estado nunca afiliados)	70,4%	69,69%
<b>EXAFILIADOS</b> (No están afiliados pero lo han estado anteriormente)	8,1%	9,4%
<b>MIGRANTES</b> (Están afiliados, han cambiado de sindicato)	4,1%	4,2%
<b>AFILIADOS</b> (Están afiliados al mismo sindicato de forma continuada)	17,4%	16,8%

Cada uno de estos grupos refleja una situación y una postura frente a los sindicatos, si bien estas pueden reducirse a dos fundamentales: el estar o no estar afiliado.

Significa que el nivel de afiliación se sitúa entre el 19% y el 24%

El nivel de afiliación de Euskadi Sur (21,5%) supera con creces el nivel del entorno vasco, siendo sensiblemente superior a los niveles existentes en Francia y España.

\* El nivel de sindicalización es similar en los

cuatro territorios históricos.

\* La sindicación presenta un carácter progresivo que demuestra que los sindicatos vascos han aumentado su capacidad de base al mayor respaldo de los trabajadores.

### 1.2. TIPOLOGIA SINDICAL

La situación anterior puede enriquecerse con una tipología que comprende, a su vez, tipos diferentes de cercanía/dis-

tancia, por parte de los trabajadores a la organización sindical.

#### No afiliados

a) Los ajenos absolutos	41,5%	→ ↓	46,5%	ALEJADOS No están ni piensan estar afiliados
Los exafiliados absolutos	5, %	→ ↓		
b) Ajenos relativos	28,7%	→ ↓	32,2%	FRONTERIZOS No descartan su afiliación futura
Exafiliados relat.	3,5%	→ ↓		

#### Afiliados

c) Afiliados relativos	6,5%	→		DEBILES No prometen fidelidad incondicional
d) Afiliados absolutos	14,9%	→		ASENTADOS No contemplan el abandono

\* Se constata la existencia de un colectivo importante (46,5 %) que manifiesta su repulsa sindical alegando principalmente razones de politización.

\* Otro colectivo importante de trabajadores

(32,2 %) no rechaza su afiliación en un momento determinado. A este segmento lo podemos considerar «fronterizo» al sindicalismo en el sentido que podría ser asimilado por éste.

El reflejo del cuadro que recogemos indica con claridad la existencia de dos bloques de familias sindicales, la de aquellos sindicatos en los que más

del setenta por ciento de sus afiliados pertenecen a la categoría de «incondicionales» (ELA, LAB), y la de aquellos cuyo nivel se queda lejos de alcanzar esta cota de fidelidad.

Afiliados asentados y débiles por sindicatos (%)		
SINDICATO	ASENTADOS	DEBILES
ELA	73,9	26,1
UGT	65,8	34,2
CC.OO.	44,5	54,5
LAB	77,7	22,3

### 1.3. LA CLIENTELA POTENCIAL

Todo sindicato, lo mismo que cualquier organización social, cuenta con una clientela potencial que llegado el caso estaría dispuesta a entrar a formar parte de éste.

¿A qué sindicato se afiliaría? (%)		
Sindicato	Ajenos	Exafiliados
ELA .....	10,7	14,2
UGT .....	7,1	8,3
CC.OO. ....	5,8	7,7

Esto nos permite asegurar que ELA posee una clientela potencial equivalente al 11,61 % del colectivo laboral considerado.

ELA cuenta con un potencial expansivo mayor que el de cualquier otra fuerza sindical.

*Cada vez es mayor la penetración sindical, lo que supone que el tópico de que la afiliación es cada vez menor es falso, al menos en Euskadi*

*ELA es el sindicato de más afiliación en Euskadi y el que más la ha aumentado en los dos últimos años»*



### 1.4. LA CUOTA SINDICAL

Un indicador relacionado con la fortaleza de la afiliación sindical es el relativo al pago regular de la cota de pertenencia. Apenas un 3 % de los encuestados reconoce alguna

demora o impago, por lo que los datos que adquieren una verdadera relevancia y marcan la verdadera diferencia estriba en la «periodicidad del pago así como la «forma» de efectuarlo.

Periodicidad de pago (%)		
Sindicato	Mensual	Bimensual Trimestral Semestral
ELA .....	84,8	15,2
UGT .....	38,4	61,6
CC.OO. ....	46,9	53,1
LAB .....	27,1	72,6

Forma de pago (%)			
Sindicatos	Descuento Bancario	Reten. Nómina	OTRA
ELA .....	90,2	5,4	4,4
UGT .....	61,6	31,4	7
CC.OO. ....	75	23,4	1,6
LAB .....	85,4	2,1	12,5

**1.5. INDICADORES DESCRIPTIVOS DE LA ESTRUCTURA SINDICAL**

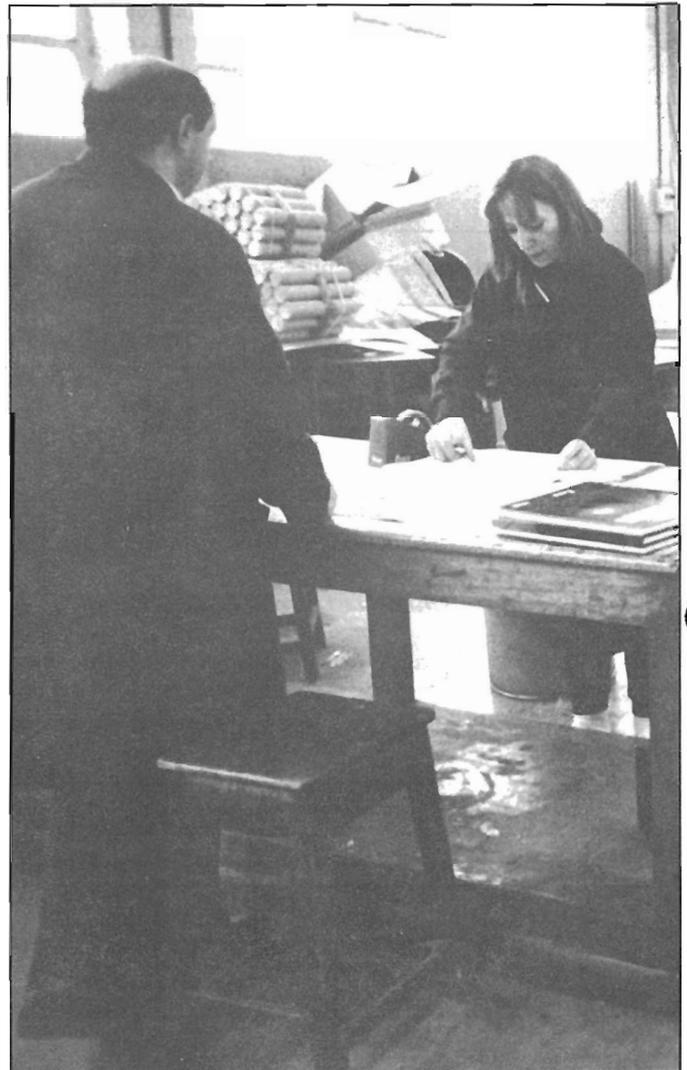
Pasamos a analizar la composición interna, lo que nos permitirá comprobar si el sindicalista es un tipo de trabajador «diferente» del individuo medio.

Para esta comparación utilizaremos la información relativa a los Ajenos y Afiliados, descartando por su escasa importancia numérica relativa, a los exafiliados y a los migrantes.

Estructura sindical Euskadi Sur (%)				
	Pobla.	Ajenos	Afil. Gral.	Afil. ELA
Hombres .....	66,5	62,8	78,6	77
Mujeres .....	33,4	37,2	21,4	23
Menor 40 años .....	61,5	66,5	56,8	49,5
Jornada completa .....	84,5	81,5	91,8	92,7
Contrato fijo .....	65,1	57,4	84	86,4
Sector público .....	26,8	23,8	36,8	39,6
Empresa de + 100 trabajadores .....	40,3	34,5	55,6	48,6

Profesión (%)				
Sector	Categoría	Afil.	Ajen.	Dif.
Obreros	No esp.	9	13,2	-4,2
	Espec.	34	23	11
	Mando I	6,1	5,6	0,5
Empleados	Subalt.	6,9	5,8	1,9
	Medios	22,9	25,8	-2,9
	Super.	4,6	6,6	-2
Técnicos	Medios	11,3	12,4	1,1
	Super.	4,9	7,2	2,3

**La principal razón alegada para no afiliarse es la excesiva politización de los sindicatos. Esta razón está especialmente extendida entre los trabajadores que no han pertenecido nunca a un sindicato, no entre los que se han dado de baja»**



A la vista de estos datos podemos exponer que el perfil del trabajador afiliado queda definido de la siguiente manera:

- \* **Un hombre (78,6%).**
- \* **Trabajo a jornada completa (91,8%)**
- \* **Tiene empleo fijo (84%)**
- \* **Menor de 40 años (56,8%)**
- \* **De una empresa del sector privado (63,2%) con una plantilla superior a los 100 trabajadores (55,6%).**

En el caso concreto de ELA se puede indicar que tiene la peculiaridad de ser de edad un poco mayor que el resto y que trabaja en empresas pequeñas o medianas.

Profesionalmente el afiliado es un obrero especializado (34%), un empleado medio (22,9%) o técnico medio (11,3%).

El sindicalismo está presente en el sector de trabajadores especializados y cualificados, esto es, entre los trabajadores con futuro. El sector privado y las grandes empresas son de importante presencia sindical en general, pero ELA está fuertemente asentada en el sector servicios y en las empresas medianas y pequeñas.

**Tanto el sector privado como las grandes empresas son de fuerte presencia sindical. Sin embargo ELA está también representado en las pequeñas y medianas empresas»**



Parece claro que el sindicalismo, para no pocos trabajadores, está asimilado a un comportamiento político deslegitimado, lo que provoca un rechazo sustancial, sin duda el más extendido entre este colectivo.

La sigue en importancia una evaluación negativa de su capacidad «técnica» como instrumento de defensa y de su capacidad social para proteger a los suyos.

Estas imágenes del sindicalismo guardan una relación estrecha con el rechazo de una potencial idea de afiliación que se concreta en estos datos:

**Porcentaje de rechazo por tipo de imagen sindical (%)**

Imagen politizada	72,6
Imagen técnica	6,3
Imagen social	32,1
Imagen organizativa	30,2

**2.—LOS PROCESOS SOCIALES**

En este apartado intentaremos desmenuzar algunas actitudes de cada uno de los grandes conjuntos en que hemos dividido la población asalariada en función de su postura ante el sindicalismo: Ajenos, Exafiliados, Migrantes y Afiliados.

**2.1. LOS AJENOS**

Como ya ha quedado indicado anteriormente, nos estamos refiriendo al colectivo de trabajadores que no ha estado nunca afiliado y supone un 70,4% de la población considerada.

Detectamos dos actitudes:

a) No piensan afiliarse nunca. Suponen, dentro de

este colectivo un 59,1%, y el 41,5% del total.

b) Aceptan la posibilidad de afiliarse algún día. Suponen el 40,9% del colectivo, y el 28,7% del total.

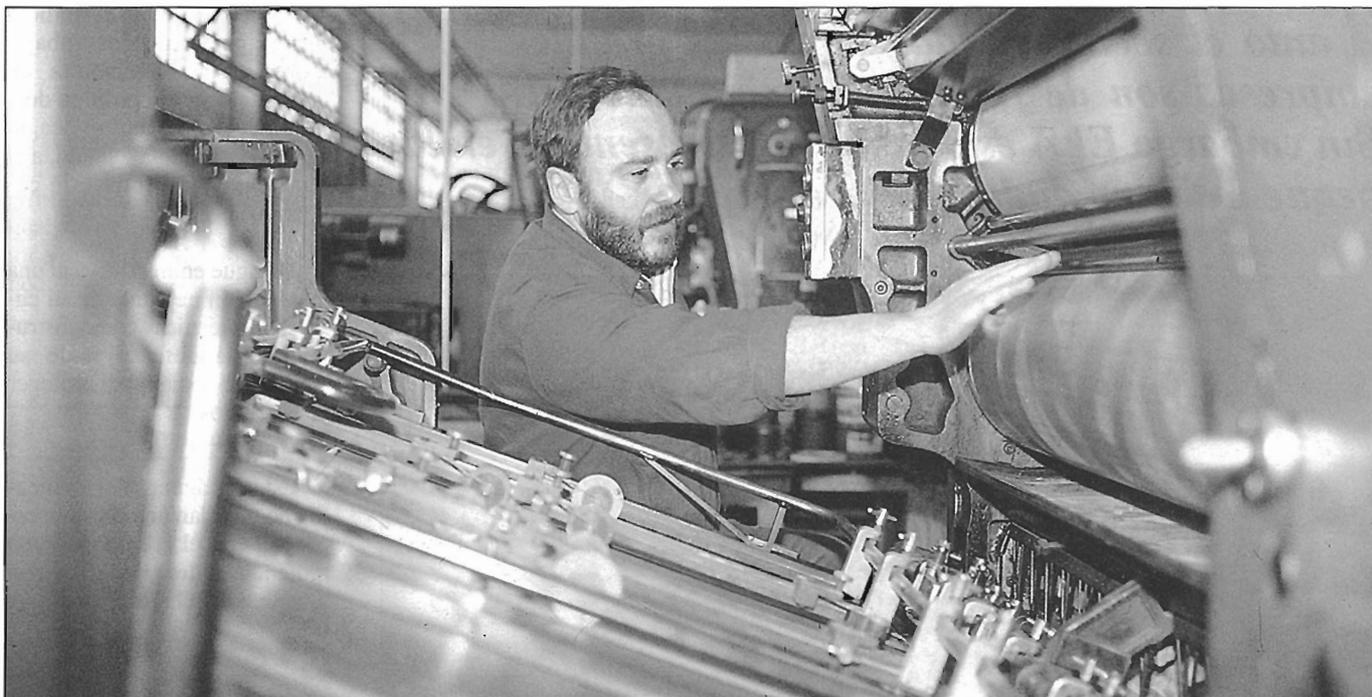
Ante el alto porcentaje de rechazo es obligada la pregunta ¿Por qué no se afilian los trabajadores?

No obstante este rechazo hacia la sindicalización, relacionado con la imagen que se tiene del quehacer de los sindicatos que constata que todavía existe un 40,9% de Ajenos que no desechan tal idea de acercamiento.

Ahora bien ¿A qué sindicato se aproximarán?

**MOTIVOS DE NO SINDICALIZACION**

No me gustan los sindicatos	31,8%	\	54%	Imagen politizada
Están politizados	22,2%	/		
Me defiendo sólo	23,6%	\	28,9%	Imagen técnica minusvalorizada
No tienen servicios	1,9%	-		
No están preparados	3,4%	/		
No hay sindicato en la empresa	4,1%	\	6,7%	Imagen organizativa devaluada
Son caros	1,1%	-		
Hay demasiados sindicatos	1,5%	/		
No hay actividad sindical	7,9%	\	10,4%	Prejuicios y temores
Miedo al empresario	1,0%	-		
Prejuicio profesional	1,5%	/		



AFILIACION POTENCIAL POR TIPO DE IMAGEN (%)				
SINDICATO	POLITICA	TECNICA	SOCIAL	TOTAL
ELA	8,2	12,3	14,2	10,7
UGT	3,4	7,9	7,1	7,1
CC.OO.	4,2	5,9	17,8	8,5
LAB	5,8	4,9	17,8	8,5

A diferencia de los «Ajenos» que para su no afiliación aducen razones de politización, los que se dan de baja de un sindicato, aducen razones de deficiente organización y de funcionamiento para su abandono.

Queda muy alejado el porcentaje de afiliados que alegan «politización».

**Otro 32 % de los trabajadores de Euskadi muestran su disposición a afiliarse a algún sindicato, siendo ELA el preferido por la mayor parte»**

El sindicato ELA es el que concita mayores simpatías, que lo definen como el sindicato preferencial.

### 2.2. LOS MIGRANTES

Un número de trabajadores importante (12,5% del total)

ha estado afiliado alguna vez en su vida a un sindicato para luego abandonarlo.

Una pregunta importante ¿Por qué se da de baja?

Desde luego no son los mismos aquellos que «simplemente» abandonan un sindicato, que aquellos que lo dejan para «emigrar» a otro sindicato.

Razones de desafiliación (%)		
RAZONES	EX-AFIL.	MIGRANTES
Mal funcionamiento	37,3	26,8
Temor al empresario	14,8	28
Paro	14,2	8,8
Cuota cara	4,1	4,9
Prejuicio profesional	3,6	—
Politizado	9,5	8,5
Pocos afiliados	5,9	11

La razón de politización que exponen los trabajadores no sindicados para su no afiliación parece responder a un estereotipo fruto del desconocimiento, dado que los afiliados, disponiendo de una experiencia más directa, no citan esta razón para su abandono.

ELA es el sindicato con mayor afiliación. Cuenta con las mayores simpatías entre los no sindicados y por tanto es el de mayor potencial de crecimiento además de ser el de mayor captación de afiliados en el último bienio.



### 2.3. LOS AFILIADOS

Conozcamos las razones que impulsan a un trabajador a dar el paso de afiliarse a un sindicato.

Los motivos por los que un trabajador se afilia se reducen prácticamente a tres:

- \* La defensa del puesto de trabajo.
- \* La afinidad política
- \* La defensa jurídica

Las razones aducidas son una explicitación del orgullo de familia sindical más que los motivos de entrada. Es decir, se expresan más los motivos de pertenencia que de entrada inicial al sindicato concreto.

Esto nos permite reflejar los puntos fuertes de cada sindicato entre sus militantes respectivos. Debemos tener en cuenta que este orgullo puede no coincidir con la imagen que del mismo sindicato puedan tener el resto de trabajadores.

MOTIVOS DE AFILIACION (%)					
	ELA	UGT	CC.OO.	LAB	TOTAL
Defensa del empleo	26,1	30,2	26,6	6,2	24,1
Afinidad ideológica	13	22,1	25	54,3	24,3
Defensa jurídica	16,3	14	15,6	2	14,2
Sindicato Vasco	22,8	—	—	20,3	9,3
Negociación Colectiva	6,5	7	14,1	4,2	7,8



### 2.4. GRADO DE SATISFACCION

Como es de suponer, el nivel de satisfacción entre los afiliados es notablemente alto, pues de lo contrario se darían de baja. Por esta razón es más expresivo efectuar la comparación de los niveles de satisfacción con los respectivos sindicatos.

SATISFACCION SINDICAL POR SINDICATOS					
	ELA	UGT	CC.OO.	LAB	TOTAL
Muy satisfecho	41,3	26,7	29,7	60,4	35,7
Normal	53,3	60,5	53,5	37,5	53,5
Poco/Nada	5,5	12,8	17,2	2,1	11

### 2.5. DEMANDAS DE REFORMAS

No obstante el elevado índice de satisfacción, los afiliados verían con agrado que su organización precisaría poner en práctica determinadas estrategias de mejora y de reforma interna de funcionamiento.

DEMANDA DE REFORMAS (%)		
	TOTAL	ELA
Servicios	19,4	19,6
Negoc. Colectiva	18,0	19,6
Información	12,2	12
Nada	9,3	13
Atención jurídica	8,7	14,1

Ofrecemos el Cuadro global y el específico de ELA.

Varias deducciones pueden derivarse de esta lectura:

—La primera es la concreción coincidente del conjun-

to de los sindicalistas en las propuestas.

Destacan de forma notoria la demanda de servicios y el logro de una negociación colectiva favorable a los intereses del trabajador.

—Existe una significativa discrepancia en la petición hacia ELA de mejor atención jurídica, junto al hecho de que este sindicato es a quien los afiliados en mayor porcentaje afirman no reclamar ningún cambio.

Las principales motivaciones para la afiliación son la defensa del empleo, la afinidad ideológica, no necesariamente política, y la defensa jurídica.

En ELA influye poderosamente su condición de sindicato vasco.

Existe un alto grado de satisfacción entre los afiliados.

El sindicato se concibe como un órgano de defensa, más bien que como un órgano de gestión o de cogestión empresarial.

Las demandas de los afiliados se concentran en la garantía del empleo, las mejoras salariales y la oferta de servicios.

### 3.—LA POLITICA SINDICAL

A lo largo de la historia se han atribuido diversos objetivos específicos al momento sindical. Desde la lucha radical absoluta hasta la función de gestión pasando por la reforma y la protesta.

#### 3.1. OBJETIVOS SINDICALES PRIORITARIOS

Empleo	—	25%
Salarios	—	20%
Condiciones de trabajo	—	19%
Jornada laboral	—	8%
Medio ambiente	—	7%
Pensiones	—	5%

Los objetivos principales que trabajadores de Euskadi Sur atribuyen como específicos a los sindicatos son:

- Seguridad de los puestos de trabajo
- Garantía del nivel salarial
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Reducción de la jornada laboral



#### 3.2. LA UNIDAD DE ACCION

Un aspecto importante de la estrategia sindical es aquel que se relaciona con la atención sindical unitaria o segmentada.

¿Deben ir los sindicatos unidos o luchar de forma diferenciada?

#### VALORACION DE LA UNIDAD DE ACCION

Necesaria	↓	42,2%
Buena	↓	28,1%
Indiferente	↓	22,5%
Mala	↓	7,4%

Observamos que el 70,3% ve con buenos ojos la unidad de acción.

Llegan al 42% los que la estiman como necesaria.

#### OPORTUNIDAD DE LA UNIDAD DE ACCION

Siempre	→	55,4%
De vez en cuando	→	35,1%
Nunca	→	7,7%

***El nivel de afiliación de Euskadi (21,5%) supera con creces el que se da tanto en España como en Francia, siendo similar en los cuatro territorios históricos»***

La persuasión de la necesidad de la unidad de acción sindical lleva a los trabajadores a expresar mayoritariamente que ésta debe llevarse a cabo siempre (55,4%) aunque poco más de un tercio opina que debería realizarse de vez en cuando.

### 3.3. EL NUMERO DE SINDICATOS

La demanda de la unidad de acción suscita la cuestión de la

oportunidad del mantenimiento de los diferentes sindicatos o la conveniencia de su unificación o concentración institucional.

#### VALORACION DEL NUMERO DE SINDICATOS

Adecuado	→	60 %
Debe haber menos	→	33,7%
Debe haber más	→	6,2%

Siendo la mayoría de los trabajadores partidaria del mantenimiento del número actual de sindicatos. Es de

tener en cuenta que uno de cada tres, solicita la unificación institucional de los sindicatos.

#### FORMULA PREFERIDA PARA LA UNIFICACION

Sindicato único vasco	→	37,8%
Sindicato único estatal	→	15,7%
ELA/LAB y UGT/CC.OO.	→	15,1%
Otras varias	→	30,9

El sector de trabajadores que había expresado su deseo de ver reducido el número de formaciones sindicales, se dispersa y fragmenta ante la fórmula a utilizar, aunque siendo mayoritario el partidario de la existencia de un sindicato único vasco.

La unidad de acción está muy bien vista por los trabajadores y consideran positivo que se ejerza de forma constante. No se muestran mayormente partidarios de la supresión de ninguno, aunque un tercio entiende que hay demasiados sindicatos.

## ELAK DITUEN AUKERAK

**S**arritan egiaztatzen dugu sindikal munduari buruz ematen den eritziak errealitatearekin zer ikusirik ez daukala. Afiliazio mailak eta horren goranzko joerak «ziurtasun oker» horiek gezurtatzen dituzte.

Ahultasun edo krisiaz hitz egiteko datuak ez dira falta. Baina gutxi zehazten eta nabartzen da; horren herrialde eta eredu ezberdinetan ematen den izugarritzko errealitate ezberdinak orokortzen ditu.

Euskadiri dagokionez hemengo eta estatu mailako egoerak nahastea ohizkoa da.

Euskadin lan egiten duten gai laboral eta sozialetako zenbait adituk beraien Estatuko izenkideek esaten eta argitaratzen dutena besterik ez du aipatzen. Ikuspuntu hobeak ote dituzte? Harrigarria!

Zorionez eta Manu Robles-Arangiz Fundazioarentzat egin diren inkestak dionez, Euskadiko egoera sindikala ontzat har dezakegu; eta goruntza doan joerak adierazten digu Euskadiko sindikalismoaren osasuna ona dela, ezin hobea izan ez arren.

Euskadin ematen diren aldagarriek, hemengo sindikalismoa estatukoarenetik urruntzen eta europar standarrerara hurbiltzen dute. Aldagarri horiek honako hauek dira: sindikazio tasa %20koa, azken bost urteotan hazkundea sostengatu egin da, afiliatugarriak diren langileak %50era hurbiltzen da.

Euskal sindikalismoaren aurreratzea ezagutzen dugunentzat, inkesta berronespen hutsa da eta ELAri hertsiki dagokion horizontea zabaltzen du.

Inkestari dagokionez afiliazio kopuruetan, haziera ahalbideetan, irudi sindikal sendoa eta Euskadiko langileen kontsideroa ELAk gainlenteak argiro poztzen gaitu. Dena den, egoera sozioekonomiko honetan hainbat zailtasun dago, era bide luze bati ekinbehar diogu. Une honetan guk ordezkatzeko dugun guztiaren aurkako korronte neoliberalak da nagusi. Langabezia, lan koloka eta sozial-laguntzak ez daukate zer ikusirik konpromezu kolektibo, oportunitate berdintasuna eta demokrazia kohesionatuagoa eta partaidetasun haundiagoarekin.

Den hori kontutan izanik eta aurrera begiraturik inkestak azaleratzen dizkigun datuak eta ahalbideak desafio handia dira guretzat. Gauden moduan geratzea eta kantitatekoki gutxi aurreratzea, daukagun oportunitatea galtzea besterik ez litzateke.

Zabalkunde, organizazio eta zerbitzu ikuspuntuetatik magusitasuna erakutsi duen ELAko ereditutik abiatuz gure buruarekin zorrotzak izatea dagokigu; metodoz eta eskaintza militanteaz lan egin behar dugu; hutsuneak eta gabeziak bete behar ditugu; langileen beharrei aurre eginez, enpresa zein oro har gizartearen, etorkizuneko euskal autogobernuarekiko konpromezu ahalmena hobetu behar dugu. Guzti hori eguneroko lana ahaztu gabe.

Etorkizunean, geure buruarekin zintzoak baldin bagara balantzea egiterakoan, ezin izango dugu lortutakoa besterik ez baloratu, baizik eta egin ahal izan duguna eta lortu ez duguna ere.



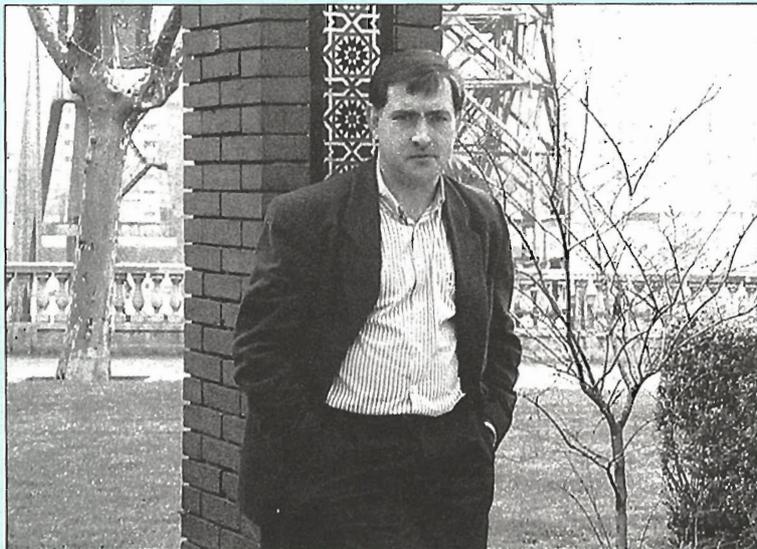
**C**on excesiva frecuencia solemos constatar que sobre el mundo sindical hay un «estado de opinión» que se da como evidente y que no suele corresponder a la realidad de los hechos.

El nivel de afiliación y el signo de su tendencia constituye un buen ejemplo de esas «certezas equivocadas» a las que me refiero.

Bien es verdad que no faltan datos para hablar de «debilidad» o de «crisis». Pero, se matiza poco, se desglosa poco y al final se tiende a generalizar una realidad que varía significativamente de un sitio a otro, de unos modelos sindicales a otros.

En concreto si nos circunscribimos a Euskadi, la tendencia a confundir nuestra situación con lo que acontece en el ámbito estatal es algo habitual.

A uno no deja de sorprenderle, por ejemplo, que cualificados expertos de lo social y de lo laboral, que viven y trabajan en Euskadi,



**JOSE ELORRIETA**  
Secretario general de ELA

## LAS POSIBILIDADES PARA ELA, UN GRAN RETO

se limitan a decir casi lo mismo que lo que manifiestan y publican sus honónimos del Estado a quienes tal vez se les atribuye el privilegio de tener una mayor perspectiva.

Afortunadamente, tal y como lo constata la encuesta sindical elaborada para la Fundación Manu Robles-Arangiz, la realidad sindical elaborada es relativamente satisfactoria, apuntando de manera muy marcada al alza, confirmándose con todo ello que su «estado de salud» aunque no óptimo sí es francamente bueno.

Con tasas de sindicación en torno al 20 %, con crecimientos sostenidos sobre todo en el último quinquenio, con un potencial afiliable que se acerca al 50 %, el modelo sindical vasco se está homologando a lo que puede entenderse como un standar más europeo, bastante alejado desde luego, del contexto medio del Estado español en lo que a las variables referidas corresponde.

Evidentemente, para quienes conocemos la progresión del sindicalismo vasco, la encuesta no hace sino ratificarla,

dándole un horizonte más amplio que el estrictamente correspondiente a ELA.

En relación a la encuesta nos tiene que satisfacer de manera particular, el que ELA aparezca netamente destacada, en términos de afiliación y de posibilidades de crecimiento, con una imagen sindical más sólida, más considerada por los trabajadores vascos.

### **CAMINO POR RECORRER**

Claro que todavía nos queda un buen camino por recorrer en una coyuntura socio-económica no exenta, precisamente, de dificultades al estar caracterizada por una corriente neoliberal muy beligerante con todo lo que representamos, ya que los efectos resultantes medidos en términos de paro, de precariedad laboral, de recortes de las prestaciones sociales, tienen muy poco que ver con un compromiso colectivo

de solidaridad, de igualdad de oportunidades, de desarrollar una democracia más cohesionada, más participativa.

Por todo ello y mirando hacia adelante, los datos, las posibilidades que pone de manifiesto la encuesta son para nosotros, sobre todo, un gran reto. Quedamos donde estamos e incluso avanzar algo cuantitativamente, sería sencillamente perder nuestra gran oportunidad.

Partiendo de un modelo, del de ELA, que ya ha demostrado su superioridad en términos de penetración, de organización, de servicio, nos corresponde ser muy exigentes con

nosotros mismos, trabajando con método, con entrega militante, cubriendo nuestras deficiencias, nuestras lagunas, mejorando en capacidad de compromiso con el futuro del autogobierno vasco, de propuesta, atendiendo a las prioridades de los trabajadores, tanto en la empresa como en el conjunto de la sociedad y sin olvidarnos, obviamente, del día a día.

El día de mañana, cuando hagamos un balance si somos honestos con nosotros mismos, no nos deberíamos limitar a valorar lo conseguido, sino a reconocer lo que pudiendo haber realizado no se ha logrado.

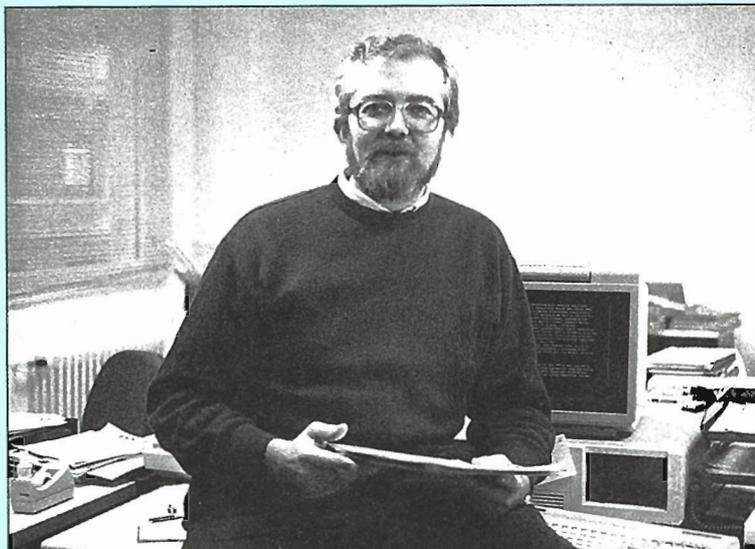


**E**n el III Congreso federal de ELA (Euba-Eibar 1976), celebrado en el momento crucial de emergencia de la larga etapa de clandestinidad impuesta por el franquismo, se formularon las orientaciones básicas y las líneas estratégicas que han configurado el devenir de ELA en todos estos años.

Si tuviera que escoger entre las decisiones de aquel III Congreso la que a mi juicio ha tenido una mayor trascendencia de futuro, me quedaría con la decisión de construir un proyecto sindical basado en la relación de afiliación.

¡Un sindicato que se basa en la afiliación! Más de uno puede pensar que se trata de una perogrullada, ya que la relación de afiliación, de asociación, está en la definición misma de la palabra sindicato. Las cosas no son, sin embargo, tan sencillas ni lo obvio suele serlo a veces tanto.

Afirmar que un sindicato se sustenta sobre la relación de afiliación incluye



**GERMAN KORTABARRIA**  
Secretario Nacional de Formación  
y Comunicación de ELA

## LO NECESARIO ES POSIBLE

diversos compromisos: el compromiso de los afiliados de contribuir con su apoyo y participación a la consecución de los objetivos ideológicos y reivindicativos del sindicato y el compromiso de los órganos del sindicato de ser fieles a aquellos objetivos y, en otro orden de cosas, el compromiso del sindicato de ofrecer al trabajador su solidaridad, su apoyo, su asesoramiento y su defensa (los servicios del sindicato) y el compromiso de éste de responsabilizarse del sostenimiento del sindicato mediante el pago de la cuota sindical.

Esta fue la apuesta de ELA en aquel ya lejano 1976, apuesta arriesgada si tenemos en cuenta que implicaba salir a jugar en un entorno sindical extremadamente competitivo con una cuota bastante más alta que la media vigente que —otra obviedad que no lo es— además se cobraba.

La experiencia ha confirmado el acierto de aquella decisión angular sobre la que paso a paso se ha ido construyendo la actual realidad de ELA que, en su modestia, presenta rasgos de solidez, autonomía económica, estabilidad y eficacia

no muy comunes en el entorno sindical del Estado español.

### DIFERENCIAS CON EUROPA

Esta realidad que comparativamente con dicho entorno puede ser satisfactoria dista mucho, sin embargo, de acercarse siquiera a los mejores modelos europeos, los de mayor implantación y eficacia, y sería un error fatal acomodarse a ella y dedicarse en lo sucesivo a administrarla de la mejor forma posible. Estancarse sería retroceder.

Partiendo de la sólida base construida a lo largo de este período, el VII Congreso (Bilbao 1990) puso especial énfasis en el objetivo de convertir nuestro sindicalismo en una realidad respetada, eficaz y transformadora, con peso e influencia desde cada empresa hasta cada instancia donde el interés de los trabajadores estuviera en juego. Objetivo que requiere —el III Congreso sigue marcando su pauta— hacer crecer y reforzar la relación de afiliación,

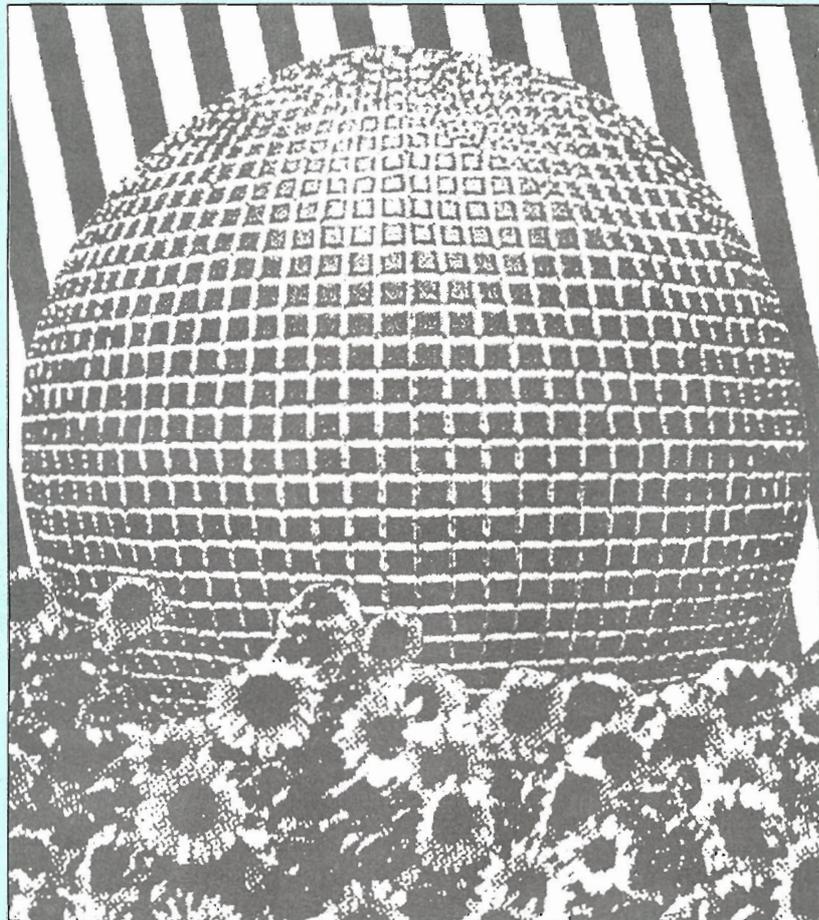
incorporar más y más trabajadores al proyecto. Crecer es, por tanto, imprescindible.

Desde esta perspectiva los datos que revela la encuesta son enormemente esperanzadores. Sobre todo porque, más allá de la tendencia al crecimiento de afiliación que nuestros propios datos de los últimos años nos mostraban inequívocamente, señala que hay un gran número de trabajadores vascos actualmente no afiliados que manifiestan, sin embargo, una actitud abierta y una

disposición favorable a la afiliación sindical.

Esperanzador es también, no cabe duda, el dato de la buena valoración que entre este colectivo se da de nuestro sindicato.

Crecer, decía, es una condición necesaria para que nuestro proyecto sindical tome el cuerpo preciso, la dimensión requerida, se haga en definitiva posible. El estudio realizado bajo la dirección de Ruiz Olabuénaga nos demuestra que este objetivo imprescindible es, además, posible. Depende, sobre todo, de nosotros mismos.



**N**o es infrecuente leer, en revistas y diarios de amplia clientela, afirmaciones que, más que constataciones de hechos, parecen reflejar una deslegitimación y sanción negativa sobre el ser y quehacer del sindicalismo moderno. Se lee, en efecto, que el sindicalismo moderno está perdiendo capacidad de convocatoria corporativa y que el obrero moderno lo está abandonando, más por arcaísmos inoperante de sus directivos que por una falta de función verdadera a la que el sindicalismo auténtico debiera corresponder. Se lee también que la proliferación de huelgas salvajes, al margen de la iniciativa y de la obediencia sindical, demuestran hasta la saciedad la escasa sensibilidad de las altas instancias sindicales para interpretar las auténticas demandas de la población trabajadora. Se acusa, porque es una acusación más que una comprobación, al sindicalismo de practicar un corporatismo tribal en perjuicio de la propia clase trabajadora asediada por el paro y traicionada por las exigencias, insolidarias por desmesuradas, de los sindicalistas.

El análisis de los recientes estudios que sobre el sindicalismo



**J. I. RUIZ OLABUENAGA**  
Sociólogo.  
Profesor de la Universidad de Deusto

## CONSTATAIONES Y ESTEREOTIPOS EN TORNO EL SINDICALISMO VASCO

vasco se han llevado a cabo, permite reconducir, sin necesidad de caer en reflexiones superficiales, algunas de estas afirmaciones y comprobar que responden más a estereotipos que a constataciones empíricas. Llama la atención, en primer lugar, el índice de sindicación existente en el País Vasco, por encima de la afiliación tradicional de la clase trabajadora en España y en Francia. Una afiliación y esto es lo más significativo, que, lejos de disminuir o estancarse; está experimentando un auge sistemático en los tres últimos años, en los que la crisis industrial está constituyendo un reto para la lucha sindical en defensa de la clase trabajadora.

No menos revelador de esta garantía de confianza corporativa en favor de los sindicatos, es el hecho de que los trabajadores vascos eleven a sus directivos y líderes dos consignas aparentemente contradictorias. Reclaman, por un lado, la unidad de acción reivindicativa sindical, al margen de etiquetas y familias sindicales, pero, al mismo tiempo, se oponen a todo proceso de homogeneización corporativa que acabe en una pseudo verticalización unitaria de corporación sindical única. Los obreros vascos no reclaman la supresión de las familias sindicales, ni siquiera su fusión homogeneizadora sino, más bien su armonización en una estrategia conjunta y en

una planificación concertada de sus campañas de actuación. Contrasta vivamente la sensación de politización del quehacer sindical que denuncian aquellos trabajadores que no forman parte de la familia sindical, con la negación de tal sesgo político por parte de aquellos trabajadores afiliados actualmente a alguna familia sindical, y, lo que es más revelador, por parte de aquellos trabajadores que, habiendo pertenecido alguna vez a unsindicato, han decidido abandonar sus filas. La persuasión de politización sindical parece ser más el efecto de un estereotipo pretendidamente difundido sin comprobación que el resultado de una experiencia personal dentro del rodaje cotidiano del sindicalismo.

Se acusa no menos al sindicalismo de tender a cobijar y defender los intereses de aquellos trabajadores estructurados en el marco de la población activa empleada, a costa del abandono y de la dejación de los intereses de la población activa en paro. Resulta cuando menos chocante que sean las áreas de opinión próximas a las gerencias y las patronales empresariales las que más difunden esta especie, que revela una de las lacras más profundas de la estructura social contemporánea, a saber, la incapacidad para integrar en la clase trabajadora organizada a conjuntos

sociales cada día más amplios que, por el paro, quedan en condición de lumpen institucional. Tremenda ironía que atribuye al sindicalismo la causa de la que él mismo es la primera víctima, como si fuera la solidaridad en la miseria una tarea sindical más prioritaria que la responsabilidad de garantizar la integración estructural de toda la población activa por parte de las clases directivas. La primera mano tendida hacia este nuevo lumpen proletario de la población en paro no debe ser la mano sindical (que harto tiene con autodefenderse), cuanto la de la clase directiva que establece (o está llamada a ello) las condiciones tecnológicas y sociales de la producción posindustrial. No es al sindicalismo al que primero denuncia la clase trabajadora en paro.

El criterio principal de actuación, sin interpretamos correctamente las aspiraciones de los sindicalistas vascos de base, no son otras que la salvaguardia del puesto de trabajo, la defensa jurídica de las condiciones

contractuales y la asistencia corporativa en momentos de debilidad individual o grupal. Funciones que, al parecer, el sindicalismo vasco, con limitaciones y restricciones intenta satisfactoriamente ofrecer a sus afiliados. La satisfacción intrasindical es un hecho constatable, frente a la que la fuga sindical por desencanto o por crítica es un fenómeno numéricamente insignificante.

Por último, llama poderosamente la atención el hecho de que frente al supuesto desfase histórico cultural que implican las interpretaciones nacionalistas de la vida pública o, en general, de la cultura, el sindicalismo que se autodefine a sí mismo como vasco, como nacionalista vasco, sea no solo el de mayor implantación en la clase trabajadora vasca, sino que, al mismo tiempo, es el que se desarrolla más aprisa en los últimos años. Más que una rémora, el marco nacionalista de su estrategia sindical constituye un marchamo de garantía, y un reclamo de filiación, para el sindicato nacionalista ELA.



# Etorkizun argia

**E**uropako estatuetan, gure inguru-koetan ezik, sindikal afiliazio tasa Euskadikoa baino altuagoa da. Sindikatu europarrak, arazo kointuralek zailtasunak ekarri arren, garrantzi handi daukate eta gainontzeko sozial potere eta kolektiboek gaitasuna eta atribuipeak ematen dizkiete.

Gure inguruko estatuetan (Frantzia eta Espainia) sindikalismoaren indarra ttikia izateaz gain afiliazioa behe-rantz joan da azken urteotan.

Euskadin sindikalgintzak oraindik ez dauka Alemanian, Ipar Estatuetan, Britainia Haundian... daukan indarra. Dena den ELAk bide horri ekin dio eta datuek esaten digute hemengo sindikalgintza hazten eta bilakatzen ari dela.

Batzuk esango dute ELAko garapen eta aurrerakada krisian, langabezian etabarretan datzala; langile askok sindikatuak azken igerigailu modukoak hartzen dituztela... eta guzti horretatik afiliazioa goruntza doala.

Baina horrela baldin bada, zergaitik ez da gauza bera gertatzen Frantzia eta Espainia estatuetan? Gehiago oraindik, zergaitik estatu mailan aritzen diren sindikatuak ez daukate Euskadiko sindikalgintzak, ELA «Euskadiko sindikatuak» konkretuki, daukan hazkundera?

Uste dugu azken galdera horrek erantzun zehatza daukala; Euskadin eredu sindikal ezberdina zabaldu egin da. Eredu hori eratu duena ELA izan da. ELAk egiten duen sindikalgintza negoziazioan eta afiliazioan oinarrituta dago. Horrek eraman du Euskadiko sindikalgintza iharduera dinamikoago batera, langileen arazoak eta nahiak ezagutzen eta ulertzen duen sindikalismora.

Aipatuko dugu hemen ere inkestan egertzen den datu bat: enterpresa txiki eta ertainetan ELAko presentzia beste sindikatuena baino haundiagoa da.



***ELAk egiten duen sindikalgintza negoziazioan eta afiliazioan oinarrituta dago. Horrek eraman du Euskadiko sindikalgintza iharduera dinamikoago batera***

Askoz ere gehiago hazi behar da eremu horietan langile desbabestue- neen interesak ordezkatu eta defendatu nahi baditugu. Baina datu hori ELAn aritzen garenontzat baikortasunerako da.

Produkzioa gero eta entrepresa eta tailer txikiagotan egiten da. Horrek deshomogeneizazioa ekartzen du langilegoarentzat; produkzio deszentralizazioa, plantila txikiak... zailtasunak dira lan sindikalarentzat; baina sindikatuak hor egon behar dute.

Eremu horretan ELAk daukan posizioa ez da behar duguna izango baina besteen artean bai sendoena. Gure lanerako eragingarria izan behar du.

Langileek afiliatzeko dauzkaten motibazio nagusiak, enplegu defentsa, afinidade ideologikoa (ez politika), eta defentsa juridikoa dira.

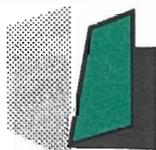
ELA sindikatu abertzale izateak oso inportantzia handia dauka ere bai.

---

## INDICE / AURKIBIDEA

• Fijación de áreas .....	3
• Estructura sindical .....	4
• Los procesos sociales .....	7
• La política sindical .....	10
• ELAk dituen aukerak .....	11
• Las posibilidades para ELA, un gran reto .....	12
• Lo necesario es posible .....	14
• Constataciones y estereotipos en torno al sindicalismo vasco .....	16
• Etorkizun argia .....	18

MANU ROBLES-ARANGIZ



INSTITUTUA

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