

ELANTZEN

Página 4: “¿Crisis del sindicalismo o de un tipo de sindicalismo?”, J. ELORRIETA. Página 7: CON ACENTO/ZERTZELADAK, “Gogor eta motzak izan gabe, burua argi”, ITURRIAGA. Página 8: “Economía y Negociación”, MENDI. Página 11: “El gobierno conservador inglés contra el sindicalismo (y II): Las razones del enfrentamiento”, V. ELORZA. Última página: RECOMENDAMOS/GURE GOMENDIOA, Diskak, Zinema, Liburuak.

Ley Básica de Empleo otro proyecto ley desafortunado

El Boletín Oficial de las Cortes Generales publicaba el 21 de setiembre del pasado año, una enmienda a la totalidad suscrita por el Grupo Parlamentario Centrista a la Ley de Medidas Contra el Paro, tramitada hace ya dos años por el Grupo Parlamentario Socialista del Congreso, con propuesta de nueva denominación de “Ley Básica de Empleo”, ocultando con dicho eufemismo el vocablo que define el problema más sangrante que hoy agobia a la clase trabajadora, el Paro

En la estructura de dicha enmienda, tal y como ha sido aprobada por la Comisión de Trabajo, se contemplan tres aspectos fundamentales del problema, dedicando a cada uno de ellos un Título, con las siguientes denominaciones: Fomento del Empleo, Sistemas de protección del desempleo, Colocación y servicios del Instituto Nacional de Empleo.

Un proyecto consecuente con el estatuto de los trabajadores

Consecuente el Gobierno, con una política de flexibilización de las relaciones laborales ya iniciada con el Estatuto de los Trabajadores, en el Título Primero de la Ley Básica de Empleo, se institucionaliza la contra-

tación temporal vaciando de contenido un principio, y a su vez una aspiración sentida por la clase trabajadora, cual es el de la duración indefinida de los contratos, ó dicho de otra manera la estabilidad en el empleo, ya que ambos conceptos se identifican en la medida que, extinguido un contrato, en la actual situación del mercado de trabajo, la búsqueda de nuevo empleo siempre es penosa y en gran parte de las ocasiones inalcanzable. En este sentido la LBE da un paso adelante en lo que Antonio Sagardoy (Artífice del Estatuto de los Trabajadores) ha dado en llamar “Cambio de la filosofía en cuanto a la estabilidad en el empleo”, se trata —dice— de poner en práctica una política legislativa que no pretenda como fin último, el carácter

indefinido de la relación laboral, sino más bien la búsqueda de mecanismos que realicen una estabilidad profesional por encima de la estabilidad en el puesto de trabajo e incluso en la empresa”, paso adelante que el Gobierno no se atrevió a dar con el Estatuto de los T. que consagraba en su artículo 15 el principio del carácter indefinido de los contratos, si bien y en honor a la realidad sentaba tantas excepciones que el principio era excepcional.

Pensemos sin embargo, que este camino se había iniciado con anterioridad, y que ya los Reales Decretos 41 y 42/79, de Promoción de Empleo Juvenil y de Trabajadores Subsidiados habían introducido en las relaciones laborales la variable del miedo y la inseguridad a no ver renovados los contratos temporales, que en el futuro habrán de condicionar seriamente la acción sindical.

Se consagra la duración temporal de los contratos de trabajo

La LBE, recogiendo la experiencia de estas dos modalidades de contratos, los amplía a las Mujeres con Responsabilidades familiares, a los trabajadores mayores de cincuenta años y a los minusválidos, estableciendo como beneficios para las empresas que contraten a estos colectivos de trabajadores, bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social, Asistencia Técnica y material para acciones de formación o adaptación profesional a cargo del INEM, y subvenciones directas por incrementos netos de plantillas a través de contrataciones indefinidas. Obvio resulta que estas modalidades de contratos no son medidas dirigidas a la creación de puestos de trabajo, sino a la distribución de los ya existentes. Si bien por un lado ofrecen el aspecto positivo de favorecer la contratación de los

MINISTERIO DE CULTURA
DELEGADO PROVINCIAL DE Madrid
Depositado a las 10' 30 de mayo de 1988
El Delegado [Firma]
Conforme:

colectivos que con mayor peso soportan los índices de paro (piénsese que el 33 % del paro "registrado" es paro femenino, cuando la población activa femenina en Euskadi únicamente representa el 28 % de la población activa total; y que el 56 % del paro registrado corresponde a menores de 25 años, cuando este sector de población activa supone el 49 % del total) por otro lado debe destacarse el que ya ha sido comentado de consagrar la duración temporal de los contratos. Sin gran riesgo de equivocarnos podemos afirmar que estamos asistiendo a la desaparición definitiva del contrato de duración indefinida de nuestra legislación laboral, dado que lo que se nos presenta como medidas coyunturales frente a un problema coyuntural (Paro) no son sino un "cambio de filosofía en cuanto a la estabilidad en el empleo" frente a un problema crónico que el actual sistema capitalista no resolverá, incapaz de reabsorber la mano de obra que ha expulsado del mercado de trabajo, e interesado en que no se produzca esta reabsorción.

Grave discriminación entre trabajadores subsidiados y no subsidiados

Bajo el mismo título de Fomento del Empleo, se regula el Contrato de Colaboración Social, que si bien ya tenía precedentes en nuestra legislación, toma carta de naturaleza. Así podrá exigirse a todo trabajador que cobre las prestaciones de desempleo, un trabajo de colaboración cuando el mismo sea de utilidad social y redunde en beneficio de la comunidad, se concierte con un organismo público o privado de probada utilidad social, tenga carácter temporal y se realice en el ámbito de la Oficina de Empleo en la que este registrado el trabajador. Cabe apreciar dos aspectos del denominado contrato de Colaboración Social, el primero su carácter coercitivo, que lo asemeja más a una prestación personal obligatoria como pueda serlo el servicio militar que a un contrato de trabajo y el segundo el negativo efecto que habrá de tener sobre el empleo en cuanto supone una reducción del gasto público, y un claro perjuicio para los trabajadores no subsidiados que gustosos aceptarían estos empleos. Frente a lo anterior no cabe argumentar el penoso estado de las arcas municipales, pues el contrato de Colaboración (obligatoria) es un parche que ni soluciona el problema ni lo encamina hacia su solución.

En el título primero de la Ley básica de empleo se institucionaliza la contratación temporal.

Para finalizar el título primero, vamos a comentar una novedad cual es la concesión de ayudas, subvenciones o créditos para las empresas que contraten trabajadores subsidiados con contratos de duración indefinida. Se emplea el criterio de la compensación de gastos, lo que se habría de pagar a los trabajadores como subsidio, se le paga a la empresa incentivando así la creación de puestos de trabajo. Sin embargo, tal medida tiene un efecto negativo que acompaña necesariamente al resto de medidas que se contienen en esta ley, alejar cada vez más a los trabajadores no subsidiados de un puesto de trabajo, ahondando así el vacío que les separa de los trabajadores empleados o subsidiados.

Reducción del tiempo de percepción del subsidio

El sistema de Protección del Desempleo, recogido en el Título II, está inspirado, tal como adelanta la exposición de motivos, en tres principios claros; el primero, que el seguro de desempleo suponga una garantía para los que "han cotizado", se excluye de esta forma a todos aquellos que no han accedido a su primer empleo, y a los que agotado el tiempo de duración de la prestación no encuentran nueva colocación. El segundo, que el seguro de paro tenga un carácter gradual en el tiempo, para evitar la estabilidad en la situación de desempleo, ignorando con ello que la realidad esta demostrando día a día que la situación de paro le viene impuesta al trabajador y no es buscada por el mismo salvo contadas

excepciones, sin embargo tal argumento da pie, para a renglón seguido reducir la cuantía de la prestación. Y el tercero, el que "parece más justo que aquél que haya cotizado durante más años reciba una prestación durante más tiempo", argumento que se utiliza para reducir los periodos de percepción del subsidio en función del tiempo cotizado, y que responde más a la idea del Contrato de Seguro Privado, que al principio de solidaridad que debe guiar todo sistema de Seguridad Social.

Pasando ya al articulado del Título II, comprobamos cómo estos principios que hemos comentado se plasman, apartando del seguro de desempleo a todos los trabajadores que nunca accedieron al primer empleo, y a aquellos que agotaron el tiempo de duración del mismo sin encontrar otro empleo. Se establece la duración del mismo en función del tiempo de cotización (que cada vez irá siendo menor dado que la propia ley consagra la duración temporal de los contratos) así según el número de semanas cotizadas corresponde un número de días de subsidio según la siguiente escala:

26 semanas	90 días
39	135 días
52	180 días
78	270 días
104	360 días
130	450 días
156	540 días

Se reduce por tanto el tiempo de percepción del subsidio, dado que en la actualidad con 26 semanas se tiene derecho a 540 días de subsidio, pero incluso ni es respetado el mismo principio que se utiliza para reducir la percepción, puesto que si un trabajador ha cotizado más de 156 semanas tiene derecho a la misma duración que quien cotizó el mínimo de 156 semanas.

Es a nuestro juicio, lógico, pensar que el ahorro de dinero que se produce al reducir el tiempo de duración fuera destinado a incrementar la cuantía de la prestación, o bien a extender la cobertura del seguro, sin embargo la cuantía del subsidio se mantiene, porque en el primer semestre se percibirá el 80 %, el segundo semestre el 70 %, y el 60 % en el tercer semestre.

Se privatiza una parcela importante de la Seguridad Social

Se establece un límite máximo del 220 % del salario mínimo interpro-

fesional (1.522 pesetas diarias) para todos los grupos de tarifa, lo cual supone nuevamente un ahorro de dinero, que no habrá de ser destinado a la extensión de la cobertura.

Establecidas así las limitaciones en cuanto a la duración y la cobertura y la cuantía, la enmienda del partido del Gobierno abre las puertas a los Seguros Privados de Paro para complementar la insuficiencia de la prestación a cargo de la Seguridad Social, favoreciendo con ello, en primer lugar a las rentas más altas, en la medida que podrán costearse más fácilmente un seguro privado, y en segundo lugar, y sobre todo, a las compañías privadas de seguros, haciendo con ello de la propia crisis un negocio rentable para los causantes de la misma, y quebrando igualmente el principio de la supresión del ánimo de lucro en la gestión de la Seguridad Social.

El señuelo de la enmienda lo constituye sin duda, la que denomina Prestación Asistencial, y que por importe del 75 0/0 del salario mínimo interprofesional (519 pesetas diarias) durante tres meses prorrogables por otros tres, se destina a aquellos trabajadores que no teniendo cubierto el periodo mínimo de cotización para tener derecho al subsidio, y que inscritos en la correspondiente Oficina de Empleo, no les sea ofrecido un empleo en el plazo de treinta días. Como vemos en esta prestación asistencial se excluye nuevamente a los que no accedieron a su primer empleo y a los que agotaron el subsidio, siendo a nuestro juicio insuficiente en su cuantía y extensión; en absoluto pueden justificarse los graves recortes a los derechos adquiridos por los trabajadores, en base a esta prestación asistencial.

A la vista de marcado carácter regresivo de esta ley, que consagra la duración determinada de los contratos, reduce la duración y la cuantía del subsidio de paro, que divide a los trabajadores entre empleados-desempleados, subsidiados no-subsidiados creando así problemas dentro de la clase trabajadora que dificultarán su camino, ante el intencionado olvido por parte del partido del Gobierno del problema más grave que hoy angustia a la clase trabajadora se impone desde las organizaciones sindicales el rechazo de esta ley y la lucha porque no salga adelante.

ANTON ALBERDI

Paro registrado en Euskadi. Diciembre 79

DESEMPLEO REGISTRADO		82.587	100
SEXO	Hombres	54.578	66 0/0
	Mujeres	28.009	34 0/0
EDAD	- 25 años	47.327	57,30 0/0
	25 a 39	20.703	25,06 0/0
	40 y más	14.557	17,62 0/0
SECTOR	Agricultura y Pesca	1.222	1,47 0/0
	Industria	27.596	33,41 0/0
	Construcción	16.483	19,95 0/0
	Servicios	12.947	15,67 0/0
	Sin empleo anterior	24.339	29,47 0/0
PROFESION	Profesión Técnica	6.710	8,12 0/0
	Administración y Servicio	26.239	31,77 0/0
	Sector Agrícola y Pesca	174	0,21 0/0
	Obreros	46.142	55,87 0/0
	No clasificados	3.322	4,02 0/0

Fuente: Informe sobre el paro en Euskadi C.G.V.

Cobertura del seguro de desempleo sobre el paro total. Enero 79

ALAVA	27,9 0/0
VIZCAYA	40,5 0/0
GUIPUZCOA	32,6 0/0
NAVARRA	-----

Fuente: Informe de Coyuntura INEM I/79, pág. 106.
Informe sobre el paro en Euskadi CGV, cuadro núm. 27.
Elaboración propia.

Paro total. Diciembre 79

	Alava	Guipúzcoa	Vizcaya	Comunidad Autónoma
1) Desempleo total activo	7.869	32.102	52.168	92.139
Tasa de actividad potencial	39,48 0/0	40,79 0/0	38,56 0/0	39,40 0/0
Población total	262.000	721.000	1.233.000	2.216.000
a) Población activa potencial	103.437	294.096	475.445	872.978
b) Población activa 3º Tr. 79	98.000	265.500	449.200	812.700
2) Paro desanimado (a-b)	5.437	28.596	26.245	60.278
Paro estimado (1-2)	13.306	60.698	78.413	152.417
Tasa de paro	12,86 0/0	20,64 0/0	16,49 0/0	17,46 0/0

¿Crisis del sindicalismo, ó crisis de un tipo de sindicalismo?

Hay sectores interesados en proclamar que el sindicalismo esta en crisis. Son voces, la mayoría de ellas interesadas de que esto sea así, porque si algo temen es que el movimiento obrero organizado se consolide y modifique los equilibrios de poder político-social imperantes. También de otras instancias se oye este estruendo, instancias que han teorizado sobre el espontaneismo de las masas como única respuesta posible a la situación. En ambos casos son análisis, valoraciones hechas desde fuera de la realidad en la que vive la clase trabajadora, haciendo abstracción de cuales son sus prioridades reivindicativas. Mientras los primeros



se aferran a que no cambie el status quo para que sus posiciones de clase queden a salvo, los otros esconden en una terminología radical sus propias incapacidades de organización, de respaldo efectivo en el movimiento obrero, de romper el esquematismo simplista, fruto de elucubraciones que no han pasado por el crisol de la práctica cotidiana. La falta de una mínima vertebración orgánica impide que las decisiones se temen democráticamente y hace que estas se concentren en instancias ajenas a los trabajadores.

El hecho de que en los tres años, que han mediado desde la legalización sindical

hasta el momento presente, no se hayan cumplido las expectativas de una sólida implantación sindical, merece otro diagnóstico mucho más preciso y operativo para todo sindicalista, punto de partida para cualquier proyecto de revitalizar el sindicalismo de clase en el estado.

En este sentido interesa, y mucho, calificar la experiencia iniciada en la primavera de 1977 con la legalización de los sindicatos y la disolución del vertical como la crisis, el fracaso de un tipo de sindicalismo, y precisamente como contraste está la doble realidad, perfectamente diferenciada de UGT y CCOO sindicatos representativos a nivel del estado y ELA confederación circunscrita al ámbito de Euskadi.

No obstante antes de incidir directamente en las causas concretas más relevantes que confirman el hundimiento de un tipo de sindicalismo, precisamente el practicado por UGT y CCOO, conviene para situar el movimiento sindical en su conjunto no olvidar dos factores que han lastrado el proceso sindical, dos factores externos de considerable peso.

El bloqueo de UCD al desarrollo sindical

En efecto, siempre que se habla de que el sindicalismo no ha dado de si todo lo que se esperaba, hay que puntualizar en primer término que ello se debe en buena medida a que el

control del proceso tanto sindical como político ha estado desde un comienzo en manos de la derecha, parte muy cualificada de la cual proviene directamente de la administración franquista.

Infravalorar este dato es falsear cualquier análisis de perspectiva realista que se pudiera hacer.

El gobierno de la UCD confirmó en el poder después de las primeras elecciones generales de junio de 1977, ha condicionado el sentido y ritmo del cambio en todos los ordenes, incluido el sindical.

Desde el poder, UCD ha ido ralentizando y desvirtuando la reforma sindical. En un primer periodo, que podemos situarlo hasta 1979, la tácti-

ca utilizada al respecto ha sido la ambigüedad, las promesas no cumplidas y sistemáticamente retrasadas. En una segunda etapa, menos preocupada por la homologación democrática una vez que la derecha se había recompuesto definitivamente, la UCD se ha identificado de forma más diáfana con los intereses de grupos de presión económicos muy concretos —la banca y la gran patronal— y ha actuado en consecuencia: promulgando una legislación laboral manifiestamente regresiva —estatuto de los trabajadores, proyecto de la ley de empleo etc.— olvidando temas pendientes como la restitución del patrimonio etc.

El medio gubernamental ha sido, pues, hostil al movimiento obrero. De eso no cabe ninguna duda. Incluso, dada la tesitura mental de los poderes fácticos económicos y otros, ha carecido propiamente de fondo de maniobra. El desarrollo del movimiento sindical ha tenido este handicap nada desdeñable; ha sido víctima de un continuo sabotaje desde el poder.

La crisis económica otro hueso duro

El clima económico tampoco puede decirse que ha sido propicio en estos tres años. Al contrario, la crisis económica no ha hecho sino agudizarse sometiendo al sindicalismo a una dura prueba: mostrar su eficacia precisamente en unas circunstancias en las que la avalancha de expedientes de crisis son imparable, cuando el paro crece como la espuma en todos los países industrializados. La lucha en este terreno ha sido y es muy desigual, realidad perfectamente explicable máxime si tenemos en cuenta que los sindicatos de otros países, con más medios, más implantación y menos problemas económicos, también están a la defensiva.

En cualquier caso, un juicio mínimamente ponderado del papel del sindicalismo en la crisis precisaría tener en cuenta este atenuante de la bisoñez del mismo, sin exigirle soluciones mágicas, soluciones imposibles, propósito que no provoca otra cosa que no sea una mayor rechazación, un reflujio conservador en sectores de la propia clase trabajadora.

Tanto la sistemática actitud obstruccionista del gobierno, como la situación creada por la crisis económica podrían haber sido corregidas, sin duda, si la acción sindical hubiese discurrido por otros derroteros; por

Más allá de la declaración de principios está la incompatibilidad entre las responsabilidades sindicales y políticas y más allá aún, si cabe, la práctica de una acción sindical autónoma, donde el derecho a discrepar con los partidos políticos se ejerza de verdad.

ello, el pliego de descargos precisa de matizaciones, pero es que además tal hipótesis engarza de inmediato con el tipo de sindicalismo practicado.

La utilización política de lo sindical

Entramos pues en la cuestión de fondo que nos explica el por qué de la atonía sindical, generalizada a nivel del estado, que apunta una excepción en Euskadi, excepción con el sello característico de la forma de entender y hacer sindicalismo de ELA, excepción a pesar de todo mediatizada, porque no es posible hablar de comparativos estancos Euskadi—estado, porque la pérdida progresiva de iniciativa de UGT y CCOO en Euskadi no impide que su papel siga siendo

considerable. De todas las maneras, la ampliación de la negociación colectiva a nuevos sectores, las reivindicaciones alcanzadas, la vitalidad de la acción sindical máxime habida cuenta de los tiempos que corren, sitúan a Euskadi en una favorable posición relativa en la que, en absoluto, es ajena el protagonismo de ELA.

Lo que en realidad ha quedado en entredicho; lo que ha sido motivo de un cierto desencanto en la cuestión sindical ha sido, primero de todo, el tutelaje de los partidos sobre los sindicatos, en concreto del PSOE y del PCE sobre UGT y CCOO.

Ambos sindicatos han aceptado ser comodines prestos a ser sacrificados siempre que los intereses de sus respectivos grupos políticos así lo considerasen oportuno.

Esta falta de una estrategia sindical propia, ha sido nefasta, ha minado la credibilidad de la misma. El pacto de la Moncloa fué un duro golpe que frenó en seco el boom sindical generado con ocasión de la legalización y con las primeras elecciones sindicales. La desorientación en las filas del movimiento obrero fue inmediata, dado que quedó al descubierto la dejación de la política reivindicativa. Este error solamente ha sido reconocido de forma expresa y con mucha posterioridad por CCOO de Cataluña.

Esta falta de autonomía política ha impedido, por otra parte, esa diferenciación entre sindicato y partido, no ya en el terreno estratégico, sino también en lo concerniente a la propia imagen, lo que ha contribuido, sin duda, a la falta de entusiasmo, a la poca identificación con lo sindical de amplias capas de la población trabajadora.

Se estrecha el cerco partidista

Unido así mismo a la relación partido-sindicato está el usufructo de la instancia política de los cuadros, en detrimento de las tareas sindicales, que ha dejado desatendidas las tareas organizativas, en un momento precisamente que el esfuerzo requerido en este campo tenía que ser muy alto.

El balance como se observa, no puede ser más negativo y el sindicato-correa de transmisión ha tocado fondo en sus posibilidades.

Siendo realistas hay que lamentar además, que la situación no ha cambiado. En el caso concreto de la UGT, su reciente XXXII congreso ha supuesto un mayor control de PSOE, control

tanto más contraproducente cuando el partido no ha podido acceder a áreas de gobierno para desde ellas apuntalar el sindicato. Sin estas expectativas, producto de un espejismo histórico difícilmente repetible y con gravosas hipotecas para el sindicato, la identificación PSOE-UGT buscada, o mejor dicha impuesta, no puede ser más inoportuna hasta el punto de amenazar la propia caracterización sindical de UGT.

En cuanto a CCOO tampoco se puede hablar de cambios ya que ni la entrada de esa corriente socialista de USO ni el proceso congresual abierto por CCOO de Cataluña que se desmarca en algunos otros aspectos cuestiona la estrecha ligazón partido-sindicato.

Esta incapacidad de soltar amarras de los partidos políticos choca tanto más, si observamos que en otros países Europeos, con sindicatos ya muy consolidados es imparables (entre los propios sindicalistas alemanes hay una fuerte corriente de opinión en este sentido, y es muy posible que ya el próximo congreso se plantee la incompatibilidad de cargos políticos y sindicales).

ELA un contraste cada vez más valorado

Esta autonomía estratégica y operativa aparece como una condición necesaria para que el sindicalismo del estado salga del letargo, para que tenga el suficiente impulso y rompa así esa inercia paralizante. La simbiosis entendida como una mutua ayuda es una falacia que no funciona ni cuando las instituciones políticas y sindicales están estabilizadas y, mucho menos, cuando éstas tienen que recorrer para ello un largo camino. El deslinde de estrategias, de medios, se hace en este supuesto vital. Y en cualquier caso los sindicatos tienen sus propios objetivos e intereses. Toda simplificación al respecto supone un error de bulto.

No es casualidad que mientras UGT y CCOO están seriamente bloqueados en parte importante por esa identificación partidista de la que son tributarios y no a la inversa, ELA va aglutinando sectores de trabajadores cada vez más amplios, cuya afinidad es precisamente la de ser trabajadores y no "clientela" de tal o cual partido.

Más allá de la declaración de principios, está la incompatibilidad entre las responsabilidades sindicales y políticas y más allá aun, si cabe, la práctica de una acción sindical autónoma,

donde el derecho a discrepar con los partidos políticos se ejerza, de verdad.

La cuota, la otra clave

Si la relación partido-sindicato constituye una de las claves de esto que genéricamente se ha denominado crisis del sindicalismo en el estado, la otra clave solo aparentemente desconectada con la anterior es la concepción financiera, entendida en su doble vertiente: origen y destino de los fondos.

Un falso pudor, o una desenfocada visión del sindicalismo ha hecho que este tema no tuviese la debida atención y sólo después de haber transcurrido tres años aflora el problema en toda su dimensión.

Anteriormente ha quedado de manifiesto la actitud del gobierno en relación al patrimonio sindical, actitud que es censurable y que precisa un esfuerzo para modificarla, pero ello no quita para calificar de coyunturalista, sin bases de futuro, cualquier plan económico basado en ésta u otras fuentes externas en lugar de en las cuotas.

Si cotejamos los planteamientos que en este capítulo económico tienen los sindicatos de los países industrializados hay dos constantes: una de ellas es la autofinanciación por medio de la cuota y otra un importe de la cuota situado entre el 1-1,5 por ciento de los salarios.

Cuando no se aborda la financiación desde esta óptica, y es claro que UGT y CCOO no lo han hecho, no debe de sorprendernos que la patronal vea en esta deficiencia el tendón de Aquiles del movimiento sindical y manobre en torno a él, ni tampoco que los trabajadores comiencen a preguntarse para que sirve el sindicato. La penuria de medios económicos no incide sólo en la faceta asistencial, por otra parte absolutamente necesaria, sino en la propia consistencia y desarrollo organizativo.

El sentido mismo del sindicalismo es lo que está en juego

El que las federaciones y uniones interprofesionales sean estructuras operativas, el que los trabajadores en huelga tengan la cobertura de la caja de resistencia, el que los servicios jurídicos sean gratuitos, el que el sindicato desarrolle áreas como la formación e información, etc., tienen mucho que ver con esta capacidad de respuesta, con el sentido mismo del sindicalismo.

Por sencillo y claro que parezca todo ello no está asumido en la práctica, en la que sigue prevaleciendo esa interferencia de partido, que prima sobre los intereses sindicales la mera adhesión, la simple extensión del campo electoral, la movilización en las que las motivaciones políticas son prioritarias o incluso exclusivas.

Mientras las dos cuestiones referidas, dependencia de los partidos políticos y cuota sindical no sean revisadas en profundidad, muchos nos tememos de que la tendencia a la baja o al menos la relantización que se detecta no será remontada en detrimento, por supuesto, de todo el sindicalismo. El que se produzca este punto de inflexión y se retome la iniciativa sindical depende de ello.

Entretanto, sólo nos cabe no caer en este mimetismo y seguir marcando, aunque sea en solitario, un estilo, un tipo de hacer sindicalismo, diametralmente opuesto, no para ser distintos, sino para no convertirnos en tigres de papel.

J. ELORRIETA

Gogor baina motzak izan gabe, burua argi



Praktikotasunez jokatzeak ez du esan nahi bururik gabe, printzipiorik gabe ibiltzea denik; flexiblea izateak ere, ez du esan behar helburu eta helbideak garbiak ez direnik. Praktikotasuna eta flexibilitatea ez datoz bat oportunitateak duen zentzu makurrarekin.

En dute zer ikusirik, hori bai, alderdikeri edota jokatze bide hestuekin. Egunoroko sindikal ekintzean, praktiko eta flexibleak izan behar dugu eta ez daigutela esan sektarioak garenik edota errezetak aplikatzen jarduten dugula lanean, betiko kuadrak ditugula buruan.

edozein zirkunstantzitan.

Beharrezko ikusten dugu, bizi garen momentutan, kontutan hartzea aurretik esana (gaurko zein biharko balio baidute), zeren eta ez da jente gutxi, gogor jokatzea eta alderdikeria batzen duenik, betiko eskemaz jokatzerakoan idea garbiekin ari dela pentsatzen duena.

Krisis ekonomikoak ez du enpresa eta situazio denetan aurpegi berdina agertzen. Militante sindikalari bereiztea dagokio, lekuan lekuko, behar den ikuspena eta irtenbidea. Ezin da kasu guzientzat erraminta bera erabili, errezeta bera.

Badakigu, jakin ere, egoera txarrean tokatzen zaigula sindikalismua egitea baina, are eta jakingarriago behar dugu izan, ezina dugula geure moztasunagatik, itsu jokatzeagatik gehiago zaildu ea txarki dagoen ingurua. Ezin dugu pentsa krisiak grabedaderik ez duenik, ezta inoiz irtetzeko aukerarik izango ez dugunik, hortarako ahaleginik egin gabe. Egunen batean irterako atea egingo dugu, kontutan hartuta orain jokatzen duguna, egiten dugunarekin, geroa erabatera edo bestera mugatuko dugula. Gaurko lanera biharko sindikalismoe- ra bihurtuko da.

Estranjeriko sindikatuei begira, krisiak erabat moldeatu dituela dakusagu: borrokarako, erantzuteko ahaltzeak, laneko garra galdu dute. Ohitura batzuk hartu zituzten eta ez dira orain kapaz gogor aritzeko. Gaur hartako bizioek erabat

moldeatu dute gaurko ematen ari diren jokoera. Halako ekintzak, holako estruktura sindikala eragitera arazi dute. Ezin bestean, teoriz aurpegia garbi nahian orain.

ELAK, behin eta berriz sindikalismoa egitea nahi duela dioenean, sindikatua- ren lekua zein den garbi ipintzea baino besterik ez da. Bai kanpotik, bai barrutik datorzkiekeen bultzadak (sindikalismo hutsetik at ibiltzekoak hain zuzen), albokoak, parasindikalak direla esango genuke. Ez dugu besterik nahi; Euskadin, sindikalismuak bete behar duen funtzioa hartu baino. Gizarte barmean gure egitea propioa dugulako.

Eta batzuk ezjakintasunez, besteak gainera agindu nahian (beren kolporako noski) ez dute amestitu nahi faktore sozialak —sindikatuak, bat izatekotan— elkarren arteko jokoan aurreratu eta aldatu behar dutela gizar- tean, bakoitza bere puestotik.

Lehen esan bezala, praktikokoak izanez, flexibilitate eta imaginazioa erabiliz, zein sindikalismo nahi dugun garbi adierazi behar dugu. Zein pauso ematen eta emateko dauden Euskadiren nortasun biderako. Horrela ari gara geroko sindikal neurriak ipintzen, gaurko krisi egoera honetan, gure herria instituzionalizatze bidean ematen ari den hariak josten, gorputza egiten.

ITURRIAGA



Apuntes sobre la negociación colectiva



Economía y negociación

La Negociación Colectiva tiene diversos efectos.

L N.C. no sólo afecta a las condiciones de trabajo en la empresa; tampoco sus efectos económicos o sus efectos sobre la estructura de poder —efectos políticos— quedan limitados a la empresa donde se da la negociación.

En su acepción moderna, la Negociación Colectiva tiene efectos directos sobre la economía en general, la macroeconomía, y sobre la dinámica social, sobre la estructura de poder del conjunto de la sociedad.

Nos interesa hoy comentar algunos aspectos económicos de la Negociación Colectiva en una sencilla y parcial aproximación a la dinámica interna del capitalismo.

Economía de la Negociación Colectiva

En círculos “económicos” es continúa la acusación de que los sindicatos son los causantes de la inflación: nosotros, simplemente, no estamos de acuerdo, entre otras cosas porque el tema es más complejo. Teóricamente, el incremento de los salarios en cuantía correspondiente al incremento del Coste de Vida más al incremento de Productividad no tiene por qué dar lugar a la inflación. En la realidad actual es obvio que los incrementos salariales no están llegando a la suma del Incremento del Coste de Vida más Productividad y que, en el conjunto económico, es

el capital quien se está beneficiando del incremento de Productividad en la crisis, y, consecuentemente, está aumentando la participación de los beneficios en el reparto de la Renta Nacional.

Por supuesto, somos, los sindicatos, muy conscientes de que si los salarios se incrementarán en cuantía muy inferior al Coste de Vida, los trabajadores estaríamos aportando la solución al problema de la inflación. Pero no estamos de acuerdo en que sea así: el capital trata continuamente de hacer exactamente eso, reducir los salarios reales. Y de aquí no se deduce el que seamos los culpables de la inflación.

Relación difícil de alterar

Esta acusación que venimos comentando adquiere formas más sofisticadas y complicadas pero básicamente se resume en este intento patronal constante de reducir los salarios reales, disminuyendo el poder adquisitivo de los salarios.

De lo que venimos comentando se deduce el reconocimiento de una relación entre Productividad y Salarios, relación que no es directa, automática y consabida.

A nuestros efectos podemos formularla como que en la economía capitalista se da una evolución tendencial similar y paralela entre salarios y productividad. A mayor Productividad, mayores Salarios dentro de la indicada evolución similar. Consecuentemente es muy difícil alterar la relación



Salarios/Productividad. La mejora de esta relación no se da espontáneamente e implica, entre otras cosas, alterar las relaciones de fuerza. La sindicación y el protagonismo sindical pueden conducir a esa alteración de las relaciones sociales.

Importancia de las expectativas

Las acusaciones a los sindicatos tienen sus efectos. En la economía capitalista, las **expectativas** son muy importantes y señalan “lo que se espera”, lo que Keynes llamaba el estado del “espíritu animal de los empresarios” y, como se sabe, las decisiones de los empresarios dependen de sus actitudes, de su ánimo, de lo que espera, en una palabra de las **expectativas**, de eso tan difícil que los economistas no consiguen meterlo en sus curvas y en sus números. Por supuesto, la Negociación Colectiva, su dinámica y su concreción en convenios afectan en grado sumo a las expectativas de los empresarios y del resto de “agentes sociales”. Todos hemos experimentado en estos años la continúa toma de decisiones empresarial basado en expectativas, sean estas racionales o viscerales, con su consecuente efecto multiplicador.

Este tema es tratable en la interesante perspectiva de las empresas en crisis pero tratamos ahora de teorizar con vistas a la Negociación Colectiva.

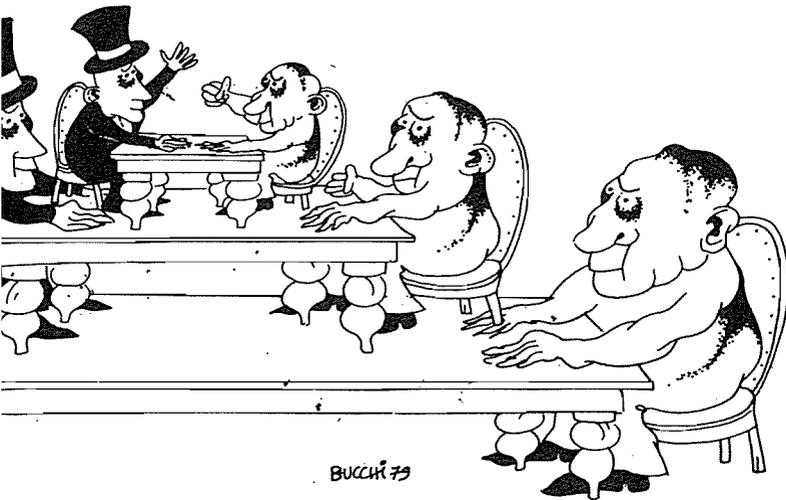
Negociación

En la **Negociación empresa por empresa**, las condiciones pactadas y la propia negociación se ajustan más a las características de las empresas, de modo que los trabajadores del Grupo I, conseguirán mejores convenios que los del Grupo III y IV, elevándose más los salarios y reduciendo —aunque no siempre— la ventaja en beneficios del Grupo I.

Nótese que, de esta forma, los trabajadores de las empresas de los Grupos III y IV están en peores condiciones que sus compañeros del sector y están sustentando la permanencia de empresas “marginales”, consiguiendo que sean menos las empresas que “caigan”. La experiencia de las empresas en crisis ratifica esta teoría y en todas ellas se negocia empresa por empresa, **ajustándose** a las condiciones de cada caso.

En la **Negociación Sectorial**, las condiciones pactadas y la propia negociación se ajustan a las condiciones “normales” del sector y responden a las condiciones del grupo más numeroso de empresas, el Grupo II. De esta forma, las condiciones laborales son o **tienen a ser homogéneas** en el sector, las empresas del Grupo IV “caen”, algunas del Grupo III “caen” y las que más aguantan pasan al Grupo II y las del Grupo I siguen obteniendo beneficios “más altos que los normales”.

De acuerdo con estas notas, las empresas del Grupo I y II están interesadas y a favor de la negociación sectorial, mientras que las empresas del Grupo III y IV están en defensa de



Marginalmente podemos señalar la importancia de los medios de comunicación en la formación de expectativas positivas o negativas.

Volumen de empleo

Tratando de observar la dinámica de la economía capitalista podemos clasificar las empresas de un sector en distintos grupos.

En un primer grupo las empresas que tienen beneficios “más altos que los normales”. Un segundo grupo, el más amplio, constituido por las empresas que tienen beneficios “normales” o corrientes”. El tercer grupo estaría constituido por las empresas que no tienen ni beneficios ni pérdidas. Por último el cuarto grupo tiene pérdidas.

Nótese que no entramos ahora en la definición de Beneficios “normales” o “corrientes”.

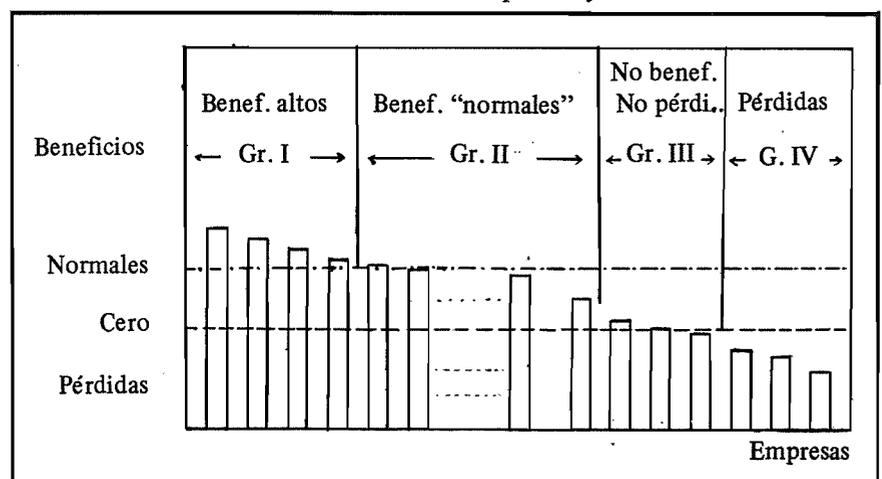
En la crisis, las empresas del grupo IV “caen”, así como algunas del grupo III: el volumen de empleo, de trabajadores ocupados decrece.

Antes se bajaban los salarios y podían “caer” menos empresas. Ahora si los salarios no bajan, son rígidos a

la baja, las empresas “caen” y la crisis afecta especialmente al volumen de empleo y afecta menos a los salarios y condiciones de trabajo de los ocupados.

Este análisis es muy simple y se complica por múltiples razones, económicas —inflación—, sociales y políticas, pero cabe destacar la fuerte incidencia de la crisis sobre el empleo y el paro.

Tampoco cabe olvidar que la crisis afecta al conjunto de los trabajadores y a sus condiciones económicas y sociales.



La combinación de la negociación sectorial y la de empresa, tanto en cada sector como contemplando todo el conjunto de sectores, es la única alternativa de lograr lo mejor a través de la Negociación Colectiva.

las "cláusulas de desenganche" y de la negociación en la empresa, de acuerdo con la situación.

Hay más efectos que los incrementos salariales

Por supuesto esta exposición es simple y estática. Es muy curioso que en ciertos momentos las empresas del Grupo I y II están, de hecho, a favor de la negociación empresa por empresa. Son las famosas expectativas y otras razones sociales e institucionales las que explican conductas patronales extrañas en primera instancia. Sin pretender con esto explicar la conducta patronal en un año determinado, esta teoría puede explicar situaciones de los últimos años y explicar la negociación del Mueble en Guipúzcoa. Lo que no explica es la negociación de los Bingos en Vizcaya.

Ha de notarse, en lo que venimos señalando, que en uno y otro caso, "sectorial" o "empresa por empresa", tendencialmente, los **incrementos salariales medios** ponderados son similares lo cual NO QUIERE DECIR que los efectos a largo plazo son idénticos: hay muchos elementos no exclusivamente económicos que hay que considerar a la hora de posicionarse ante la estructura de la Negociación Colectiva. En todo caso, y los no-sindicalistas se olvidan frecuentemente —por no decir, siempre—, hay que recordar que en la Negociación Colectiva, en la dinámica conjunta de los trabajadores se dan frecuentes elementos autónomos, fenómenos, no encuadrables ni en gráficos ni en números.

Es un placer que ello sea así.

Observaciones

De la "economía" anterior se pueden extraer algunas notas:

— La **negociación sectorial de máximos** es fácilmente incorporable a la "teoría económica del capitalismo" y conviene, en general, a todas las empresas menos las marginales y decadentes.

En este contexto, los sindicatos y la Negociación Colectiva sirven para asegurar "la parte que les toca" y formalizar los logros conseguidos.

Se introduce, de esta forma, un elemento de seguridad y de rigidez en la dinámica capitalista. La evolución del conjunto de la economía, y del propio sistema, queda así en función de **elementos ajenos a la negociación**, de centros de decisión que no incluyen a los sindicatos y de fenómenos autónomos de conducta de las clases sociales. Lo que se escribió sobre la negociación en Europa se inscribe en este marco.

— La **negociación empresa por empresa** introduce un elemento "pesado" en la dinámica empresarial, el "elemento" sindicato; tiene un fuerte efecto sobre las expectativas y sobre la toma de decisiones empresariales; ralentiza la conducta económica del capital e introduce un fuerte elemento economicista en la negociación y en los sindicatos.

— La combinación de la negociación sectorial y la de empresa, tanto en cada sector como contemplando el conjunto de sectores, es la única alternativa de lograr lo mejor a través de la Negociación Colectiva. Por supuesto, la fijación de criterios y estrategias en la combinación de los distintos niveles de negociación se ha de realizar a través de un análisis global, de una perspectiva de conjunto e incluyendo más elementos que los puramente económicos.

MENDI

Las razones del enfrentamiento

Gran Bretaña no supo reaccionar con espíritu innovador a la pérdida del imperio y al agotamiento de los recursos naturales y de tecnología que sirvieron de rampa de lanzamiento a su tremendo florecimiento industrial. El agarrotamiento social y económico, que algunos señalan como una de las características actuales de la sociedad británica, su falta de aliento y de capacidad creadora, pueden tener alguna parcial explicación en el envaramiento de unas instituciones excesivamente cargadas de lastre histórico y en un sistema educativo que conformó en un espíritu muy tradicional a sus clases dirigentes.

Algunos aspectos propios de los sindicatos ingleses que despiertan extrañeza en un continental, como ya se hizo notar en el artículo anterior, llevan también el sello de una historia social en la que las instituciones han realizado un "paso a paso" parsimonioso y sin rupturas.

Ola conservadora

Ya antes de que el torrente de petróleo del Mar

V. ELORZA

del Norte hubiera descubierta expectativas y horizontes nuevos a la economía británica, la crisis de los 70 impulsó una ola conservadora. Se desató una cruzada con connotaciones apocalípticas que se entregó a poner de relieve todas las deficiencias y los riesgos de una sociedad en la que se manifestaban claros indicios de decadencia: inflación alarmante, estancamiento persistente, tensiones sociales crecientes, ambiente generalizado de malestar e inestabilidad. La insolidaridad nacional, la subversión, la irrupción de actitudes agresivas y aún violentas protagonizadas por determinados grupos sociales, la insubordinación contra los dirigentes etc. fueron tópicos utilizados con generosidad para polarizar la opinión alrededor de la necesidad y de un cambio. Al tiempo que se sugería el signo del cambio.

Efectivamente en mayo de 1979 los Conservadores llegan al poder. No se debe ocultar que las indecisiones y la falta de ideas de los laboristas les ha facilitado el camino.

La señora Thatcher se puso a gobernar inspirada en un liberalismo desenterrado y huyendo decididamente de Keynes hacia atrás. El aire de seguridad y el indudable vigor que ha desplegado desde el primer momento la primer ministra británica se debe, a no dudar, en no poca medida, al hecho de sentirse arropada por el viraje hacia la derecha de la política europea y occidental en general. Su decidido enfrentamiento con los sindicatos hay que encuadrarlo coherentemente en una política categorías históricas e inspiraciones de fondo pertenecen al pasado.

¿Y el poder empresarial?

Los Conservadores ingleses enarbolando, de cara a la opinión pública, la pretendida defensa de la libertad individual arremeten contra el "excesivo" poder sindical que se han propuesto reducir para reequilibrar, dicen, la incidencia de las fuerzas sociales. Sin embargo, y muy significativamente, desde las filas conser-

vadoras no se ha elevado ninguna voz crítica denunciando el poder empresarial que ha sido el resultado de un siglo de concentración industrial. Hoy las 100 mayores empresas británicas controlan el 50 por ciento de la producción industrial —en 1950 no controlaban más allá del 25 por ciento—. Precisamente este grupo empresarial es un grupo de presión activo que ha alentado esta corriente intelectual y de opinión de signo liberal-decimonónico en sus principios inspiradores. El partido conservador ha sido muy receptivo a las ideas de los así llamados "nuevos economistas" británicos, cuya posición central puede resumirse en una sociedad de concurrencia en la que el Estado se quede de espectador y en la que la libertad de empresa es inseparable del acervo de las libertades individuales. Por eso además de propugnar la economía de mercado, el mecanismo de libre formación de precios, rechazan toda política de rentas y de formación de consenso. Ninguna fuerza, entre otras consecuencias de las que necesariamente producirá tal mecanismo, puede impedir el paro: eso conllevaría el oponerse al cambio. Ellos

quieren dotar de un fondo ideológico político-cultural coherente al partido conservador. La primera tarea del gobierno conservador tiene que ser la restauración del equilibrio de las fuerzas sociales (recortar por vía de ley la libertad sindical, quiere decir) alterado tanto por los gobiernos conservadores como por los gobiernos laboristas a lo largo de años y años de permisivo desarrollo de la libertad sindical. Este esquema mental, supone, falsamente, la neutralidad del estado y conduce directamente al enfrentamiento social como se ha visto en la huelga, larga huelga, de la siderurgia nacionalizada iniciada el 2 de enero y cuya dureza sólo tiene equivalente antecedente en los conflictos sociales del año 26. Supone, también falsamente que el gobierno —conservador, él— es el clarividente y neutral gestor del interés nacional y las vigorosas organizaciones sindicales la amenaza de los ciudadanos.

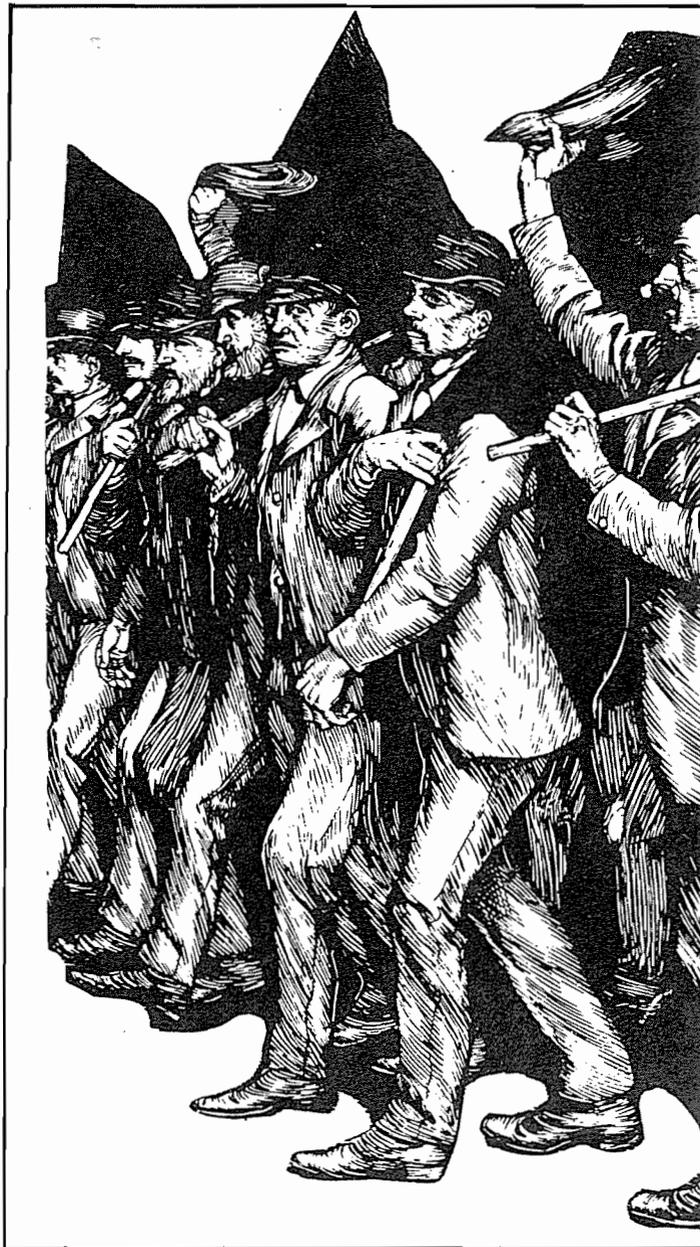
Contradicciones

Podríamos hacer una pequeña aproximación a la realidad y descubriríamos una parte de la contradicción en que se va a mover el gobierno que trate de convertir en calderilla política estos esquemas socio-ideológicos. Los sindicatos existen y, con disgusto de estos liberales equivocados de siglo, rompen la "competencia" que ellos quisieran ver rigiendo el juego libre del mercado de trabajo. Por este lado quisieran recortar el poder sindical y reintroducir en dicho mercado el fraccionamiento de los trabajadores y el amortiguador del paro: aproximarse al mercado de trabajo que sueña un empresario. Pero, y este es el otro cabo de la contradicción, un sindicalismo débil no es representativo ni alcanza credibilidad entre

bases que, fácilmente, en momentos de exacerbación, provocan movimientos y convulsiones incontroladas. De eso saben en Gran Bretaña. Un sindicalismo fuerte podría ser instrumento inestimable, sobre todo durante la crisis, en la realización de una política gubernamental. Fué la tentación consentida del gobierno laborista y en el fondo sigue siendo el sueño imposible del gobierno conservador.

Programa contra los sindicatos

El manifiesto electoral del partido conservador situaba a la cabeza de sus prioridades de gobierno la limitación de los poderes sindicales: el 7 de diciembre del año pasado el ministro de trabajo M. James Prior en efecto comenzaba a dar satisfacción a las promesas electorales haciendo público un proyecto de ley bajo la denominación de "Employment Bill" (en adelante E.B.) que se presentaba con la moderada y, al parecer, honesta pretensión de "restaurar el equilibrio de las relaciones industriales". Los documentos de trabajo previos a la formulación del proyecto de ley contenían una carga antisindical muy fuerte. Pero el Ministro Prior, aún manteniendo la línea general y no renunciando a posteriores avances en la misma dirección de restringir el poder sindical, presentó un proyecto intencionadamente recortado y limitado a un cierto número de casos concretos. El E.B. aparece como un proyecto de compromiso y no carente de habilidad y tacto político. Tatcher desearía establecer un sistema radicalmente distinto de relaciones industriales pero no olvida que un intento audaz en ese sentido del gobierno conservador de Heath (1971) condujo a un enfrentamiento



to con los sindicatos y tuvo nefastas consecuencias para los conservadores: perdieron el poder. Esta es la razón por la que aunque esta vez se quiera ir también muy lejos se vaya por un camino más sinuoso y procurando evitar la confrontación con la TUC. Previamente y con objeto de arropar el proyecto, se hizo un concienzudo trabajo sobre la opinión pública intentando enfrentarla contra los "abusos" sindicales.

Relaciones laborales, 1980

M.J. Prior días antes de hacer público el proyecto de ley fué explícito respecto al tipo de relaciones industriales y de sindicalismo que los conservadores buscan para la década de los 80, década que previsiblemente va a estar marcada por la crisis y sus efectos. Sus declaraciones, cuya semántica hay que hacerla en clave conservadora, pue-



to sindical fuerte y responsable con una política consecuente que asegure la estabilidad, sirva de base a un restablecimiento de la economía y controle a los miembros con tendencia a la irresponsabilidad.

Si el movimiento sindical británico de los 80 acepta funcionar dentro de esos cauces y se acepta como "abuso", que hay que combatir toda actuación sindical que no se atenga a esos términos (insisto, interpretados en clave conservadora), se comprende que los conservadores británicos se comprometan a mantenerse en la tradición "no intervencionista" mientras esté en el gobierno y a gobernar en la corriente de "nuestro sistema".

Contención sindical

Con este proyecto de ley, el "Employment Bill", se pone la primera piedra de un proyecto a largo plazo, de contención sindical, de recorte de los elementos de poder "real" de los sindicatos, de intervención de tipo institucional del gobierno en los temas laborales con el pretexto insincero, de garantizar el interés general. Se quiere inaugurar un nuevo sistema que en apariencia respeta el protagonismo y la responsabilidad de las partes implicadas en las relaciones laborales (patronales y sindicatos), a una de las cuales (los sindicatos) se le recorta la libertad, se le corta la hierba bajo los pies y se le encorseta en un proyecto social ajeno al mismo. De esta manera no es necesario el "pacto social" (de los socialdemócratas) ni siquiera las intervenciones gubernamentales —siempre de mala imagen— para la fijación de topes o bandas salariales.

Todo esto los conservadores británicos, de momento lo ven como un dibujo en el cielo de las intencio-

nes y de los proyectos de una "nueva sociedad". Para lograr que el proyecto entero encaje la señora Thatcher pide diez años de plazo. Es mucho pedir a un electorado que va más atento a los resultados que a las intenciones, que carga, como un adelanto del precio del proyecto, en otros sectores económicos y sociales, con una política dura.

"Restaurar el equilibrio en las relaciones industriales"

Como si ese equilibrio en alguna ocasión hubiera existido. Para el proyecto E.B. esa restauración pasaba por los siguientes pasos:

1.— Disminuir el poder colectivo de los trabajadores agrupados sindicalmente, disminuir el poder sindical:

— regular los tipos de votación.

— limitar y a poder ser suprimir las acciones sindicales de solidaridad; huelgas, piquetes, etc.

— limitar los procedimientos de afiliación.

— autorizar al ministro de Trabajo la publicación de códigos de buena conducta en lo referente, sobre todo, al closed shop y los piquetes de huelga.

2.— Enfrentar el interés individual del trabajador con el interés colectivo de los trabajadores. Exhalar la libertad individual del trabajador y mostrarla como expuesta a los "abusos" de los sindicatos. Atomizar el colectivo de los trabajadores.

3.— Estimular a los empresarios más pusilánimes a la creación de empleos (a invertir), eliminando, por un lado, una serie de disposiciones legislativas sobre la protección del empleo y, por otro lado, "protegiéndolos" contra el "poder" sindical.

Brechas en el sistema

La larga lucha histórica de los sindicalistas ingleses ha abierto brechas en el sistema de poder patronal. Este poder, enorme aún y que en ningún momento es cuestionado por los conservadores, es el que trata de recomponer y potenciar el gobierno de la Thatcher, y retrotraer el sistema de relaciones industriales a épocas ya superadas. En dos puntos donde los sindicalistas británicos habían conseguido significativos avances, se centra la atención de la "restauración" conservadora.

1.— Los sindicatos británicos habían logrado ciertos claros éxitos encaminados a controlar el "mercado de trabajo" y sustraerlo, justamente, a la concepción capitalista, según la cual el trabajo humano tiene que someterse, a modo de simple mercancía, a los mecanismos de la oferta y la demanda. La acción sindical entorpece estos mecanismos que vuelven a ser mitificados por los "nuevos economistas" británicos. Aunque hay situaciones que las podemos considerar democráticamente irreversibles, como sería la supresión del asociacionismo de los trabajadores, este resurgido liberalismo mira a su propio pasado con un impudor que hace solamente unos años hubiera sido inconcebible y busca reimplantarse en la medida que las circunstancias —la relación de fuerzas— lo permitan.

2.— La segunda adquisición del movimiento sindical británico que los conservadores quisieran ver desaparecer es el de la "inmunidad" judicial de los trabajadores —sindicatos— que actúan "en previsión de un conflicto o con objeto de hacerlo avanzar". Esta "inmunidad" data de 1906 fecha en que se consagró la forma de entender la acción sindical que venían propugnando los sindicatos.

den resumirse en tres puntos:

1.— Restaurar el sentido de la realidad económica en la negociación colectiva de los salarios. Someter los salarios a la productividad.

2.— Proteger al trabajador individual contra sus propios sindicatos. Establecer mecanismos que amortigüen los conflictos de intereses desviando la atención hacia objetivos de interés común.

3.— Propugnar un movimien-



El mismo gobierno conservador difícilmente puede pretender abolir en su totalidad esta "inmunidad" que no se aplica, se deja entender, por ejemplo, a las violencias penalmente sancionadas. Es este uno de los puntos más delicados en materia de relaciones laborales en la Gran Bretaña. La "inmunidad" permite no caer bajo responsabilidad civil a los sindicatos y a los jueces prohíbe inmiscuirse en una acción sindical si se entiende que la misma ha sido ejercida en el sentido antes indicado.

Habilidad y tacto

Siguiendo el criterio de procurar evitar una confrontación abierta con los sindicatos el proyecto E.B. quiere despojar de "inmunidad" a las acciones sindicales secundarias, y no a todas, sino en concreto a los piquetes de huelga secundarios y a los boicots también secundarios. Es decir piquetes y boicots llevadas a cabo sobre una tercera parte no implicada directamente en el conflicto, por ejemplo, los suministradores bá-

sicos de una empresa en huelga. La huelga de la siderurgia nacionalizada y su extensión a la siderurgia privada, el conflicto del Daily Express con el boicot a los despachos de la Press Association, posteriores ambos al proyecto E.B. problematizaron todo el tema de las acciones sindicales de solidaridad. Para definir mejor lo intentado en el E.B. el mismo M.J. Prior propuso algunas enmiendas al proyecto de las cuales luego hablaremos.

Esta intervención del gobierno, el proyecto E.B., en el terreno de las Relaciones Industriales incide en unos temas extremadamente vitales. El sistema británico de las R.I., como ya lo hicimos notar en la primera parte, está montado sobre lo que allí se denomina "voluntarismo" y nosotros traduciríamos como un respeto cuasi sagrado a la "autonomía de las partes" comprometidas. Por eso M.J. Prior se adelantó a defenderse de una más que posible acusación de invadir campo vedado, pretextando que se veía constreñido, por la necesidad de poner fin a

la espiral inflacionista (aquí apunta una clave de todo el plan), a restablecer un equilibrio de fuerzas desestabilizando. Los resbaladizo del tema ha hecho que no se hayan ahorrado precauciones y en general se le reconoce tacto y habilidad al autor del proyecto.

Indignación de los sindicalistas

El empresariado, aunque siente cierto temor de que el proyecto E.B. de llevarse a efecto perturbe algunos aspectos de las relaciones industriales e incluso acarree cierta inestabilidad a todo el conjunto de las mismas laboriosamente edificado, sin embargo la patronal más representativa, la CBI, manifiesta que M.J. Prior hubiera debido ir aún más lejos sobre todo en lo referente al closed shop.

Los sindicatos piensan unánimemente que el despiadado recorte aplicado a sus derechos tradicionales significa un ataque mal disimulado a la base misma de la organización sindical. Y fijando su atención en varios puntos del proyecto de ley lo juzgan con gran severidad: para John Monks, secretario del Comité de organización de la TUC, este proyecto es una "bomba de tiempo" colocada al sistema de relaciones laborales vigentes y por él todo el mundo industrial puede ser reconducido a una "tierra de nadie". Los sindicalistas británicos, no sin razón, estiman sumamente peligrosa la intromisión del poder judicial en el campo de las relaciones industriales acostumbrando a regirse por el sentido autorregulador de las partes. Esta ley sienta un precedente peligroso como intromisión de la administración en unas relaciones colectivas —empresarios-trabajadores— presididos hasta ahora por la **voluntariedad**

de los directamente comprometidos en las mismas. Y mirado por el revés este proyecto significaría el abandono por la administración de uno de los principios de comportamiento que los sindicatos estiman como un verdadero logro histórico para la vida democrática en su conjunto: el "absentismo", la no-intervención, del estado en las relaciones patronales-centrales y en las relaciones intersindicales.

Contra la solidaridad

Los sindicalistas valoran más negativamente la prohibición de "acciones secundarias" de solidaridad, que los recortes introducidos en la práctica del closed-shop y las normas sobre la utilización del voto secreto.

Al margen de que los sindicatos no pierdan la esperanza de que gobiernos más democráticos anulen al menos las disposiciones más negativas del proyecto, han decidido recuperar por la negociación colectiva y la acción sindical los derechos legales arrebatados.

La "inmunidad" legal, como ya se ha indicado, es vieja conquista de los sindicatos británicos.

La "inmunidad" es un ámbito ganado por la **solidaridad** de los trabajadores y para la solidaridad de los trabajadores. Ya el proyecto E.B. iniciaba el recorte de esta "inmunidad". Dos hechos posteriores, el boicot secundario practicado por los periodistas del Daily Express y la extensión, por solidaridad, al sector siderúrgico privado de la huelga de la siderurgia nacionalizada, han puesto al descubierto las profundas discrepancias existentes en cuanto a la interpretación de la extensión a las "acciones sindicales secundarias". El gobierno conservador se muestra más restrictivo que los moderadísimos miembros de la Cámara de los

Lores, que dictaminaron sobre la legalidad de los casos del Daily Express y de la extensión de la huelga siderúrgica. No es que los Lores posean un talante más cercano a los trabajadores, sino que sí tienen ideas más claras de lo que conlleva la admisión en la sociedad industrial de la libertad sindical y el reconocimiento de los sindicatos como representantes de los trabajadores como colectivo, al objeto de defender los intereses de la clase trabajadora y de conducir tanto la negociación colectiva como de detentar la dirección de la lucha. Aquí esta en juego la base de la autonomía de las partes implicadas en las relaciones laborales. Razones coyunturales de orden económico, como las aducidas por el gobierno conservador, difícilmente pueden servir de base justificativa legal para alterar el orden jurídico institucional. Una vez reconocido el principio de "libertad sindical" y la consiguiente autonomía reguladora de las relaciones laborales, hay que arrostrar sus "incómodos" efectos coyunturales. Ahí están los medios y cauces democráticos, para resolver los problemas que en la sociedad puedan surgir por efecto de este reconocimiento de principio del mecanismo social institucional. No es tolerable querer jugar con cartas marcadas.

Cuestión de coherencia democrática

El 19 de febrero M.J. Prior publica un documento de trabajo sobre las "acciones industriales secundarias" con la intención de que sirva como base de enmiendas, en sentido restrictivo, al proyecto del mismo ministro E.B. en proceso de discusión en la Cámara de los Comunes. M.J. Prior, aunque considerado "paloma" en un gobierno de "halcones", se debe a la política conservadora y reaccionaria de su gobierno que hace progresistas a los miembros de la Cámara de los Lores que son simplemente demócratas con un mínimo de coherencia y evidencia más firmeza en el respeto de los mecanismos sociales propios de una sociedad que debe encarar los inevitables conflictos, inherentes por otra parte a la misma estructura social, sin cargarse los mecanismos democráticos institucionales. Los "halcones" del gobierno británico quisieran ir más aprisa y profundizar más en las medidas limitativas del poder sindical violando a la vez el "absentismo" tradicional del gobierno y el espacio propio autónomo de las relaciones laborales.

La TUC lucha en estos momentos rechazando en bloque toda intervención legislativa y administrativa ya

que, cada vez que un gobierno cede a la tentación de intervenir, convierte en un caos legal y judicial la actuación en el campo de las relaciones laborales. Los sindicatos no quieren convertirse en el "macho expiatorio" del fracaso del gobierno que, previa una intoxicación de la opinión pública, camina hacia la confrontación abierta con los sindicatos. La patronal (CBI) estima que el gobierno con este proyecto crea un laberinto legal tan complicado que resultaría prácticamente inutilizable para los mismos empresarios. La patronal, como alternativa, pide la supresión limpia y llana de todas las "inmunidades" sindicales en el conjunto de "todas las acciones industriales secundarias".

Dos condiciones, apreciación subjetiva

De momento el documento de trabajo distribuido por M.J. Prior exige que todas las "acciones industriales secundarias" tengan que responder a dos condiciones:

- 1.— Que sean razonablemente capaces de hacer avanzar el conflicto en cuestión.
- 2.— Que sean adoptadas **principalmente** para la prosecución de este conflicto y no, **principalmente**, por motivos exteriores.

Fuera de estos límites ya no existirá "inmunidad" en los casos de interferencia en los contratos comerciales. Aunque subsista al inmunidad por una acción que implique la ruptura de los contratos de trabajo. El subjetivismo al que se presta la interpretación de los propósitos legales del gobierno conservador británico hace que los sindicalistas se sientan empujados a defender las salvaguardas fundamentales de los trabajadores y de sus sindicatos

amenazados. Ya han anunciado que si la ley propuesta prospera no será respetada y que los sindicalistas irán a la cárcel. La señora Thatcher apoya a su ministro de trabajo en su táctica de atacar a los sindicatos en un "paso a paso" paciente pero implacable. Pero si sus propuestas son rechazadas por el parlamento o si los sindicatos las rehúsan una vez promulgadas, ella está dispuesta a emplearse a fondo contra las finanzas de los sindicatos.

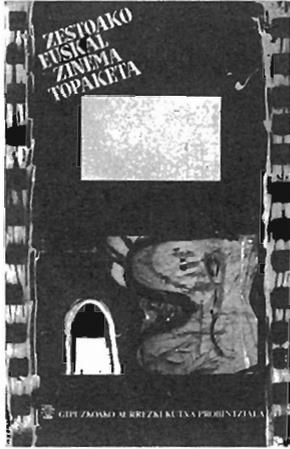
Vuelve el "liberalismo" embudo

Todo parece indicar que el encuentro frontal gobierno-sindicatos, se va a producir. El revivido espíritu "liberal" decimonónico vuelve a cabalgar. Frente al mismo los sindicalistas ingleses están poniendo en evidencia que la aceptación de la libertad sindical por este "liberalismo" es un reconocimiento puramente táctico, que la autonomía reguladora de las relaciones laborales es respetada solamente mientras se enmarca en los límites tolerados por determinados intereses, que el gobierno no encarna la defensa del interés general de la sociedad sino la de determinados grupos sociales. Por eso se reafirman en su trayectoria de defender el campo de las relaciones laborales como un sistema que se autorregule en forma autónoma y voluntaria, de que el gobierno se abstenga de interferir dichas relaciones con una legislación que, intentando regular lo irregular desde fuera, acaba convirtiendo en delincuentes a los que legítimamente defienden sus intereses y que con el pretexto de equilibrar fuerzas de defender el interés general socaban la eficacia de la acción sindical y buscan someter la actuación sindical a las exigencias de sus programas de gobierno.



recomendamos/gure gomendioa

Zinema



ZESTOAKO IV EUSKAL ZINEMA TOPAKETAK, Apirilaren 17tik 20ra bitartean. Elizondo Zineman. Zestoan.

Por 4^o año consecutivo, Zestoia se convierte, durante cuatro días, en la capital del Cine Vasco en pequeño formato. Los realizadores de cine hablado en euskara tienen su cita anual en el salón Elizondo para presentar las realizaciones del año.

Este año se han podido ver interesantes cintas con planteamientos diversos: cine de investigación etnográfica, "Gure Herria VI" (M^a J. Fonbellida). Reportajes de instituciones del país: Euskaltzaindia "Ahopeka" (B. Agirre), Ikastolas "Euskararen bideetatik" (Azpeitia-ko Zine Klub Taldea), Ferrocarril del Urola "Burdin Bidea" (B. Agirre - A. Goenaga). Reportajes que describen problemas sociopolíticos: Emigración "Eguzkitik ihes" (B. Agirre), Agricultura "Norena da errua" (L. Larrañaga), Contaminación "Amuarrainak" (A. Zine Klub Taldea). Documentales de animales: "Euskal Herriko azken artza" y "Erlauntza" (M. Garzia), "Mantis Religiosa" (M.A. Kintana). Filmes para niños y adultos como el excelente dibujo animado

"Potx eta Kronk" (E. Elosegi). "Opor aldiak mendian" (A. Lerma), "Aztí" (E. Agirre y E. Angulo) concebido, realizado e interpretado por chicos de 12 años. También la experimentación ha tenido su sitio en Zestoia: "Hiru kontaketa labur" (Baikira Taldea) "Koadro Zuria" (Carlo Spozio) "Ekinoxe" (A. Zine Klub Taldea).

Muestra cinematográfica sin premios, en euskara, las topaketak de Zestoia se afirman como el más importante acontecimiento del cine vasco del año y, una vez más, ha podido comprobar que el cine vasco, sin renombres ni opeles, que circula fuera de cauces comerciales, tiene una salud de hierro y combina interés, buen hacer, respeto a la lengua, profundización y dinamismo difíciles de encontrar en otras manifestaciones cinematográficas del país.

J.M. GUTIERREZ

Diskak



La carrera artística de Maria Farandouri está ligada al camino que ha recorrido junto al compositor griego Mikis Teodorakis. Musicalmente hablando, ambos han formado un equipo de trabajo en el que la voz cálida de Maria era el

complemento idóneo del estilo grandioso del compositor.

Por otra parte, la opción progresista adoptada por ambos, cantando a poetas revolucionarios de su país natal o de otros países del mundo en busca de la liberación, encuentra sus mejores acentos épicos y líricos en la voz de Maria.

El excepcional trabajo recogido en este disco presenta un recital de Maria Farandouri en directo, en el que se recogen una decena de canciones antifascistas de todos aquellos países por los que pasó Maria en su época de exilio durante la dictadura de los coroneles.

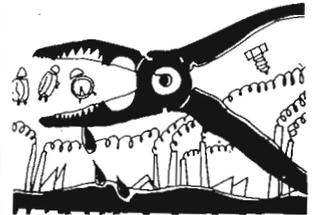
J.M.G.

Liburuak

"LOS COSTES DEL PROGRESO. LOS TRABAJADORES ANTE EL CAMBIO TECNICO". CFDT. Ed. H. Blume. Madrid, 1978. 288 págs. 500 pts.

Michel Rocard, del Partido Socialista francés, decía recientemente que "la correlación automática entre progreso técnico y progreso social constituye para la socialdemocracia un verdadero acto de fe". Esta idea es la que es puesta en cuestión por los sindicalistas de la CFDT en el libro que ahora nos ocupa. El progreso técnico, para la CFDT, es un desafío para la lucha de hoy y consideran a la tecnología como un gran factor de rigidez en el camino hacia el socialismo.

El progreso técnico plantea problemas muy serios al sindicalismo. Para la CFDT el estudio de estos se plantea en tres dimensiones: organización y división del trabajo, concepción de las técnicas y cultura cotidiana. En el li-



bro se estudia la primera de estas dimensiones a través de un trabajo en las federaciones CFDT.

El libro ha surgido, pues, como resultado del estudio del desarrollo de la tecnología en situaciones concretas. A través de este estudio la CFDT llega a la conclusión de que la tecnología no es neutra. El capitalismo la utiliza contra los trabajadores para impedir a estos toda posibilidad de control, incluso sobre su propio trabajo. En este marco se sitúa, entre otras cosas, la actual división y organización del trabajo: partición de las unidades de producción, recurso generalizado a las subcontratas, interinos.... Pero este problema presenta dos caras, por cuanto los conflictos sobre la organización de trabajo son conflictos que ponen en cuestión la misma organización del trabajo y por tanto la misma razón de ser del capitalismo.

Por ello, debe ser el sindicalismo quien dé una respuesta a los problemas que hoy presenta la tecnología a los trabajadores: exigiendo para éstos los medios de información, confrontación e intervención para que puedan cuestionar las actuales normas y valores que determinan la orientación y la utilización de la técnica.

Gema SANCHEZ