

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DELEGADO PROVINCIAL DE Iruñea
Depsositado: 13 de mayo de 1982
El Delegado Provincial,
Conforme:

El V Congreso de ELA-STV

Celebramos el Congreso de Iruñea en unos momentos en los que el movimiento sindical vasco necesita superarse para responder a los agudos problemas de la clase trabajadora de Euskadi.

A la hora de fijar los temas básicos que interesaba desarrollar en este V Congreso, dentro de ELA se dio una coincidencia de criterios: era necesario profundizar en las causas, consecuencias y alternativas de la crisis y avanzar en la formulación del proyecto de relaciones laborales iniciado en el IV Congreso.

En numerosos países el sindicalismo se encuentra en una etapa de renovación y de transformación, trabajando en centrar mejor sus objetivos, en revisar sus métodos y contenidos de la negociación y de la lucha, y en adaptar sus estructuras a los cambios constantes que se vienen operando en la sociedad para responder más eficazmente a las exigencias y necesidades de la clase trabajadora.

De este V Congreso tienen que salir precisamente las orientaciones que nos sirvan para concretar nuestras tareas, para perfeccionar nuestra estrategia y, sobre todo, tiene que salir aún más robustecida la voluntad de afianzar el sindicalismo vasco.

En Euskadi, la clase trabajadora tiene que afrontar múltiples problemas: la construcción institucional, el desarrollo de las libertades nacionales, la superación de la crisis y la consolidación de un modelo de relaciones laborales en el que sea un hecho la libertad de negociación y de huelga, como también la mejora de las condiciones de trabajo y de vida. Y tiene que seguir trabajando hasta lograr la sociedad justa y progresista que corresponde a los anhelos de todos los trabajadores de Euskadi.

Que el V Congreso de Iruñea signifique un paso adelante en el camino del sindicalismo vasco.

ALFONSO ETXEBERRIA,
secretario general de ELA-STV

ELA-STV

KONGRESOA

IRUÑEA PAMPLONA
Maiatzak 28-29 Mayo

Ponencias:

● La crisis económica, una crisis contra los trabajadores.

● Evolución y perspectivas de desarrollo organizativo.

● Las relaciones laborales en Euskadi.

● Política reivindicativa.

Krisisaren ekonomiku aldea

Krisiaren aurrean, Gobernu guztiek, batetik bestera ezberdintasunik gabe, berdin jokatu dute: soldata eta lanpostua, biak murriztera joan dira. Journalak jaistea zegoen irtenbiderik onena izanda eta langabezia derrihorrezkotzat agertua, luzarora konpondu leiken beharrezko gaitza, horrelaxe onartzekoa izango balitz bezala. Garbi da galera osoa zeinengan gelditzen den: langilearengana bizkarreratzen da guztia.

Orainarteko denboraldiak garbi, oso garbi eman du aditza hartu diren bideak ez dutela inongo irtenbiderik eskuratu eta koste soziala izugarria izan dela. Inbertsio arloan ez da ezer aurrerapenik egin. Inflazioaren aurka jokatzeko, berriz, langileen errenta nagusien patriketan sartzea besterik ez da lortu.

Alternatiba berririk ipintzen ez dutela, beraien politika ekonomikua zertan datza? Merkatuaren libertatea delakoaren izeanean, indartsuenaren agindu legean sartzen gara, pentsamendu neoliberala deitzen den mugetan. Eta oso sartua dute hauxe gobernatzaileek bere buruan. Politika gogorra da, antisoziala goitik behera. Hitz bitan esateko, lan kontratazioaren oinarria apurtzen ari dira, hiru alderditatik jasaten dutena langileak: journalak, lanpostua eta seguridade soziala.

Ekonomiaren razionalizatzea gauza bat baldin bada, oso ezberdina beronen flexibilizatzea. Bigarrenarekin gaurko modelua irauarazi nahi dutela, ez da dudarik. Flexibilitatea eta libertatea, nahi dutena egiten jarraitzeko, esku librez interesak gogor zaintzeko.

Sindikala aukera bakarra dago. Errebindikatu eta errebindikatu, gaur inoiz baino bortzitzago, krisisari ematen ari zaien neurriei ezetza agertzeko. Bete bete, nagusiak journalak, lanpostua eta seguridade sozialaren kontra jarriak daude. Hori ez ametitzeko, borrokatu langileen eskubideen alde, batzuen erara eginda dauden neurrien aurka.

MESA DE PONENCIA: José María Larrañaga, José Elorrieta, Valentín Bengoa, Luis María Arana y Juan José Mújica.

La crisis económica, una crisis contra los trabajadores

La ponencia que con el título "La crisis económica, una crisis contra los trabajadores" se presenta a debate en el V Congreso Confederal, tiene dos partes diferenciadas. La primera de ellas de carácter económico, y la segunda, digamos, de un contenido más sindical, unidas ambas por el nexo de la crisis y sus consecuencias.

En sus distintos apartados se trata de ir analizando los efectos económicos y sociales de la recesión económica generalizada, cuestionar por antiobreros e ineficaces las medidas de política económica que los países vienen aplicando y plantear nuestras propias prioridades en base a una alternativa que tenga como ejes una sociedad de pleno empleo y una sociedad democrática en el que el papel sindical cobre un mayor protagonismo. Aunque dicho así pueda parecer que el objetivo de la ponencia es excesivamente ambicioso, lo único que se intenta, lejos de cualquier otra tentación, es el servir de ayuda a la acción sindical cotidiana, reafirmando en posiciones que con distintos matices puede decirse que son posiciones asumidas por la inmensa mayoría de las organizaciones sindicales de los países industrializados. El hecho de que la ponencia tenga las dos partes comentadas nos ha llevado a dividir también en dos los artículos que sucintamente pretenden dar una síntesis de su contenido.

1. La vertiente económica de la crisis

Se puede decir que en este periodo intercongresual en el que se ha prolongado y agudizado la crisis en todos los países industrializados, las únicas medidas económicas que se han ido adoptando han sido las que podíamos denominar políticas de ajuste, consistentes en moderar la inflación, exclusivamente vía congelaciones salariales y en adaptar la producción a la demanda y las plantillas a la producción.

Los Gobiernos, con diferencias que podemos considerar de detalle, han actuado como si las únicas variables elásticas a la baja en la crisis fuesen el salario y el empleo, lo que significa tanto como decir que los trabajadores han tenido que soportar toda o casi toda la factura.

El recorte salarial ha sido presentado como la gran solución para embriagar a los precios y estabilizar así la economía y también como la gran solución para reactivar la inversión privada

al posibilitar unas mayores tasas de beneficios. Intencionada y maliciosamente se ha asimilado salario a coste, sin tener en cuenta que el otro componente del salario es la demanda. Igualmente, intencionada y maliciosamente, se ha equiparado beneficios a inversión cuando es de todos conocido que ésta depende en buena medida de las expectativas.

El desempleo, por su parte, ha sido presentado como un mal menor subsanable sólo a medio y largo plazo, cuando los salarios se moderasen y cuando la acumulación de beneficios generase recursos suficientes para la inversión.

Un balance muy negativo

El tiempo transcurrido ha servido para dejar en evidencia el enorme coste social de tales políticas y, para colmo, la ineficacia de las mismas. Respecto al tema de la inflación, la política seguida

lo único que ha servido ha sido para transferir rentas de los trabajadores al capital, sin que los precios se hayan estabilizado. En la lucha contra la inflación se han dejado muchos cabos sueltos, como los elevados tipos de interés, el funcionamiento del sistema monetario internacional, el amplio margen que las empresas tienen para fijar los precios, entre otros.

La inversión tampoco ha tenido la evolución anunciada, de manera que este hecho, unido a las reestructuraciones salvajes, ha llevado el nivel de desempleo a unas tasas crónicas y con tendencia al alza realmente muy importantes.

El problema es tanto mayor cuando agotadas las medidas anteriores, Gobiernos y empresarios siguen planteándose soluciones que nada tienen que ver con medidas alternativas.

Las prioridades siguen siendo las mismas, los errores, por lo tanto, siguen siendo los mismos, las reivindicaciones sindicales planteadas a todos los niveles, empezando por el europeo, sobre todo a través de la CES, sencillamente no son tomadas en consideración. Se puede hablar ya de una segunda fase más dura, más antisocial que la primera, en la que las medidas de política económica pretenden en última instancia revisar los tres pilares básicos de la contratación laboral en las últimas décadas: salario, empleo y seguridad social. En contra del salario mínimo, de las revisiones periódicas se postula por una libertad de retribución de acuerdo con la ley de la oferta y la demanda; en contra de la seguridad en el empleo se quiere generalizar la libertad de despido, la contratación temporal o a tiempo parcial; en contra de una seguridad social, con unos niveles asistenciales y prestaciones mínimos, se quiere implantar un mercado de trabajo con menores o, incluso, sin coberturas sociales de ningún tipo.

La utilización del paro

Esto es lo que podíamos denominar el pensamiento neoliberal que va impregnando el esquema mental de la clase dirigente y que en último término lo que propugna en nombre de la libertad de mercado o de la flexibilidad del modelo económico es la vuelta a la ley de la selva, a la ley del más fuerte.

El contrasentido de apelar a la libertad de mercado cuando el proceso de concentración capitalista es cada vez

● *Los Gobiernos han actuado como si las únicas variables elásticas a la baja en la crisis fueran el salario y el empleo.*

● *Gobiernos y empresarios, agotadas las medidas anteriores, siguen planteándose soluciones que nada tienen que ver con medidas alternativas.*

● *Desde una posición sindical esta ofensiva sólo puede tener como respuesta una inequívoca posición reivindicativa.*

mayor o de redescubrir el individuo y su derecho de elegir cuando menos oportunidades tiene, o de confundir racionalidad, planificación e intervención de la administración con burocratización, encaja dentro de un planteamiento que con el mayor cinismo busca minimizar el coste privado de la crisis a costa de maximizar el coste social.

Por sorprendente que parezca, el paro estructural elevado sirve a modo de colchón amortiguador de una contestación social provocada por la dureza de tales políticas económicas.

Es cada vez más claro que lo que se intenta en el fondo es no introducir medidas que racionalicen el funcionamiento económico para preservar el modelo actual a cualquier precio.

Evidentemente, desde una posición sindical, esta ofensiva, que sin exageración alguna se puede calificar de brutal, sólo puede tener como respuesta una inequívoca posición reivindicativa. Lo que está en juego es tan importante que ni es posible tregua alguna, ni mucho menos todavía el ser indulgente ante la tentación de instalarse en la crisis esperando tiempos mejores. Derechos y condiciones de vida y trabajo están siendo puestos en entredicho.

Por una economía distinta

Planteadas así las cosas, lo primero que hay que decir es que el cambio de timón económico no solamente es posible, sino necesario. Otra cuestión es el que este cambio de timón atente a intereses empresariales, intentando distribuir de verdad los efectos de la crisis entre todos y de acuerdo a las responsabilidades de cada uno.

Se puede repartir mejor el trabajo disponible, reduciendo por ejemplo la jornada laboral. Se puede reactivar de manera selectiva la demanda, optando por sectores que además de tener futuro generen puestos de trabajo. Se puede reformar de hecho el sistema tributario. Se puede complementar la inversión privada con la inversión pública. Se puede controlar la inflación dirigiendo las iniciativas hacia otras variables que no sean los salarios.

La relación puede desde luego ampliarse y además sintetizarse en la consecución de un objetivo absolutamente prioritario: la creación de empleo.

A nosotros los trabajadores nos corresponde desarrollar una acción sindical pegada al terreno que vaya apuntando en el sentido indicado ofreciendo las máximas resistencias a cualquier renuncia de las conquistas que hoy son patrimonio de los trabajadores. Los obstáculos a superar, las resistencias a vencer, son, desde luego, de consideración, pero no hay que olvidar que el sindicalismo es lucha y que en lo económico esta lucha es hoy, en la crisis, decir resueltamente no a las medidas económicas que atentan contra el empleo, el salario y la seguridad social.

Krisia baino haruntzagorako sindikalgintza

Gobernu "demokraten" konportamendu politikaren aldaera txikia izan ez denez gero, sindikal mailatik begiratuta ez dira nola nahikoak haurtekek. Horrela, krisiaren aurrean ematen ari diren politika gero eta antisindikalagoa da. Bat datoz hontan mendabaleko estatu guztietako bobernalariak, ez baidute sustaiko joeretan ez politika sozialak indartzeko ezta lankidetzako osorako neurririk babesten. Kezkatzen dira bai hontaz, baina egoera soziala eta politikoa desestabilizazioan eta kinka larrian jartzen zaizkienean bakarrik. Eta neurri arriskugarriak hartzen dituzte orduan, beraien interesak eta pribilegioak defendatzeko egiten dutelako, noski. Mugimendu sindikalak, hasera haseratik egin dio kontra gogor politika neurri hauei eta horretxegatik dira sindikatuak enpresari eta gobernuen atake puntu garbia. Gainera, ekintza sindikala bera nortasun gehiagoz jabetzen da nagusien eta gobernalarien joeren aurrean. "Pake sozial" ugari nahi izan da praktikan jartzea baina ez da posible izan. Hala ere, bada sindikatorik paktu bidea eta arrimatze jokoa hartu dutenak: Monklakoak, AMI akordioak, eta batez ere ANE deritzaiona dira arrera honen hariak.

Politika antisindikala orain arte langileek lortutakoa puskatzerako doa, organizazio sindikala bera ahultzerako eta negoziaketaren indarra, grebaren esku bidearekin batera ezerreztera.

ELA, Euskal Herri mailan ari da langintz harremanak sendotzen, berauei duten indar guztia ematen, krisiari aurre egiteko bidea markatuz, erreindikapenaren bidean abiatuz beti.

La crisis económica, una crisis contra los trabajadores

2. Un sindicalismo para más allá de la crisis

La crisis ofrece a la visión del sindicalista múltiples facetas: la vertiente económica en primer lugar y la incidencia que sobre el mismo sindicalismo tiene la política económico-social aplicada con carácter general en los países desarrollados del área de la economía de mercado: en segundo término, por no citar más que los dos aspectos más directos e inmediatamente referidos a la vida sindical. Los cambios profundos de comportamiento político por los que se han decidido los Gobiernos así llamados "democráticos" entrañan también un cambio de comportamiento de los mismos ante el hecho sindical. A los sindicalistas atentos no se les había escapado el sensible giro que ya antes de los años 70 se venía observando y que evidenciaba crecientes signos de incomodidad en los Gobiernos por causa de la actividad sindical. La euforia de los años 50 y sobre todo de los 60, estaba remitiendo, en los círculos académicos que proporcionan el colchón ideológico que para legitimarse necesita el capitalismo, se emitían mensajes cuya finalidad era poner en guardia a su clientela sobre el "riesgo" que representaba la creciente incidencia de la acción sindical y el desarrollo del poder de las organizaciones sindicales. Era un claro llamamiento a cambiar la tolerabilidad practicada hasta entonces por una política más limitativa de los poderes sindicales. Este arsenal ideológico es el que ahora sirve para revestir de cierta dignidad intelectual a una política antisindical democráticamente injustificable, pero a la que, en la crisis, les empuja su egoísmo de clase simplemente para recomponer beneficios y para quedarse con la parte del león en la inmensa redistribución de recursos que se está verificando.

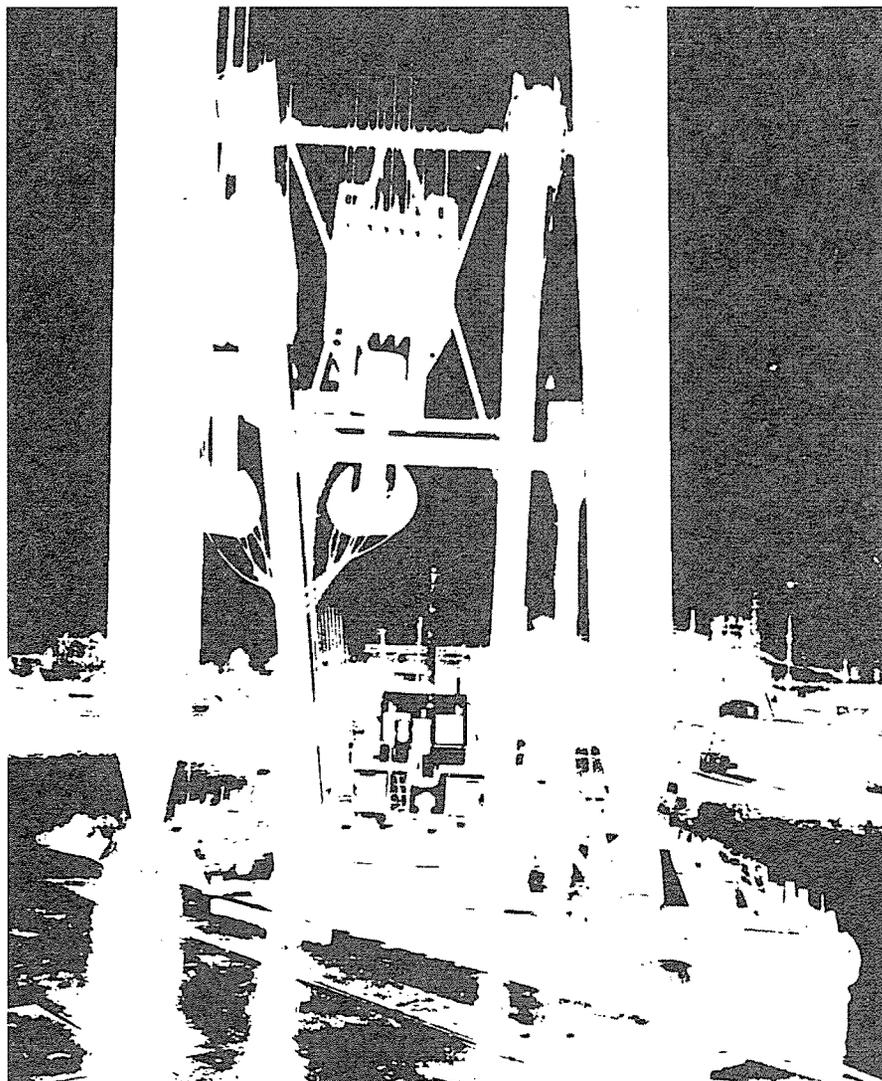
Así resulta que la política económica con la que afrontan la crisis y que

tiene un predominante carácter antiinflacionario es a la vez una clara política antisindical. En esto, los dirigentes occidentales son coherentes con sus opciones básicas que no son ni el pleno empleo ni el desarrollo de las políticas sociales. Si últimamente en los responsables de las políticas económicas occidentales se advierte una mayor sensibilidad hacia los índices de paro y hacia la caída en picado de la demanda no es por el paro en sí ni porque amplios sectores de la población hayan descendido hasta simples niveles de subsistencia, sino por lo que estas situaciones tienen de detonantes potenciales de graves desestabilizaciones sociales y políticas. Lo que ellos llaman ingobernabilidad no es sino el efecto directo de sus políticas ante la crisis.

Endurecimiento de las relaciones laborales

El movimiento sindical desde el primer momento ha resistido duramente a la práctica de estas políticas económicas y sociales. Esta es la razón por la que dicho movimiento se haya convertido en uno de los blancos principales de los dirigentes de los países que las aplican. Si al principio creyeron que sería suficiente espaciar, minizar o interrumpir el diálogo social y restar protagonismo a los sindicatos, pronto se pasó a medidas más o menos solapadas para frenar el desarrollo sindical, el ejercicio de su función reivindicativa y a restar operatividad y libertad a la negociación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga.

La crisis resta flexibilidad al sistema, pone al descubierto sus posiciones de fondo y consecuentemente exagera el conflicto que subyace en cualquier sistema de relaciones laborales. No hay que sorprenderse, pues, que largas



● *La política económica con la que afrontan la crisis y que tiene un predominante carácter antiinflacionario es a la vez una clara política antisindical.*

“paces sociales” se hayan roto o que estructuras de relación, al parecer, perfectamente ajustadas a las necesidades hayan entrado en crisis ante el cambio de comportamiento o de radicalización de posiciones de alguno de los interlocutores. La crisis y las posturas de patronales y Gobiernos han servido, entre otras cosas, para que algunos sindicalistas hayan redescubierto la función del sindicalismo y hayan recuperado los papeles que una inusual etapa de prosperidad, una guerra fría y antes un esfuerzo de reconstrucción postbélica habían hecho olvidar un poco. Por eso

con el recrudecimiento de la crisis se advirtieron ciertos síntomas de descolocamiento en algunos sindicatos. La mayoría lo están corrigiendo o ya lo han corregido. Y, sin embargo, de los sindicatos que se han prestado a la trayectoria pactista que comienza en el pacto de la Moncloa y, por ahora, termina en el ANE no puede decirse lo mismo: éstos han colaborado en el empeño mancomunado de patronales y Gobiernos por debilitar el movimiento sindical y practicar impúneamente sus políticas restrictivas económica, social y sindicalmente.

Acción sindical ahora precisamente

La acción sindical y particularmente nuestra acción reivindicativa son más necesarias que nunca en la crisis, porque hay que procurar por todos los medios que a los problemas económicos y sociales se responda con políticas distintas a las que se nos quieren imponer. Es uno de los componentes necesarios para que a la crisis globalmente se la encarrile hacia una salida más acorde con las justas aspiraciones de la clase trabajadora y para que, al término de la misma crisis, nos encontremos con un movimiento sindical bien centrado y poderoso. El sindicalismo ahora no tiene que aparcarse sus modos y sus actuaciones y esperar “tiempos mejores” para actuar con toda firmeza y a todos los niveles en los que su acción es requerida por los intereses que representa. Si acaso este tiempo difícil ofrece la oportunidad de enriquecer la acción sindical extendiéndola a ámbitos y a temas que antes no interpelaban con la urgencia que ahora lo hacen o no estaban tan al alcance de la dinámica sindical. Así hay que pensar en estar más presente en los ámbitos del sindicalismo internacional e incidir en aquellos niveles en los que se programan las políticas económicas, industriales y sociales en las que luego se quieren hacer encajar los resultados de la negociación colectiva.

Política sindical involutiva

La política involutiva que rebasa el campo estrictamente sindical, aunque lo integra como uno de sus aspectos fundamentales, no remite sino que se generaliza y cobra mayor agresividad al paso que la crisis se prolonga. En relación al sindicalismo son cuatro los blancos sobre los que preferentemente apunta:

1.º **Desmontar las conquistas sindicales:** Lo mismo las alcanzadas para el propio sindicato como organización representativa de los trabajadores e institución de la ordenación democrática de la sociedad como los frutos de largos años de luchas sindicales en orden a satisfacer necesidades y aspiraciones de la clase trabajadora y en general de los sectores más orillados de la sociedad: inmigrantes, pensionistas, jóvenes, parados, etc. Se está procediendo, o se está intentando proceder, a desmontar programas enteros de política social y hasta se trabaja por desmontar el discurso legitimador de tales políticas.

2.º **Combatir la organización sindi-**

cal misma: Obstaculizar su desenvolvimiento y promover su sistemática debilitación. El sindicato como tal estorba y ya que la libertad sindical es un derecho consustancial al sistema democrático y no sería aceptada la supresión como tal del sindicalismo —aunque no faltan teóricos del capitalismo que lo propugnen— se busca lo equivalente: reducir la existencia sindical a mera realidad institucional forma. Y a fe que algunos sindicalistas, o que se dicen serlo, colaboran en el empeño.

3.º Obstaculizar y limitar la práctica y el alcance de la negociación colectiva: También, como no, desnaturalizar el carácter radical de la misma negociación como instrumento que logra alterar los equilibrios de fuerza y poder. En esta sociedad el ejercicio de la negociación es inherente al propio sindicalismo. Pero el carácter de la negociación y las posibilidades reales de negociar que posea un sindicato es también índice inequívoco de su fuerza y de eficacia de clase de ese sindicato. Por eso, herir la negociación colectiva es herir en el corazón al propio sindicalismo.

4.º Recortar el derecho de huelga: Sin negar en absoluto el derecho de huelga se tiende a ir implantando una interpretación restrictiva en el ejercicio de este derecho y reducir las modalidades de práctica a una mera pirotecnica ruidosa pero ineficaz. Con todo, el sistema vive una profunda contradicción en este tema: mientras por un lado quiere alejar la práctica de la huelga o dejarla en el puro ejercicio simbólico de un derecho, el comportamiento de patronales y Gobiernos está convenciendo a trabajadores y sindicalistas de que la única razón que realmente entienden es la razón de la huelga. De ahí que colectivos de trabajadores que durante muchos años se han mantenido en lo que a los empresarios gusta llamar "paz social", la han roto con huelgas, en algunos casos durísimas, para hacerse oír y parar la racha de atropellos empresariales y patronales que sobre ellos llovían.

Intervencionismo e intoxicación

Los vehículos utilizados para el ejercicio de esta política antisindical son preferentemente dos:

1.º El intervencionismo de la administración con medidas normativas en materias que corresponden plenamente al ámbito de la autonomía de los interlocutores en las relaciones laborales. Ha quedado patente que la autonomía colectiva era admitida como mero pro-

● *La crisis resta flexibilidad al sistema, pone al descubierto sus posiciones de fondo y consecuentemente exacerba el conflicto que subyace en cualquier sistema de relaciones laborales.*

cedimiento táctico y no como un criterio de principio. Esta autonomía es hoy violada constantemente y su ámbito es restringido porque los resultados de su ejercicio no se ajustan a sus políticas antiinflacionarias. En este punto se está riñendo una de las batallas de más trascendencia para el futuro sindical. Si los sindicalistas aceptáramos estos criterios habríamos traicionado al movimiento sindical y a la clase trabajadora.

2.º La manipulación e intoxicación de la opinión: La instrumentalización de todos los medios que conforman la opinión al servicio de la política anti-sindical alcanza extremos increíbles. Se ha llevado hasta la conciencia pública el enorme absurdo de exigir responsabilidad a las víctimas directas de la crisis: los trabajadores. Se cercenan sus derechos y sus reivindicaciones salariales, se les exige solidaridad y responsabilidad etc., mientras la falta de control democrático sobre las decisiones claves aumenta, las grandes masas monetarias se mueven sin rendir cuentas a nadie, reina la anarquía y la arbitrariedad en la programación económica, etc.

Euskadi

El ámbito de Euskadi y particularmente el de la Comunidad Autónoma se configura como un espacio en el que las relaciones laborales deben alcanzar sentido, contenido y articulación propias. Las mismas relaciones intersindicales adquieren en este espacio una densidad, una proximidad a la misma base sindical, una adaptabilidad a la propia realidad laboral y nacional difícilmente concebibles sin la existencia de la Comunidad Autónoma y de las

propias realidades socio-políticas a las que debe su origen y su naturaleza.

En este sentido el V congreso de ELA se celebra en un momento de especial relieve y con perspectivas de singular responsabilidad para una confederación de las características de la nuestra. ELA tiene que insertarse en forma dialéctica en el entramado institucional que en Euskadi se construye, manteniendo y acentuando día a día la fuerza de su propia identidad y función. Esta inserción reviste especiales dificultades en razón de la crisis que castiga con dureza el sistema productivo de Euskadi y la situación de incipiente construcción institucional de la Comunidad Autónoma. Ambas circunstancias coinciden en que dificultan la comprensión del sindicalismo en su función reivindicativa, pero en modo alguno relevan a ELA de la responsabilidad de practicarla.

Con especial proximidad atañe a nuestro sindicalismo, junto a la necesidad de potenciación del movimiento sindical vasco, la tarea de articular un sistema de relaciones laborales que responda a las exigencias objetivas de nuestra realidad socio-laboral. La realización de este propósito se centra ahora en el importante paso de dar forma y desarrollar las potencialidades del Consejo de Relaciones Laborales. Su puesta en marcha, además de hacer posible los amplios objetivos que explícitamente se le asignan, actuará también en el sentido de solidificar, dar consistencia y madurez al conjunto del movimiento sindical. El desarrollo institucional del Consejo de Relaciones Laborales ofrece una buena oportunidad de contrarrestar la política antisindical a la que la crisis ha dado cancha, ya que crea un espacio de actuación de la Autonomía Colectiva en el que el sindicalismo puede desarrollarse, las relaciones intersindicales deberán adquirir una realidad propia no formalizable desde una concepción centralista y dependiente de la misma. Esta es, previsiblemente, una de las tareas mayores a las que ELA deberá dedicar atención, tacto y tesón los próximos años.

En medio, por lo tanto, de grandes dificultades, la vida sindical que deberá contemplarse desde el Congreso no vestirá un carácter defensivo, sino un marcado sentido constructivo, ya que trabajamos en un sindicalismo para más allá de la crisis y para el futuro de Euskadi a la vez que con nuestra acción sindical diaria construimos ese futuro.

MESA DE PONENCIA: Félix García, Mari Tere Zinkunegi, Joseba Zamakona, José María Vergara y Emilio Inda.

Evolución y perspectivas de desarrollo organizativo

Llegamos a este V Congreso de ELA planteando nuevamente un tema que fue ya materia de examen en nuestros anteriores Congresos. Se trata del tema organizativo: análisis de nuestros avances en la estructuración interna, momento de desarrollo organizativo actual y del entorno en el que nos situamos, y una proyección de las líneas globales en el aspecto de organización de aquí hasta nuestro próximo Congreso, son las facetas fundamentales que se recogen en esta ponencia. No es casual que reincidamos en este tema, sino que, al contrario, existen razones básicas para hacerlo. He aquí algunas de las más importantes:

1.—La organización adquiere primordial importancia en ELA

Para ELA, la tarea organizativa es labor de primer orden y es, además, tarea inacabable. Hemos optado por un sindicalismo organizado; y organización supone una tarea continuada de estructuración, de adecuación de esas estructuras y su funcionamiento, de continua puesta al día. Es precisamente en las estructuras y no en los individuos donde hemos basado todo nuestro sistema organizativo y ello supone una forma determinada de comportamiento, de hacer las cosas, de posturas y de actuaciones.

Indudablemente, en la trayectoria recorrida por ELA en estos tres últimos años, en los que ha habido acontecimientos muy importantes para la vida sindical, como han sido el Estatuto de los

Aurrerabide organizatiboaren eboluzioa eta ikusbegiak

Organizatze lana, ELArentzat, lehenengotakoa eta bukatzen ez denetakoa da. Sindikalismo organizatutakua aldeko apostua egin dugu eta agunoroko funtzionamenduaren araberan amoldatzen joatea da helburua, barneko egiturak eraberritzea.

Bi alderdi dira oinarritzak, bata bestearekin katiatuta doazenak, bakarka ezin eman leizkenak: barne antolaketa eta militantzia.

ELAren zutabe nagusiak (egitura aldetik begirata) federakundeetan, Sekzio Sindikaletatik hasita eta profesioarteko komarkaletan, Herri Baturretatik hasita oinarritzen dira. Hauei bizitza emateko beharrezkoa da organizazio on batez mantentzea. Bestalde, langileen sindikatzea eta berauen partizipatzea organu ezberdinetan zeharo lotua dago baitaere, zer nolako organizazioz jokatzeko denarekin.

Hirugarrenez, formazioaren garrantzia puntu hontan uka ezinezkoa da, ez baita posible antolaera bidean aurrerapenik ematerik pentsa, baldin eta formazio arloa alboratuta egotekotan.

ELAk, bere organuetan diharduten militanteen arabera hartzen du pisua eta nortasuna.

Bizi garen inguru bera aldatu delako ere, organizazio erak gaurkoratze lanaren premia du maila guztietan. Ezina dugu autonomi bidearen aldaketak aiantzi, zeren eta euskal instituzio bezala, ELAk ezin du baztertu errealdade hau. Gainera, konpetentzien mamia hauntzen doan eran, sindikal ekintzaren aukerak ere aldatzen bai doaz. Negoziaketa bideak itxura berriak hartzen, zein kontentidu zein oztopo berezi eta abar gorputzen joango dira. Antisindikal ideiak azaltzen eta indartzen ari direnean, organizazio sindikal on baten premia gero eta nabariagoa ikusten da. Nabariago eta argiago eguneroko ekintzean akaberarik ez duen lana.

Kongresu bera, egitura ezberdinetako militanteon bilkura nagusia denez gero, federakunde edota profesioartekoak, denok dugu aukera egokia elkarrekin aztertu eta gaurko egoerari ongien erantzuteko organizatibu bideak berritzeko martxa jartzea.

Trabajadores, los diversos Pactos Sociales, la creación del Consejo de Relaciones Laborales en la Comunidad Autónoma, se ha dejado sentir esta forma de trabajo, esta forma organizativa que caracteriza nuestra actuación.

Hemos planteado continuamente que el avance de una organización sindical depende de dos factores fundamentales e interrelacionados:

- la organización interna
- la militancia.

Ambos aspectos están inti-

mamente ligados y es difícil entenderlos por separado. No es posible una organización válida y un adecuado funcionamiento estructural si el mismo no se basa en la labor militante y, a su vez, un adecuado desarrollo militante requiere de los resortes y medios que ofrece la organización. Sin esta dialéctica la organización se estanca y la militancia no tiene sentido. El seguir siendo una organización viva requiere una constante adecuación.

2.—El mantener los pilares básicos de ELA requiere una buena organización

Tres son los fundamentos básicos de ELA:

a) Sus estructuras básicas, tanto de las Federaciones Profesionales como de la Interprofesional, en las que el funcionamiento de las Secciones Sindicales y de las Uniones Locales es el más claro exponente de su situación. El desarrollo de ELA depende en gran medida del funcionamiento de estas dos organizaciones básicas. Se ha avanzado en este contexto y se han conseguido pasos importantes. No obstante, es una tarea que en su conjunto aún no ha hecho más que iniciar. La tarea de las Secciones Sindicales y de las Uniones Locales se ve entorpecida por muchos obstáculos. Sólo un trabajo bien organizado, planificado, donde aunque a veces de forma lenta, se vayan dando pasos firmes, avanzando, es vital y es la posibilidad única de hacer sindicalismo.

En definitiva, una organización sindical no es más que

el conjunto de los sindicatos que la forman, es decir, la agrupación de sus organizaciones.

b) La sindicalización. Ganar nuevos miembros para la organización, mantener a los ya afiliados y conseguir que participen en un grado cada vez mayor, son tres aspectos a cuidar. El mundo del trabajo se diversifica, son cada vez más los sectores de trabajadores sindicalizables, cada vez más complejos sus problemas, sus situaciones, sus preocupaciones. Un sindicalismo que no es capaz de dar respuestas válidas a estas situaciones cambiantes de los trabajadores es un sindicalismo sin futuro, y ELA tiene un largo camino a recorrer y asume su tarea en el porvenir. Por ello hace suya la preocupación de un constante crecimiento y un adecuado desarrollo organizativo. Dar respuestas válidas al momento presente, buscar caminos adecuados para ir respondiendo a los problemas venideros, planteando en toda su dimensión la complejidad de las situaciones, es necesidad viva en ELA y ello le empuja a una constante preocupación por sus formas de organización.

c) La formación. No se puede hablar de desarrollo de la organización y de la militancia si no se plantea la elevación de la capacidad de estos militantes. El factor humano es esencial en el desarrollo de toda organización. ELA es y será, fundamentalmente, lo que sean los miembros que componen sus órganos. Cuanto mejor capacitados, preparados, estén sus militantes, más válido será su desarrollo. Cuanto más se trabajen los medios para conseguir esa mayor calidad militante, más dinámica interna existirá en la organización. Es así como la formación en sus diversas facetas, formas, niveles y órganos adquiere

una importancia vital en nuestro sindicalismo, en el desarrollo de ELA.

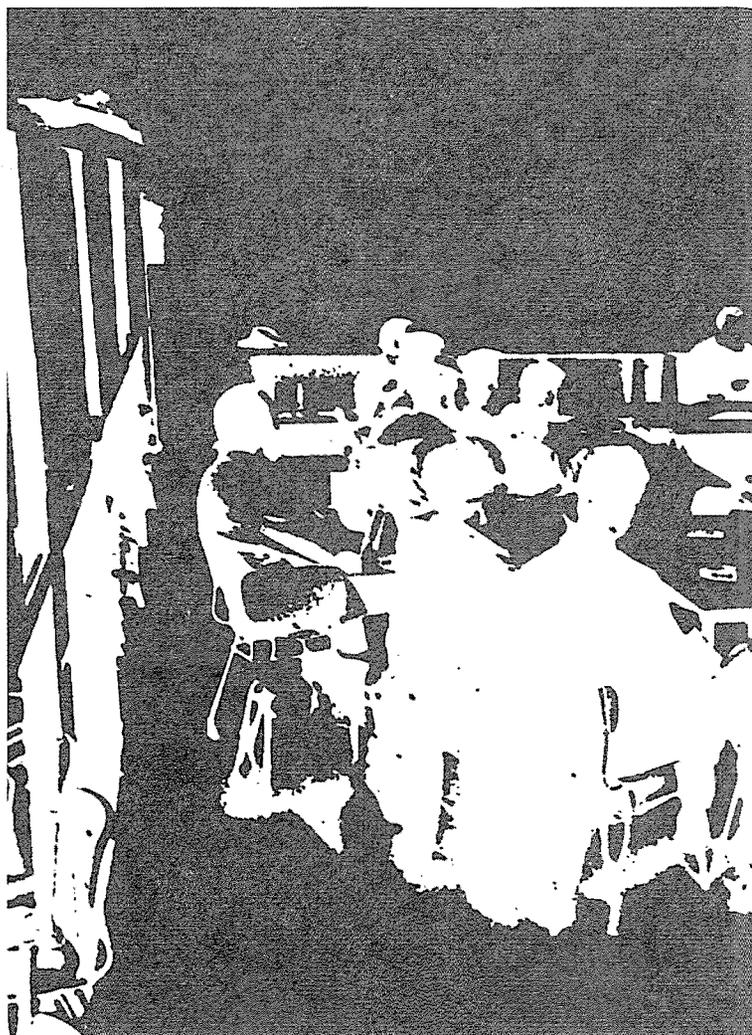
El mantener estos tres pilares básicos que sostienen al sindicato es una buena razón para trabajar profundamente todo lo concerniente a la tarea de organizar.

3.—El entorno en que nos encontramos ha variado

Son diversos los cambios operados en los últimos tres años. Algunos de signo positivo, otros negativos para el desarrollo sindical.

No podemos olvidar la evolución de la realidad autonómica. Aun con muchas dificultades, la autonomía de la Comunidad Vasca va desarrollándose. A medida que aumenta el número de competencias transferidas y el contenido de las mismas, varían las posibilidades de acción. Serán más las cosas que se decidan en este marco y, entre ellas, temas de importancia transcendental para el desarrollo sindical. Habrá otros temas que sin ser directamente sindicales, tienen gran importancia para los trabajadores, ante los que los sindicatos tendremos algo que decir y que hacer. Habrá, de hecho se ha iniciado ya de forma importante, un importante sector de trabajadores del Sector Público dependiente de las instancias de la Comunidad Autónoma y cuyas condiciones de trabajo se regularán dentro de este marco. Esta realidad no puede ser orillada por ELA, que como sindicato vasco, como institución vasca, es un ente inmerso en este quehacer.

Ha variado, asimismo, la realidad negociadora. Lo que era práctica habitual de los sindicatos, la negociación colectiva, se trata de convertirlo en algo extraño a los mismos, limitado y parcial. Hay una ofensiva organizada encami-



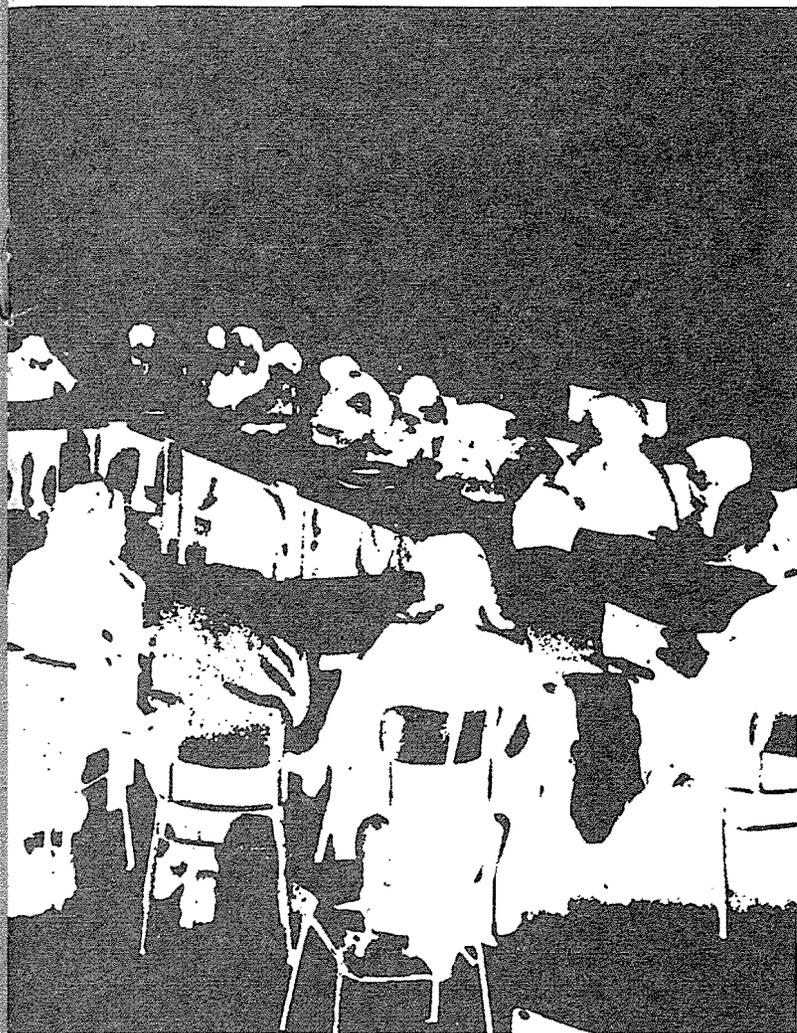
nada a recortar lo que es práctica básica y esencial para el desarrollo sindical: la negociación. La única respuesta válida a esta situación es organización, organización a niveles de empresa, de sector y de órganos intersectoriales. Sólo con una organización coherente y bien estructurada podremos responder, asimismo, a la campaña antisindical que desde diversos puntos de partida se trata de hacer. Son muchas las ideas antisindicales que se van propagando. Sólo una realidad sindical bien estructurada, capaz de dar respuestas válidas, conseguirá cambiar ciertas imágenes que se van creando o se están tratando de crear. Los logros sindicales sólo serán posibles con una buena organización. Es necesario dar los pasos oportunos en este sentido.

4.—La tarea organizativa es una tarea que no acaba nunca

Es evidente que hemos avanzado en muchos aspectos. Un balance respecto a la evolución de la organización en ELA, en estos tres últimos años, es positivo, pero no suficiente.

El día que una organización sindical considere que su tarea organizativa, estructural, ha acabado, es posiblemente el día que inicia su carrera hacia su desaparición.

Es indudable que los niveles, las tareas, los grados de organización a desarrollar, varían de una organización que no ha hecho más que iniciar a aquella otra que lleva años de funcionamiento. Es también evidente que la complejidad de una organización



(extensión, diversidad sectorial, etc.) condiciona sus labores, pero en cualquier caso hay algo a mejorar, a revisar, a proyectar, entretanto la organización sea un ente vivo y no agonizante, válido por sí mismo y no utilizado o manipulado por intereses ajenos a la misma.

Esta necesidad de responder adecuadamente y de forma continua a una sociedad evolutiva y cambiante nos conduce también a plantear esta ponencia.

5.—Un Congreso es lugar adecuado para un planteamiento organizativo

Vivimos con frecuencia dentro de nuestra realidad muy concreta de empresa, sector o zona geográfica, y nos cuesta ver más allá de nuestra realidad concreta e

inmediata. Un Congreso Confederado rompe ese entorno reducido para plantear problemas globales, alternativas conjuntas, proyectos generales. Es un lugar de encuentro de todas y cada una de las estructuras que la configuran, de militantes que plantean problemáticas diversas, que analizan los mismos hechos y procesos partiendo de realidades y de puntos de vista diferentes.

Si se quiere hacer una organización válida para ese conjunto, es necesario que todos reflexionen sobre sus formas, su evolución y su proyección. Tanto el trabajo previo de preparación, de estudio de temas, de enmiendas, etc., y el debate que en el mismo Congreso se haga sobre una materia básica como es la de organización, resulta totalmente necesario. Necesi-

tamos un proyecto organizativo válido para todas las estructuras que conforman la Confederación y para conseguirlo es necesario trazar, entre todos, las líneas básicas de trabajo y los planes organizativos intercongresuales. Es la única forma de que los planes se ajusten a la realidad.

Partiendo de estas bases se ha hecho la selección de los temas de los diversos apartados que se tratan en la ponencia:

a) La institucionalización interna.

Sin entrar en el detalle de cada una de las mismas, se apuntan las líneas generales que se consideran necesarias poner en práctica en las estructuras Profesional e Interprofesional, para un adecuado desarrollo de la Confederación.

b) Las elecciones sindicales son planteadas desde la perspectiva de la relación que existe entre resultados y situación orgánica. Tanto el análisis como los planes están orientados a plantear los pasos a dar para evitar los fallos anteriores y la superación de resultados en las próximas.

c) La sindicalización. Se contempla en una doble visión: la de obtener nuevos afiliados y la de conseguir una mayor identificación de los existentes con las tareas de la organización y el conjunto de los afiliados, única forma de conseguir evitar las posibles bajas potenciales de una organización.

d) El mejorar los servicios se contempla igualmente desde la perspectiva de mejorar y ampliar los existentes y desde el análisis de lo que supone los mismos para la afiliación, más en los momentos de crisis económica como el que actualmente tenemos.

e) La participación en los Institutos. Es tratado como un tema que se nos plantea como una realidad creciente y ante la que los sindicatos te-

nemos algo que decir. El ocupar adecuadamente el espacio que nos corresponde en los mismos es tarea que debemos tener presente y que nos exige adecuar algunos aspectos de nuestra organización interna.

f) La formación. Adquiere singular importancia en ELA. Los pasos dados, la situación actual y la proyección futura en el campo formativo son ampliamente tratados en la ponencia. Y junto con este tema se plantean dos aspectos que al mismo tiempo que son vehículos de información, contribuyen y deben contribuir a la tarea formativa: El Centro de Documentación y las Publicaciones.

g) El desarrollo administrativo ocupa también un espacio importante.

No es posible hacer organización si no se cuenta con medios adecuados para ello. El contar con medios requiere recursos y, obtenidos éstos, es necesaria una buena utilización de los mismos. Es, pues, tema muy importante a tratar.

h) Las relaciones internacionales de ELA van creciendo tanto en número como en importancia. ELA va ocupando un espacio cada vez más importante en el sindicalismo internacional y pasar de una presencia de carácter testimonial a una presencia activa, es necesario para ocupar adecuadamente ese espacio. Hay que avanzar en esa tarea ya iniciada, y tratar el tema en profundidad para los pasos precisos.

Aunque existan otros aspectos a cuidar también en el desarrollo organizativo, hemos considerado que con cuantos se han planteado se abarcan los aspectos vitales y fundamentales para conseguir un adecuado desarrollo organizativo y fijar los objetivos confederales a cumplir de aquí al VI Congreso.

Langintz harremanak Euskadin

Demokratiku gizarte modernua batek, baldin eta funtzionamendu normala emango badu, kolektibitateen eritziak zuzenduko dituen erakundeak martxan ibili behar dira, erakundeak eritzi berdin edo ezberdien ispilu direnak, baina era batera edo bestera beharrezkoak.

Bada here erakundearen ize-nean hartzen duten orokortasunaren eritzia, inguruko beste organizazioak alboratuz eta nahi ez dutenak beren interesak baino ez defenditzea, beste hitzetan esanda, norberarenak uztea. Horrela, bizitasuna moztu eta gizarte beraren gelditze baterako bidea ipini besterik ez dute egiten.

Laboral arloan ere, gizarte demokratiku batek beharrezkoa du libreki beren interesen jokobideak eramango dituzten erakundeak: nagusienak eta langileak, patronalak eta sindikatuak.

Botere publikoen zeregina kontu hontan langintz harremanak eta sindikalismuaren bultzatzea da libertade bide hori zainduz beti. Hau da benetan garrantzitsua: sindikalismuak duen instituzional pisua onartzea.

Euskadin langintz harremanen inguru propioa lortzeko arrazoiak euskal gizarte berak eskatzen duen eran eta bereziki euskal errealidade soziolaboralak duen heldutasunean daude. Hori delata, normala litzateke, laneko munduan mugitzen diren erakundeak hala eskatu behar luketeka, baina ez dira oztopo gutxi gaur inguru propio honen burutzeari koxka haundiak atartzeko dabiltzanetak. Nagusiengandik hasita, autoritario kutsua gogrra dutela, patronal organizazioa burutu gabe dago oraindik Euskal Herri mailan. Bestalde, euskal administralgoak pausu aurrerakoiak eman baditu ere, sektore publikoan sindikalismua kontrolatzeko dituen jokaerak ambiguedade eta kontradikzioan jartzen zaizkio hainbat arrerak.

MESA DE PONENCIA: Eusebio Alberdi, Juan Miguel Mendoza, Josu Arteagoitia, Carlos Guereñu e Iñaki Uterga.

Las relaciones laborales en Euskadi

Durante el IV Congreso de ELA-STV se debatía una ponencia titulada "Bases para el desarrollo de las relaciones laborales en Euskadi". Ya en aquellas fechas, en que puede decirse que estaba comenzando la andadura sindical en la legalidad y en las que todavía se estaba huérfano de una regulación legal de las Relaciones Laborales, aunque se prevía el alcance de éstas, se apuntaba, aún sin profundizar en sus concreciones, la necesidad de una regulación, legal o negociada, de las relaciones laborales en Euskadi y de que ello sólo era posible a través de una dinámica sindical apropiada y encaminada a obtener el protagonismo y libertad sindical necesarios para hacer realidad tal objetivo, toda vez que la legalidad a establecer previsiblemente negaría tal posibilidad.

Hoy, tres años después, años fecundos en hechos, tanto negativos —Estatuto de los Trabajadores, AMIS, ANES, etc.— por cuanto que pretenden una rigidez en las relaciones laborales y a la vez negar una realidad diversa y plural de las mismas, como positivos —mayor protagonismo sindical, dinámica real en Euskadi, Consejo de Relaciones Laborales, etc.— por cuanto que caminan hacia la construcción de una sociedad más democrática, en la que los intereses contrapuestos tengan un cauce de formulación y concreción del indicado marco de relaciones laborales en Euskadi. Es en esta dirección, no carente de obstáculos —legalidad adversa, intereses centralistas que abogan por la rigidez, formulaciones autoritarias que no conciben la defensa de intereses, etc.—, donde centramos el debate de la ponencia "Las relaciones laborales en Euskadi" durante el transcurso del V Congreso a celebrar en Pamplona. A modo de reflexión, en el presente artículo desgranamos unas ideas que han servido para la articulación de la citada ponencia.

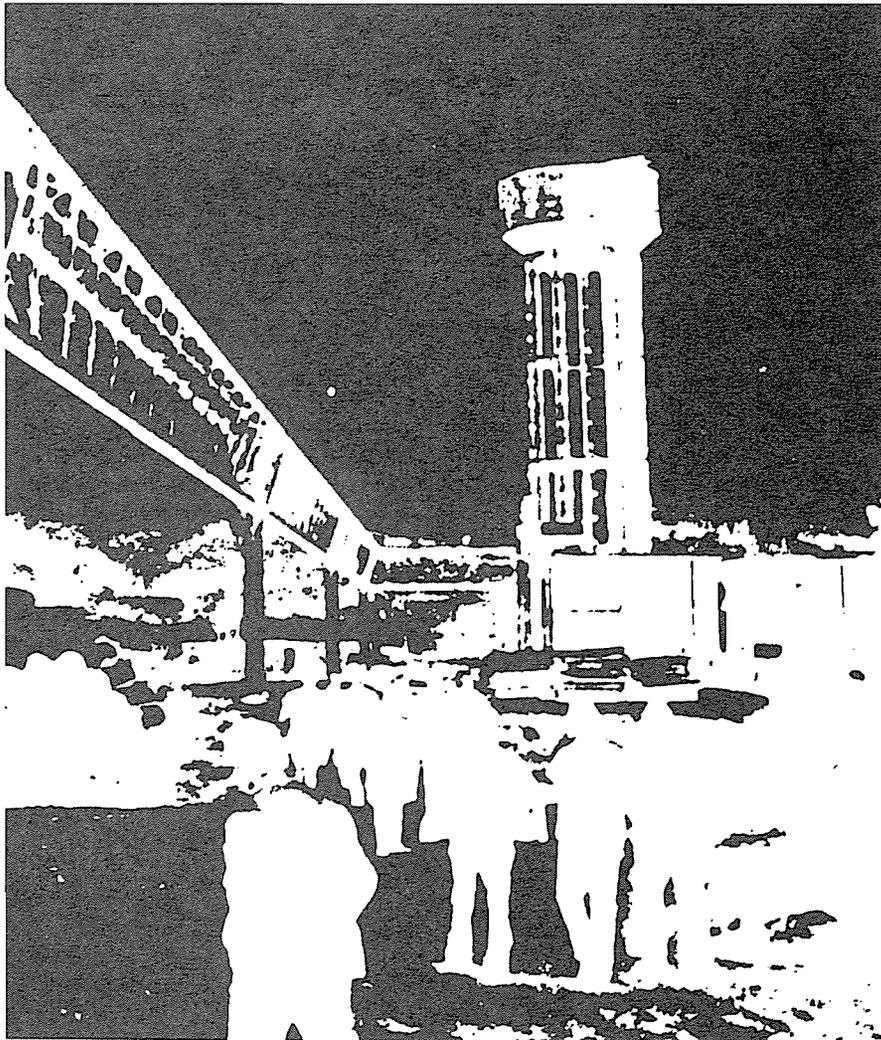
Una sociedad democrática necesita del sindicalismo

Una sociedad democrática moderna requiere para su funcionamiento de instituciones que canalicen las voluntades colectivas, que normalmente se expresan en forma de intereses, coincidentes unos y contrapuestos otros, pero necesarios todos ellos de encauza-

miento y formulación como única forma de que una sociedad avance de acuerdo con una realidad que se muestra cambiante y con arreglo al dinámico equilibrio de fuerzas que va operando en su seno.

El papel de cada institución, en el conjunto de fuerzas que opera dentro de una sociedad, es el de defender los intereses que representa, para que, de acuerdo con el peso que tales intereses tienen en cada momento en el contexto general, se vaya articulando la sociedad mediante un entramado institucional que responda al verdadero equilibrio de intereses existente en cada momento, siendo éste caso de una sociedad dinámica, cambiante en el tiempo. Es relativamente frecuente que, no sólo en épocas llamadas autoritarias, sino también en las épocas llamadas democráticas en que vivimos, se pretenda coartar el libre ejercicio institucional y el papel que cada institución debe cubrir. En tales ocasiones, hay instituciones que se atribuyen en exclusiva el bien general y pretenden que el resto de instituciones abandonen la defensa de sus intereses, en favor de los propios, con lo que, caso de conseguirlo, coartan el proceso dinámico de la sociedad y la conducen, antes o después, al anquilosamiento y, a la parálisis, con los peligros de desarticulación por los conflictos que genera.

Es, por tanto, necesario que una sociedad democrática se dote de los meca-



nismos precisos para propiciar el que cada institución juegue el papel que le corresponda e intentar, en la medida de lo posible, el que determinados intereses no ahoguen los demás, so pena de volver a un autoritarismo aunque éste sea camuflado.

En el área laboral, como área que nos atañe específicamente y en la que confluyen con fuerza intereses contrapuestos, es donde una sociedad democrática, dada su incidencia en la misma, necesita de instituciones que canalicen libremente la confrontación de intereses específicos. Tales instituciones son claras: la patronal, por un lado, y los sindicatos, por otro. Ahora bien, la confrontación requiere una real libertad de cada parte, libertad que sólo es posible articular cuando existe un equilibrio del que se carece hoy, dada la incipiente sindical en la legalidad y las trabas que se están oponiendo a su desarrollo.

Por consiguiente, a los poderes públicos debería corresponder el propiciar

que tal libertad exista, mediante una promoción de las relaciones laborales y del sindicalismo a través, no de intervención en la confrontación, sino de una legislación promocional que conceda al sindicalismo el papel institucional que le corresponde, potenciando y ayudando a su consolidación para posibilitar que la confrontación de intereses se institucionalice desde una vertiente de verdadera libertad.

Resulta preocupante que en lugar de adoptar este camino, se esté permitiendo por parte de toda una sociedad en gestación y por los poderes públicos, en particular, que los sectores dominantes del gran capital estén instrumentando la actividad legislativa, en materia laboral, precisamente para establecer un marco de relaciones laborales rígido y centralista, en contra de la libertad sindical. No hay más alternativa que luchar contra esta orientación, propiciando instituciones que alteren tal dinámica, como estableciendo una acción sindical apropiada, en contraposición a los intentos de instrumentaliza-

ción que, por ser ajenos a la realidad de los intereses en litigio, está condenada al fracaso.

El Modelo de Relaciones Laborales

El Modelo de Relaciones Laborales, cuyo pilar básico es la negociación colectiva en su amplio sentido, configura en gran medida el sindicalismo de un país e influye a su vez en todo el contexto de la sociedad y, particularmente, en el área económico-laboral.

Lo modelos de relaciones laborales que históricamente han ido estableciéndose en cada país, legal o contractualmente, y que han sido capaces de perdurar durante largos periodos de tiempo en sus esquemas básicos, aún siendo diferentes entre sí, mantienen unas características básicas en su proyección: Reconocer al sindicalismo su papel institucional en la sociedad; ser adaptables y dinámicos ante los nuevos fenómenos que surgen y ser acordes con la realidad socio-económica, cultural y política de cada país.

El reconocimiento del sindicalismo y de su papel institucional, implica el reconocimiento de una confrontación de intereses, en que el sindicato juega el papel de defensa de los intereses específicos de los trabajadores, aunque éstos a veces no gusten a otros espectros sociales. La facilidad con que determinados mandarines de la Administración, la política u otros grupos sociales, interpretan el bien general de un país, bien que generalmente coincide con el de los intereses específicos de determinada clase social, demuestra el poco respeto que existe hacia los intereses de los trabajadores y, por ende, el parco papel institucional que atribuyen al sindicalismo y a las relaciones laborales, reducidos, bajo su criterio, a hacer fieles comparsas de "su bien general", y llegando a anatémizar a éstos, caso de no cumplir el papel que, en su posesión de la verdad absoluta, les atribuyen.

Tales concepciones, basadas en el viejo esquema liberal, encubren unas actitudes autoritarias que conllevan a no reconocer el sindicalismo, si éste no cubre el papel que le atribuyen, y a considerarlo algo malo que hay que destruir o limitar, y, en consecuencia, a instrumentar toda la legalidad existente en contra del sindicalismo, de su potenciación y de su verdadero papel. Es vieja ya la reivindicación trabajadora

de libertad sindical y es experiencia también el que sin reconocer la misma no existen unas relaciones laborales que cumplan su verdadero cometido en una sociedad democrática y mucho menos el que éstas sean duraderas e institucionales.

Por otro lado, tampoco se pueden articular unas relaciones laborales basadas en lo coyuntural. Estas tienen que combinar su adaptabilidad a las diferentes situaciones económicas con un carácter dinámico que permita irias moldeando, en función de la evolución que la propia sociedad va adquiriendo. Ello exige el que se perfilen con arreglo a las características específicas de cada país y con un esquema de flexibilidad, en contraposición al esquema rígido e impositivo que se nos pretende imponer, desde la legalidad, intentando moldear al antojo de determinadas clases dominantes que se olvidan que ello no es posible al generarse así contradicciones imposibles de superar.

Al mismo tiempo, al formular unas relaciones laborales han de tenerse en cuenta que éstas han de contemplar una diversidad, toda vez que diversa es la realidad industrial por sectores y empresas, como diversa es la realidad sindical y política.

Relaciones laborales en Euskadi

La realidad sindical diferenciada, una realidad socio-política diferente, su carácter de región económica y la voluntad repetidamente manifestada por la sociedad vasca, exige un marco propio de relaciones laborales en Euskadi, marco que, al depender hoy de la legislación estatal en la materia, debería ver posibilitada su formulación en dicha legislación y, si ello no es así, deberá verse posibilitado por una regulación legal autonómica, para lo cual es necesaria capacidad legislativa para los entes autonómicos o por una regulación contractual entre las partes en confrontación.

Dada la realidad de la formulación que se está realizando en el Estado español, es previsible que existan cortapisas de todo tipo para el establecimiento de unas relaciones laborales democráticas en Euskadi. Dos son las vertientes desde las que se atacan a una formulación irreversible de tales relaciones laborales en Euskadi: el centralismo y el autoritarismo.

Los sectores dominantes del capital,

● *Dos son las vertientes desde las que se atacan a una formulación de tales relaciones laborales en Euskadi: el centralismo y el autoritarismo.*

con un criterio autoritario de tiempos pasados, pretenden implantar un esquema de relaciones laborales que, dada la relación de fuerzas, es más fácil de imponer desde una óptica centralizada y rígida, limitando en tanto cuanto se pueda la libertad y diversidad sindicales, contando para ello con el apoyo de la Administración Central, que les permite instrumentalizar la actividad legislativa. La confluencia de intereses de determinadas opciones sindicales que, por motivos externos al sindicalismo —políticos y de debilidad fundamentalmente—, optan por la centralización, favorecen tales intereses.

Es obvio que si Euskadi ha optado por un proceso autonómico, es preciso un marco propio de relaciones laborales para el desarrollo de tal proceso. Parece lógico que las instituciones que confluyen en el área socio-laboral deberían estar interesadas en que ello se llevase a cabo. No obstante existen serias dudas sobre ello ya que la patronal, una a un, todavía no abandonado, carácter autoritario, al menos por parte de muchos y que se ha manifestado en múltiples ocasiones en estos últimos años, una indefinición sobre su opción en el terreno autonómico, la no constitución de una patronal vasca, hace dudar sobre cuál pueda ser la opción en dicha materia, al igual que la pertenencia a la CEOE de las patronales existentes.

Por otro lado, la Administración vasca que ha abordado y plasmado en el Parlamento vasco la articulación de una institución que puede ser tan positiva a estos fines como es el Consejo de Relaciones Laborales, está dando también serias muestras de autoritarismo y

de pretender instrumentalizar el sindicalismo cuando se trata de las relaciones laborales en el sector público, como se demuestra con la fijación de condiciones salariales y de trabajo de sus funcionarios, sin negociación previa en algunos casos y con presentación para el visto bueno de los sindicatos, una vez aprobados los presupuestos a destinar para determinados colectivos, en otros; aunque, justo es reconocerlo, también existen sectores como la Administración Local que se están desarrollando bajo un lógico criterio de libertad de negociación.

Conclusiones

Somos conscientes de la necesidad de un marco democrático de Relaciones Laborales en Euskadi, tanto para el fortalecimiento sindical, como para el desarrollo del proceso autonómico, como para la necesaria institucionalización del país, como para actuar de manera dinámica en la sociedad actual. Somos también conscientes del sinfín de obstáculos que se alzan o alzarán en contra de su consecución, debido a los múltiples intereses en juego. Somos, asimismo, conscientes de que en los aspectos en litigio, el sindicalismo, nunca ha obtenido concesiones, sino que éstas han sido fruto de la fortaleza, manifestada o puesta en acción, de los trabajadores organizados.

En consecuencia, la ponencia en sus objetivos, expresa:

a) La firme voluntad de ELA-STV de formalizar un marco de relaciones laborales en Euskadi.

b) Que tal marco debe fomentar la libertad sindical y propiciar la potenciación sindical como forma de institucionalizar las relaciones laborales.

c) Que en el sector privado, dada la oposición de la legalidad actual a tal proyecto y a la falta de facultad legislativa de los entes autonómicos en esta materia, que hemos de ayudar a obtener, el citado marco debe propiciarse contractualmente en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, sin renuncia a su plasmación legal si ello fuera factible.

d) Que en el sector público se debe fomentar la práctica negociación y constituir un ente similar al Consejo Relaciones Laborales, institucional o consuetudinario que sirva para regular las relaciones laborales del citado sector.

MESA DE PONENCIA: Javi García, José Antonio Cestona, Juan Cruz Garay, Josemi Unanue y Andoni Cendoya.

Política reivindicativa

Erreibindikapen politika

IV Kongresuan azalduko erreibindikapen politika txostena asko aldatu da bere planteiamenduan hila hontan egingo dugun V enerako. Oraingoan lau gai nagusi hartu ditugu aztertzeko, ez beste guztiak garrantzirik ez dutelako, gaur konfederal mailan oinarritukoak direlako baino.

Ez dugu pentsatzen okerretik gabiltzanik aipaturiko lau gai bezala honako hauek aukeratzean: enplegua, soldatak, aseguratza soziala eta sindikal eskubideak, hauek baidira gaur egun ekintza sindikalaren sustraiko erreibindikapenak dudarik gabe.

Enplegu politikari dagokionez garbi ikusten da sistema ekonomikua zuzentzeko era konkretu baten ondorioa dela eta lanpostuaren eskazia ongi baino hobeto aprobetxatzen ardelagainera patronala bere boterea oraindik eta finkatuago jartzeko.

Erantzun sindikalen artean, lanorduen jeista eta teknologiku bilakaera abaintalaren kontrola, garrantzitsuenak.

Libertate sindikalak jorنالen negoziaketaren libertatea eskatzen du. Askatasun horren aurka jo da eta jotzen da oraindik. Gure arrera, era hontan, Euskadin negoziatzeko esijentzia da. Langabeziaren soluziobidea ez baidator soldatak moztetik, hori esperientzi berak duda izpirik gabe demostratzen du. Gainera, poder adquisitivo delakoaren galerak ekartzen duena zera da: errenten pasadizoa lanetik kapitalera. Lanari kendu eta kapitalak ugaritu. Horrelaxe.

Aseguratza sozialari gagokionez, beronen prestaketak lortzea izan da langileen helburu gogor bat izardi askoz jasoa. Gaur egun, zerbitzu huane aurka doaz patronalaren lan guztiak, indar guztiekin jokatuz. Horregatik diogu "lortuari eutsi". Zentzu osoa du kontestu hontan.

Ezin leike pribatizazioaren bidez aseguratza sozialaren finantziabide arazoak konpondu, gutxiago zerbitzu eta prestaketak murriztu. Horri aurre egiten diogu sindikatuok.

Eta sindikal eskubideen arloan, sutzuki erasotzen gaitun politika antisindikalak ez gaitu lo harrapatuko, zeren eta nagusiek esfuertzu guztiak hortan botatzen badituzte ere, sindikatuen ahultzea lortu nahi badute ere, ez gara geu ere txikiak izango.

Momentu klabeta, transizio eta krisi garaian, nagusial era askotatik atakatzeko dute sindikal boterea urritzeko. Guretzat, garbi da faktoreen artean, euskal gobernuen laboral legislapen kompetentzien ugaritzean dagoela irteeretako bat, geure era amoldatu daitgun sindikal ekintza eta langintz harremanen jokia.

La ponencia de política reivindicativa que presentamos a este congreso no es un documento cuyo contenido nace en el momento presente, sino que quiere ser el reflejo de la trayectoria reivindicativa que se viene desarrollando, fruto del análisis de la situación de cada momento, de la forma de entender y asumir el papel sindical que se ha ido configurando en la práctica y de las posiciones que defienden en estos momentos la filosofía de ELA-STV en este campo.

El planteamiento de esta política reivindicativa difiere notablemente del presentado en el IV congreso, en el que se trataba un abanico amplio de temas en forma de catálogo de orientación reivindicativa y que abarcaba el conjunto de la problemática socio-laboral y sindical. En esta ocasión, hemos creído conveniente limitarnos a cuatro grandes temas, no porque el resto no sean ya necesarios o carezcan de importancia, sino con la pretensión de abordar aquellos temas más esenciales a nivel confederal y en el contexto actual. Ello, en base a un tratamiento más amplio, razonado y con los datos suficientes para concluir en unos puntos reivindicativos, también poco numerosos, pero que recojan lo esencial de cara a los próximos años. Creemos, asimismo, que ello puede favorecer una mayor profundización de los temas en la fase de estudio y preparación de enmiendas por los delegados y que los análisis y posicionamientos que se aprueben en el congreso sean plenamente asumidos.

No creemos equivocarnos al afirmar que los temas de empleo, salarios, Seguridad Social y derechos sindicales que contiene la ponencia, constituyen en estos momentos los temas claves de la acción sindical, tanto en Euskadi como en el Estado español y en el área internacional. No en vano se han convertido en el blanco de la gran

ofensiva que el capital ha desencadenado en los últimos años de crisis contra las conquistas realizadas por los trabajadores durante muchos años.

Política de empleo

Una constatación básica en el análisis de este problema, es que el paro no constituye una desgracia colectiva que proviene de la mala fortuna, sino que es la consecuencia de un sistema y de una manera determinada de dirigir la economía y que esta situación está siendo utilizada por el capital para aumentar su tasa de beneficios, para acrecentar su poder y en definitiva, para reforzar el propio sistema económico a costa de una mayor explotación de los trabajadores, con la particularidad de que todo ello se presenta como el camino idóneo para la creación de empleo y salida de la crisis.

Asimismo, sin entrar en el terreno económico en cuanto que es tratado ampliamente en la ponencia "la crisis económica, una crisis contra los trabajadores", se destaca la influencia de los avances tecnológicos en la situación del empleo, tema que, por obvio, que parezca se deja generalmente de lado y que cada vez va a tener una mayor incidencia, ya que las tasas de crecimiento económico necesarios para absorber la oferta de trabajo quedan cada vez más lejos de las posibilidades reales. Los aumentos de pro-

ductividad por medio del desarrollo tecnológico hacen impensable que el crecimiento de la demanda consiga equilibrarlo a través de ese crecimiento ilimitado, espejismo del pasado y en el que hoy nadie cree. En consecuencia, lo que debiera posibilitar un mayor bienestar social está generando consecuencias negativas en base a la utilización indebida de estas posibilidades.

Al fracaso de las medidas aplicadas por el Gobierno para hacer frente a la crisis y al paro, se oponen como respuesta sindical las medidas de política económica entre las que se incluye el relanzamiento de la demanda en base al mantenimiento de los salarios y de las prestaciones sociales y la elevación de las rentas y pensiones mínimas, que son tratadas más ampliamente en la ponencia económica y se señala la necesidad de un cambio cualitativo en la ideología y concepción del trabajo.

Con un pleno empleo imposible, al menos en la concepción que ha tenido este concepto en el pasado, se aboga por un cambio de rumbo hacia una sociedad más equilibrada y con más tiempo para vivir. En consecuencia, a retomar por la persona su propia libertad y hacia la superación del sistema productivista de la que el consumista constituye su principal armazón. Tema que sólo queda apuntado y que en sí mismo requeriría un tratamiento mucho más amplio.

En todo caso, la reducción del tiempo de trabajo y el control del desarrollo tecnológico en su aplicación al proceso productivo, planteado en un contexto global, que se plantean como respuesta sindical se orientan indudablemente en esa dirección.

Salarios y empleo

La libertad de la negociación salarial es uno de los componentes esenciales de la libertad sindical. El hecho de que este derecho esté recogido en los ordenamientos jurídico laborales no quita el que sea necesario seguir reivindicándolo y luchando por ello. La prueba es que, desde Euskadi, podemos afirmar que sólo durante cinco meses, en el año 1977, ha existido plena libertad de negociación. Antes de esa fecha, leyes y decretos limitaban ese derecho, a partir de ella, los pactos de la Moncloa y sus correspondientes reales decretos, los AMI y el ANE.

Lo cierto es que antes y ahora se sigue atentando contra la libertad de negociación salarial; de ahí que el posicionamiento reivindicativo consista en exigir la negociación en Euskadi: negociar todos los convenios y negociar sólo con las limitaciones propias de la confrontación sindical.

Los recortes salariales: una falsa solución. Además de las partes más directamente interesadas en el litigio, políticos, medios de comunicación, economistas, opinan hoy sobre el tema, como portadores de la fórmula para la solución de la crisis.

Hay que desmontar esta teoría que, escudándose en "argumentos técnicos", han creado la patronal y el Gobierno, en base a que la solución del paro pasa, necesariamente, por la reducción de los salarios, que produciría un aumento de los excedentes empresariales y, en consecuencia, generarían inversión y empleo, cargando sobre las reivindicaciones salariales y los sindicatos la responsabilidad del paro y del retraso en la salida de la crisis.

El hecho es que desde 1977 y en base a los argumentos de la patronal en relación a los salarios, a los beneficios y al empleo, se han dado todos



los ingredientes necesarios para una recuperación de la economía que empezará a resolver el paro, pero resulta que es en este período cuando se da un mayor aumento del mismo.

La pérdida del poder adquisitivo de los salarios y de las pensiones, el aumento de la presión fiscal sobre los trabajadores y los aumentos de productividad, han resultado una simple transferencia de rentas del trabajo a rentas del capital, sin ningún tipo de contrapartidas; ni de empleo, ni de otro tipo. Por otra parte, resulta falso que el aumento de beneficios signifique aumento de la inversión, así como que la relación inversión-empleo sea lineal.

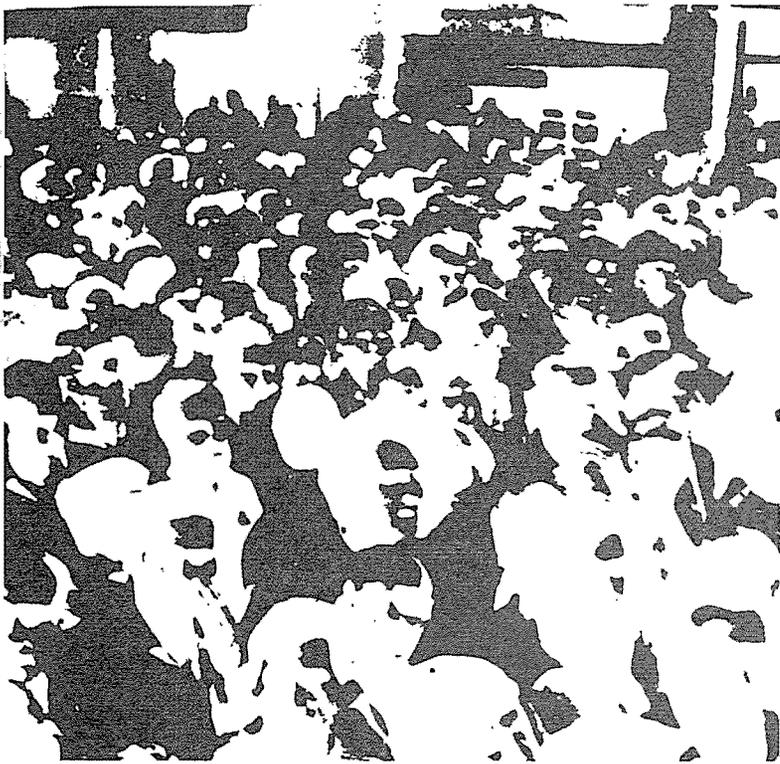
La conclusión es evidente, los niveles salariales no son los responsables del paro, ni las reducciones salariales son la solución a este problema, más bien todo lo contrario: el hundimiento de la demanda actúa precisamente en contra del relanzamiento de la economía. En esta línea se inscriben las conclusiones reivindicativas que se orientan al mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios,

que contemple, asimismo, los aumentos de productividad, a un mayor crecimiento del S. M. I. y de las pensiones mínimas y a la reducción de la presión fiscal sobre la renta de los trabajadores.

Sanidad y Seguridad Social

Los servicios y prestaciones de la S. S. constituyen, a pesar de sus deficiencias, uno de los mayores logros conseguidos por los trabajadores en los últimos tiempos. El tema requiere en estos momentos una atención especial, en cuanto que el sistema actual es seriamente cuestionado, en base a las dificultades de financiación. Es seguro que en el próximo futuro sea objeto de un intento de modificaciones profundas en el sentido de restringir y recortar estos servicios y prestaciones.

Ciertamente la financiación de la S. S. atraviesa graves dificultades, el continuo aumento del número de beneficiarios y la prolongada crisis económica vienen originando un incremento del volumen de prestaciones que debe cubrir la S. S., mientras



el número de cotizantes está disminuyendo. Pero es necesario señalar que el motivo principal reside en que el sistema de financiación vigente en el Estado español descansa excesivamente en cuotas sobre salarios, mientras otros países lo hacen de una forma más equilibrada y con mayores aportaciones por vía fiscal y, por tanto, financiada por todos los contribuyentes.

Esta situación plantea graves problemas tanto para abordar una mejora de las prestaciones u otras medidas, como una política de jubilaciones anticipadas que mejorase el mercado de trabajo, por la incidencia negativa que sobre el empleo se deriva de este sistema de financiación basado en cuotas sobre el salario.

La solución a este problema lo plantea la patronal vía privatización del sistema, de forma que la S. S. cubra únicamente unas coberturas económicas y asistenciales mínimas que serían completadas por seguros privados de pensiones y por coberturas asistenciales privadas a partir de cotizaciones complemen-

tarias abonadas por los trabajadores, lo que constituiría un retroceso muy importante. Los recortes en las prestaciones y el deterioro de los servicios sanitarios de los últimos años no hacen sino preparar el terreno a esta privatización.

La alternativa de ELA-STV se orienta, inequívocamente, al mantenimiento y mejora de la S. S., por un cambio del sistema de financiación a través del aumento de las aportaciones del Estado a los presupuestos de la S. S. de forma que, con un menor gravamen sobre los salarios, se aseguren los medios económicos para mantener y mejorar el conjunto de las prestaciones. Asimismo, y en base a que la salud es un derecho fundamental de toda persona, a la separación de la asistencia sanitaria del conjunto de la S. S., integrándolo en un servicio público de la salud que cubra a todos los ciudadanos, coticen o no a la S. S..

Remitiéndonos a Euskadi y en el campo de la S. S. — prestaciones económicas—

se considera vital el disponer de una tesorería propia que permita sentar las bases para un modelo de S. S. adecuado a la realidad y necesidades de Euskadi. En el área sanitaria la creación de un servicio vasco de salud que cubra a todos los ciudadanos y que integre a todas las instituciones dedicadas a la salud o a los servicios sociales pertenezcan o no a la S. S..

Finalmente, en relación a la participación sindical, los órganos de gestión y participación de la S. S. y de la salud deben estructurarse a nivel de Comunidad Autónoma y descentralizarse de forma que se creen órganos adaptados al lugar en que se desarrolla la acción asistencial.

Política sindical

El planteamiento reivindicativo en defensa del empleo, del poder adquisitivo y de la S. S. que se ha expuesto quedaría incompleto si no incluiríamos en el mismo el tema sindical. Efectivamente, la evidencia del ataque contra el conjunto de las condiciones materiales de la clase trabajadora no debe hacernos perder de vista que lo esencial, la clave de esta ofensiva contra los trabajadores reside, precisamente, en la política antisindical. La mejor garantía para que los objetivos de la patronal se cumplan plenamente reside, sin duda, en conseguir un sindicalismo débil, dependiente de instancias ajenas, incapaz de organizarse y de asumir su papel en defensa de los trabajadores.

A ello ha dedicado la patronal el mejor de sus esfuerzos a través de una política perfectamente orquestada, en la que se incluye el desarrollo legislativo de los últimos años en el terreno laboral, que ha contado con el apoyo pleno de la UCD y el consenso del PSOE y de la UGT en cuestiones claves.

A través del Estatuto de los Trabajadores se ha establecido una estructura de negociación rigidamente centralizada que impide el dinamismo sindical: no existe regulación sindical alguna que propicie la negociación colectiva y no se reconoce a los sindicatos la exclusiva interlocutoriedad en la negociación.

La inconstitucionalidad del laudo, propiciado por el recurso interpuesto por el PSOE, que elimina el único medio indirecto para que la patronal se avenga a negociar, completa básicamente el marco legal donde deberá moverse el sindicalismo.

Si a esto se añade una práctica sindical cada vez más alejada de la realidad y una estrategia que, lejos de oponerse a este marco legal, se ha adaptado a esta legislación sindicalmente regresiva, reduciendo toda la negociación a unos acuerdos en la cúpula, tenemos el resultado: el actual sindicalismo del Estado español.

Especialmente grave, desde la perspectiva autonómica, es la falta de toda competencia legislativa en materia laboral que impide un marco jurídico distinto, más adaptado a la realidad de Euskadi.

Este es el contexto en el que ELA-STV debe desarrollar su acción sindical. Superar esta situación es el objetivo que se persigue, en base al fortalecimiento sindical, a la plena soberanía sindical sin tutelajes de ningún tipo, a la resuelta decisión de desarrollar, al máximo, la negociación colectiva y al firme propósito de dotar a Euskadi de un marco propio de relaciones laborales. En esta dirección se sitúan las reivindicaciones formuladas puntualmente en los apartados "Promoción legislativa Institucional" y "Negociación Colectiva" que cierran esta ponencia.

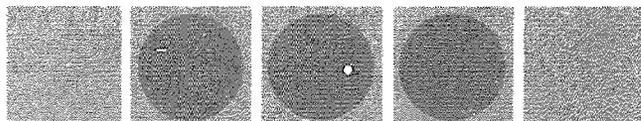
V Congreso Confederacional de ELA-STV

Lugar: Iruña-Pamplona.

Teatro Gayarre.

C/ Carlos III, 1.

Fecha: 28 y 29 de mayo de 1982



Orden del día

Día 28 de mayo, viernes:

- 10,00: Elección de la Mesa del Congreso.
Apertura del V Congreso por el presidente de la Mesa.
- 10,30: Intervención de los representantes de CMT, CIOSL y CES.
Presentación de las delegaciones sindicales invitadas.
- 11,30: Informe del secretario general, **Alfonso Etxeberria**.
- 13,00: Fin de la sesión de la mañana.
- 15,30: **“La crisis económica, una crisis contra los trabajadores”**.
Debate de las enmiendas presentadas.
- 17,30: Intervención de los representantes de las Federaciones y Uniones Comarcales.
- 18,00: **“Evolución y perspectivas de desarrollo organizativo”**.
Debate de las enmiendas presentadas.
- 19,00: Elección del Comité Nacional.
- 19,30: Fin de la sesión.

Día 29 de mayo, sábado:

- 9,30: **“Las relaciones laborales en Euskadi”**. Debate de las enmiendas presentadas. A continuación: Intervención de los representantes de las Federaciones y Uniones Comarcales.
- 12,30: Fin de la sesión de la mañana.
Reunión del Comité Nacional para la elección de la Comisión Ejecutiva.
“Política reivindicativa”. Debate de las enmiendas presentadas. Intervención de los representantes de las Federaciones y Uniones Comarcales.
Propuesta de que el VI Congreso se celebre el año 1986, en Bilbao, coincidiendo con la conmemoración del 75 aniversario de ELA.
- 19,30: Clausura del V Congreso por el presidente de la Confederación.

Organizaciones que estarán representadas en el V Congreso

Organizaciones internacionales no sindicales

- Comunidad Económica Europea.
- Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas.

Organizaciones internacionales sindicales

1.—Confederaciones internacionales:

- CES: Confederación Europea de Sindicatos.
- CMT: Confederación Mundial del Trabajo.
- CIOSL: Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

2.—Federaciones internacionales:

- FEITIVE: Textil, Vestido y Cueros.
- FITCM: Construcción y Madera.
- ITF: Transporte.
- PSI: Servicios Públicos.
- SPIE: Enseñanza.

Confederaciones Sindicales

AFL-CIO	-	Estados Unidos
CGIL	-	Italia
CFDT	-	Francia
CISL	-	Italia
CSC	-	Bélgica
DGB	-	Alemania
DGB	-	Austria
DISK	-	Turquía
FGTB	-	Bélgica
FNV	-	Holanda
FO	-	Francia
HISTRADRUT	-	Israel
ICTU	-	Irlanda
SOHIO	-	Japón
SOLIDARNOSC	-	Polonia
TCD	-	Suecia
UGTP	-	Portugal
UFTT	-	Túnez
UIL	-	Italia

NOTAS:

- La lista de organizaciones es necesariamente incompleta, ya que por necesidades de confección de este número de LANTZEN ha sido redactada varias semanas antes que el Congreso.
- No figuran las organizaciones que se limitan a enviar mensajes de adhesión.