

José Lamasa

revista sindical N.º 8
sindikalko aldizkaria

ELANTZEN

Página 3: "La devaluación de los pactos o la revalorización de la negociación", J. ELORRIETA.
Página 6: "Alemania (RFA), Comportamiento conflictual e instituciones", V. ELORZA. Pág. 7: DOCUMENTACION/AGIRIAK, "Declaración de la TUAC remitida a la cumbre de Venecia". Última página: RECOMENDAMOS/GURE GOMENDIOA, Diskak, Zinema, Liburuak.

La negociación colectiva en 1980

Una valoración mirando al próximo año

Las negociaciones colectivas de 1980 han concluido en su totalidad. Es hora de hacer un balance de sus resultados, de sacar a la superficie sus líneas de fuerza, con el objeto de ir perfilando ya desde ahora la estrategia para el próximo año.

El telón de fondo de los convenios colectivos, ha sido la crisis económica, hecho que ha estado presente en los precedentes años, pero que a medida que transcurre el tiempo tiene rasgos más acentuados, más preocupantes. A este handicap que se repite con machacona reiteración, sin que de momento se vea un horizonte mínimamente despejado, se ha venido a sumar en esta ocasión el desafortunado acuerdo marco, más conocido por AMI, suscrito entre la CEOE y la UGT. Su carácter de convenio de máximos intersectorial a nivel de todo el estado y por tanto sindicalmente indefendible, ha dividido el frente sindical y ha creado falsas expectativas empresariales.

Estas referencias no son por supuesto las únicas que han moldeado la negociación colectiva, afortunadamente, ni tan siquiera han sido definitivas, el situarlas en un primer plano responde a que de este modo, la dinámica sindical registrada, los logros alcanzados, tienen un mayor relieve.

Sólo con nuevos niveles de exigencia es posible avanzar

Una vez más la tradición negociadora de Euskadi, la implantación sindical de ELA, su iniciativa, han permitido mantener las posiciones en el terreno reivindicativo, avanzar aunque sea poco en cuanto a los derechos sindicales.

Pero como todo ello tiene matices y desarrollos concretos, como lo peor que podríamos hacer es caer en estériles triunfalismos, sin reparar en las lagunas habidas, en las parálisis registradas, por ejemplo en lo que se refiere a la estructura de los convenios, procede tratar todo ello con mayor profundidad, situando en todo momento nuevos niveles de exigencia, sólo así es posible avanzar.

Podemos iniciar la valoración abordando en primera instancia, los incrementos salariales registrados, porque no es ocioso señalar que el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios constituye un objetivo reivindicativo asu-

mido por todo el mundo sindical.

Pues bien, de una forma general se puede decir que el "saldo" es positivo. En los convenios colectivos provinciales, los incrementos salariales han sido iguales o superiores al ICV. La excepción ha sido en parte del metal de Gipuzkoa, que con un incremento del 13% en reales, ha dejado a un 20% aproximadamente de trabajadores de este sector, al no negociar convenios ni pactos de empresa, con este aumento.

En materia salarial el balance es satisfactorio

En cuanto a las subidas habidas en las empresas, la valoración tiene que ser más matizada, porque si en sectores como el papel o kimika de Bizkaia, —que no negocian convenio provincial— los aumentos salariales han sido satisfactorios, en el metal bizkaino ha habido de todo, con el dato preocupante de que un año más, algunas de las grandes empresas de la margen izquierda han negociado convenios muy por debajo del ICV. La correlación de fuerzas sindicales tiene mucho que ver en este sistemático retroceso.

En relación a las cláusulas de descuelgue contempladas en el ya referido AMI con una incidencia directa en las alzas salariales, hay que señalar asimismo que su aplicación ha sido nula, con la salvedad del convenio del metal de Nafarroa, no suscrito por ELA y la aplicación muy restrictiva de esta cláusula en algunos convenios.

Pasando al tema de la jornada constatamos, que prácticamente en todos los convenios se ha reducido el horario semanal, ampliando las vacaciones, aunque también hay que decirlo que no podemos darnos por satisfechos debido a la insuficiencia de estas mejoras. ➔

Lo mismo podríamos decir del control de las horas extraordinarias, incluido en las plataformas reivindicativas, para crear puestos de trabajo.

Donde poco o nada se ha avanzado ha sido en materia sindical. La extensión del reconocimiento de las Secciones y Delegados sindicales no es suficiente. Es cierto que la falta de clarificación sobre diversas cuestiones, la propia coyuntura económica y otros factores de alguna manera ajenos a la estrategia sindical han podido contribuir a ello, pero no podemos quedarnos en el terreno de las justificaciones.

La extensión de las secciones sindicales y de los delegados sindicales, es desde luego, un hecho asumido, pero no basta, porque puede quedarse en mera abstracción si no se especifican claramente las funciones, sobre todo las referentes a la negociación. Es preciso deslindar los cometidos del comité y de las secciones, evitando que prevalezca como hasta la fecha el primero sobre el segundo.

Concretar más el contenido de los derechos sindicales

Profundizar en esta línea es la manera de contribuir a la potenciación sindical y no se puede por lo tanto cejar en el empeño, reforzándola con la inclusión en el articulado del convenio, cláusulas que favorezcan la afiliación. Este es por supuesto el significado de la prima sindical introducida en el convenio de Pesca de Gipuzkoa, pero estos ensayos, ni son generalizables ni repetibles si no logra salvar malentendidos que puedan enrarecer el clima sindical. Los pinitos que como ELA hemos hecho en este campo sirven más para definir un estilo de acción sindical, que no debemos de perder de vista, que para elevar a definitivas estas experiencias.

No podemos dejar de mencionar para incluirlo en el lado positivo de lo conseguido en los convenios, el hecho de que no se ha firmado ninguno para un período superior al año, como lo estipulaba el AMI. La importancia de no prolongar la vigencia en más de doce meses estriba, en que no se hipoteca la dinámica sindical cara a 1981.

Se ha avanzado poco en materia sindical. La extensión del reconocimiento de las secciones y delegados sindicales no es suficiente.

Dentro de la valoración de la negociación colectiva en 1980, dejando a un lado los contenidos propiamente dichos, corresponde señalar a su vez dos características, cada una de ellas con su cara y su revés.

Sectores como la Administración Local, algunos tipos de Comercio, Juego, etc., se han negociado por primera vez y se han consolidado convenios como el de Cajas de Ahorro, Papel de Gipuzkoa, Artes Gráficas de Gipuzkoa, Oficinas y Despachos, etc. Esta extensión de la negociación colectiva, aplicable igualmente a las empresas, al incorporar al quehacer sindical de Euskadi a nuevos colectivos de trabajadores deben ser recibidas de buen grado, pero para evitar optimismos desmesurados hay que contabilizar también intentos fallidos. Convenios como la Banca, Seguros, Química, se siguen negociando a nivel estatal y sólo si trabajamos con acierto podremos quebrar esta racha en el futuro. Primera característica con su cara y su revés.

El avance en cuanto a la clarificación sindical ha sido fuerte en el sentido de que la representatividad, ha sido un criterio determinante en la composición de las mesas, ha habido bastantes convenios negociados entre ELA y algún otro Sindicato, por ejemplo la Administración Local, varios de Comercio, la Pesca e incluso negociados sólo por ELA, en base a su implantación hegemónica, Muebles de Gipuzkoa, Autoescuelas de Araba. Pero debido a la falta de datos fidedignos del número de delegados aceptados por todos, tampoco en lo que respecta

a este punto podemos decir que no queda nada por hacer. Las próximas elecciones sindicales siempre que haya un control de los resultados pueden facilitar que se de el paso definitivo. Esta ha sido la segunda característica a la que hacemos mención.

Mucho trabajo por hacer

En el apartado de la valoración quedan aspectos por abordar, tales como la tendencia de los convenios del sector, excepción hecha del Metal, a convertirse en máximos en la práctica o la conducta patronal que salvo excepciones, rehuye a todo cuanto sea institucionalización por el temor de fortalecer el Sindicato, conducta que puede tener imprevisibles consecuencias a medio plazo. En esta ocasión nos limitamos simplemente a apuntarlos, para completar un cuadro en el que va a pivotar la acción sindical del futuro.

Queda mucho para ir soltando el lastre de una estructura negociadora heredada del pasado, con unas maneras de pensar, de hacer, que hay que ir superando.

Desde un detenido análisis de los niveles de negociación, pasando por una racionalización de los ámbitos sectoriales (en algunos convenios como los del Comercio, hay algunos problemas que hay que resolver). Ahí está la tecnificación de los convenios, lo cual no quiere decir más que la preparación de los mismos con más y mejores datos, pero sin caer en el grave error de asimilar acción sindical a interpretación de ratios económicos y balances. Ahí está también la necesidad de desarrollar más la estructura de cada Federación y dar un mayor impulso a las Comisiones Sectoriales, para combinar eficacia y participación, planificar calendarios, discutir contenidos, etc. Ahí está, vistos los resultados de este año y la Legislación, la utilización adecuada de los procedimientos de resolución de los conflictos (arbitrajes, laudos).

Las elecciones sindicales no deben ser un paréntesis, al contrario. Hay que trabajar en ellas para reforzar las posiciones sindicales en las próximas negociaciones. El requisito de representatividad es todo un reto y un estímulo.

EUSEBIO ALBERDI

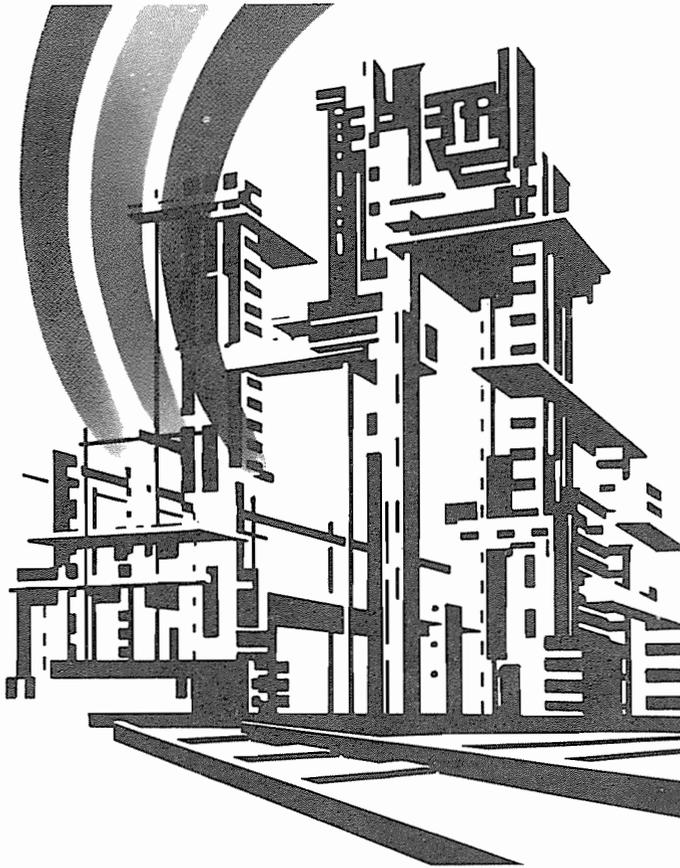
La devaluación de los pactos o la revalorización de la negociación

El gobierno derechista de Thatcher piensa que ha llegado el momento de desmontar el estado del Bienestar privatizando importantes áreas asistenciales o recortando las asignaciones de gasto público de las mismas. Los conservadores británicos consideran que es el momento propicio para asestar un duro golpe al sindicalismo de las islas cargando sobre sus espaldas la mayor responsabilidad de la crítica situación económica que atraviesa el viejo imperio.

Donde el estado del bienestar es un mal sucedáneo y los sindicatos tienen todavía un desarrollo muy incipiente, el también gobierno derechista de UCD y la patronal piensan que la cuestión es más fácil porque aquí ni hay que desmontar nada ni hay que recortar competencia alguna al movimiento obrero. Se trata simplemente que el franquismo se suceda así mismo más que en sus formas, en sus contenidos con la ayuda de la crisis económica.

La utilización de la crisis como sedante social

La crisis económica es en realidad una epidemia que se extiende a todos los países industrializados y, como no hay mal que por bien no venga hay quienes piensan sacar partido de la situación, utilizando ésta para doblegar a la clase trabajadora para desfondar la acción sindical.



Está muy extendida la idea de que la crisis reduce el margen de maniobra sindical lejos de ser un revulsivo en las relaciones laborales. Desde esta perspectiva tanto a la reciente huelga general sueca o las dificultades habidas en la renovación del acuerdo nacional noruego duramente contestado por la federación del metal o a la extensión de la conflictividad en Alemania o el enfrentamiento entre sindicatos y gobierno holandeses, por citar sólo ejemplos, donde el consenso y la estabilidad social han sido las notas características de las últimas décadas tienen una significación muy limitada. coyuntural, responden a un período de aclimata-

ción sindical al estado de penuria.

En los casos señalados ha prevalecido más la inercia de los sindicatos a defender el privilegiado estatus de los trabajadores que una serena reflexión de la realidad, opinan quienes abrigan la esperanza de que el paro es el mejor antídoto para neutralizar cualquier veleidat reivindicativa y desmontar una a una las conquistas de los trabajadores.

En nuestras latitudes se ha empezado a hablar de todo ello con suficiente nitidez aprovechando además aquéllo de que a perro flaco todos son pulgas, y gobierno y empresarios se las prometen muy felices al vislumbrar que en esta época de prolongadas y flacas vacas, el sindicalismo no tiene otra salida

que limar sus aristas, plegarse a los acontecimientos, limitar su cometido a prestar servicios asistenciales a sus afiliados.

Falta voluntad política

Cuando empresarios y gobierno hablan de un sindicalismo responsable piensan que el cometido sindical en la crisis económica es meramente técnico, que el fin de las ideologías es reemplazado por el reparto de la pobreza de forma que el reino se convierta en un gran obrador donde los sindicalistas reciclados en ayudantes pasteleros mayores colaboren para hacer la cada vez más exigua tarta.

La clave para maniatar al sindicalismo está en primera instancia en el volumen de paro, en el efecto desmolarizador del crecimiento ininterrumpido sin techo conocido de éste. La hipótesis de UCD y de CEOE es que cuanto más se extiende el desempleo más se congela la conflictividad, la contestación laboral. Bajo este supuesto, las condiciones de trabajo, empezando por los niveles salariales pasan a un segundo plano, la gente se dará más que satisfecha porque tiene un puesto de trabajo sin preocuparle cuanto gana. Esta valoración del impacto del paro en la población trabajadora hace que la UCD no haga nada por elaborar una política de empleo y que la CEOE confíe en poco menos que satelizar el sindicalismo condenado al aislamiento testimonial a quien ose resistirse.

El ritmo de marcha de parados es desde luego vertiginoso, según los últimos datos 1500 día, todo un récord que sólo el total abandono del timón económico por parte del gobierno de UCD puede superarlo en el futuro que se nos echa encima. Es sólo un reflejo aumentado de lo que ocurre en el viejo continente donde la patronal al unísono se niega a sentarse en una mesa tripartita para hablar del empleo. La cumbre de Venecia que ha reunido a los máximos dirigentes políticos a finales de este mes, se ha limitado a seguir sobando el tema.

La necesidad de romper los sofismas

De nada sirve —piensan, escriben los fontaneros del capital— recordar que el desarrollo económico que nos ha precedido haya estado caracterizado por una falta total de planificación, por un consumo privado hinchado, por un abandono de las necesidades colectivas, por unas prácticas especulativas de rápidos y fáciles beneficios, por una sobreexplotación en el caso del estado español y otros— de la mano de obra aprovechando la falta de libertades sindicales. Lo importante y definitivo concluyen, es salir del atolladero como sea, asumir los sacrificios que sean precisos sin maximalismos ni emagocias trasnochadas. No ignoran que no es viable la vuelta atrás porque las condiciones internas e internacionales

que hicieron posible los dorados años 60 son irrepetibles, basta ganar tiempo, presentar como única salida posible la recomposición del beneficio privado a cualquier precio para animar a la iniciativa privada a que invierta.

Si el correctivo del desempleo no es suficiente para que los sindicatos no pasen por el aro, para que dejen de “arriesgarse” a fugas, a que sus iniciativas no tengan eco porque el interés individual para mantener el empleo va a primar incluso sobre cualquier otra consideración, queda el recurso de los medios de información controladas de manera importante por grupos financieros. Tópicos, sofismas, miedos, chantajes bien adobados sirven para completar la doma.

Desde esta lógica, desde la lógica del poder, del empresario, que es lo mismo, una retirada digna para los sindicatos son los pactos sociales con uno u otro nombre, los acuerdos marco con contenidos máximos que a la postre además pueden ser recompensados con la creación de una imagen en la prensa muy favorable y que entre otras cosas permite capitalizar buenos resultados en las elecciones sindicales de algunas grandes empresas.

En medio de todo este enredo de este cerco, es necesaria la lucidez de un planteamiento sindical riguroso tanto en su formulación como en su ejecución.

Está muy extendida la idea de que la crisis reduce el margen de maniobra sindical lejos de ser un revulsivo en las relaciones laborales.

Cuando empresarios y gobiernos hablan del sindicalismo responsable piensan que el cometido sindical en la crisis económica es meramente técnico.

Adecuar la acción sindical, nunca congelarla

Es necesario empezar repitiendo hasta la saciedad que la cuestión de la crisis no es una cuestión técnica sino eminentemente política, que la ciencia económica lo único que ha generado hasta la fecha son toneladas de papel, que los sacrificios cuando dejan de ser una formulación genérica pierden su neutralidad, que las soluciones esgrimidas por el capital ni son las únicas, ni conducen a ningún sitio. No son las únicas porque es posible ampliar el abanico de objetivos y compromisos de forma que tengan en su conjunto un mínimo de atractivo y credibilidad. Sin una política de empleo cuantificable, sin una política de inversión selectiva marcada por las prioridades colectivas, sin una reforma profunda del sistema bancario, sin una aplicación de la reforma fiscal ampliándola en sus contenidos de progresividad ¿qué salida se está planteando?

Tampoco es posible llegar a resultado alguno con una política anti-inflacionaria basada en las restricciones salariales porque el modelo de desarrollo económico anterior está basado precisamente en el consumo masivo, porque se han modificado las relaciones de intercambio internacional de manera notable incidiendo en el precio de las materias primas y en concreto en los productos energéticos. La vista atrás es sólo un espejismo idealizado.

En cuanto a la trayectoria sindical a seguir consecuente con esta valoración de fondo, pese a las dificultades no debería haber muchas dudas al respecto, desechando la gran trampa de aceptar una relación de fuerzas en franca desventaja pensando que hay que esperar a tiempos mejores sin desgastar mientras, ninguna energía reivindicativa tildándola de estéril e incluso contraproducente. El pacto en sus múltiples modalidades debe ser desechado porque por muy útil que algunos, siempre los mismos, lo quieran presentar congela de hecho la acción sindical, homogeneiza a lo bajo las reivindicaciones y en estos supuestos no cabe hablar de intereses generales.

Decir no al pacto tenga el adjetivo que tenga no supone una huida sindical hacia adelante sino sencillamente reivindicar el papel que le corresponde a la negociación colectiva adecuando su estructura lo más posible a la realidad.

Lo que ha entrado en crisis en muchos países con este cambio de la tendencia económica ha sido precisamente una estructura ajustada a la fase expansiva, pero lo que a ningún sindicato que se precie de tal, se le pase por la cabeza, es renunciar a la negociación.

La responsabilidad de los poderes públicos

No sería bueno, que los gobiernos, cualesquiera que fuese su ámbito patrocinasen grandes acuerdos por encima de la negociación colectiva anulando el sentido de la vida sindical porque sería tanto como adaptar su gestión a los intereses de la patronal más remolona que busca un fiador público a su pereza negociadora. Mucho menos bueno sería, que los sindicatos bajasen ingenuamente o por impotencia o por negligencia la guardia.

El paro, conviene recordarlo, puede producir por las dimensiones que está adquiriendo un efecto Boomerang, y a nosotros sólo nos queda exigir soluciones, hasta aquí llega nuestra responsabilidad.

Si de gradualismo, de realismo se trata, nadie nos puede dar lecciones, pero se equivocan quienes piensan que ésto debe ser sinónimo de asistir pasivas a que importantes sectores de trabajadores tengan hasta un 40 de pérdida en su poder adquisitivo, a que sectores enteros de trabajadores estén en una situación crónica de desempleo.

La crisis económica no puede ser una derrota para el movimiento obrero, y por adversas que sean las circunstancias, la mejor defensa sigue siendo un buen ataque. Ni nos va eso de ande o no ande caballo grande, ni aquello de a caballo regalado no le mires el diente, porque equinós aparte, la eficacia de la acción sindical está en la dinámica sectorial y dentro de ello en la vitalidad que tenga el sindicalismo en

Decir no al pacto, no supone una huida sindical hacia adelante sino sencillamente reivindicar el papel que le corresponde a la negociación colectiva, adecuando su estructura lo más posible a la realidad.

La crisis económica no puede ser una derrota para el movimiento obrero, y por adversas que sean las circunstancias, la mejor defensa sigue siendo un buen ataque.

las empresas, porque lo que tengamos —fuerza, reconocimiento de competencias, etc.— será sólo por nuestro propio esfuerzo.

J. ELORRIETA

ALEMANIA (RFA)

Comportamiento conflictual e instituciones

SINDICALISMO EN ALEMANIA (RFA)

Después de Hitler y de la guerra

1945, abril: el General Eisenhower firma el decreto por el que se permite la creación de sindicatos libres, aun cuando se estipula que éstos no podrán ejercer actividades contrarias a las autoridades aliadas.

1949, octubre: las instituciones de todo el territorio aliado establecidas desde el año 45 a escala empresarial, local, federal se asocian en la Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Confederación Alemana de Sindicatos que sigue siendo, como se verá, la confederación cuasi-monopólica del sindicalismo alemán. La gran personalidad que siguen manteniendo las federaciones de la DGB es una consecuencia del cuidado de los aliados en la post-guerra por obstaculizar la formación de una confederación que acumulara mucho poder.

DGB: Confederación de Sindicatos Alemanes

Agrupar 17 federaciones de Rama. De estas federaciones las más importantes en razón de su número de afiliados son:

- Metalurgia: 2.600.000 afiliados
- Servicios públicos, transportes y comunicaciones: 1.100.000 afiliados
- Química: 657.000 afiliados
- Construcción: 517.000 afiliados
- Ferroviarios: 455.000 afiliados

Congresos

1. El Congreso Confederal se reúne cada tres años. El Congreso elige el **Comité Ejecutivo** compuesto por: Un presidente, dos vicepresidentes y representantes de los 11 departamentos regionales y de las 17 federaciones. En el Congreso queda también nominada la **Comisión Confederal** de la que forman parte los miembros del Comité Ejecutivo, los presidentes de los once Departamentos regionales y los representantes de cada federación (de 2 a 4 según número de afiliados de cada federación).

2. Los Congresos de las Federaciones tienen lugar cada dos años. Los presidentes de cada Federación gozan de una gran autonomía.

Afiliados

El número de afiliados de la CGB se cifraban el año 1974 en 7.500.760.

DAG: Sindicato de Empleados alemanes

Número de afiliados: 500.000.

DBB: Confederación de Funcionarios alemanes

Número de afiliados: 713.208.

CGB: Confederación de sindicatos cristianos

Número de afiliados: 250.000.

Tasa de sindicación en Alemania (RFA) sobre población activa

1948: 39,73%. 1960: 28,57%. 1969: 29%. 1971: 30%. 1974: 35%.

La RFA no ha sido de los países más tocados por la crisis económica. Y sin embargo nos interesa seguir el hilo de algunas reflexiones que están realizando los sindicalistas y los no sindicalistas sobre el comportamiento institucional del sindicalismo alemán ante las nuevas situaciones conflictivas y ante el nuevo carácter de no pocos conflictos. El interés básico de algunas reflexiones reside en que éstas se han fijado precisamente en el desarrollo de las situaciones conflictivas en función de las formas institucionales sindicales que las "tratan". Vamos a fijarnos precisamente en este tipo de reflexiones, en las que el objeto es el comportamiento institucional del sistema sindical y de representación vigente en la RFA. Antes de entrar en la lectura del artículo, interesa la lectura de los dos cuadros adjuntos en los que se da idea de algunos rasgos del sindicalismo alemán en uno y la descripción del sistema de representación y negociación, objeto del artículo, en el otro.

ALEMANIA: FORMAS DE REPRESENTACION Y DE NEGOCIACION

I - Organos de representación

1. En la empresa

— **"Consejo de empresa"**. Formado por los representantes de los trabajadores asalariados. Elegido por todos los trabajadores de la empresa (a excepción de los "cuadros de dirección") sobre listas presentadas o no por el sindicato.

— **"Los hombres de confianza"**. Sindicalistas elegidos por los propios afiliados y que constituyen la célula (sección) sindical de base. No tienen ningún poder reconocido de negociación a nivel de empresa. En algunas empresas, sobre todo empresas grandes químicas, no son permitidos por los directores.

2. En la rama industrial

— El sindicato.

II - Sistema de negociación

— El sistema alemán se basa en la separación jurídica e institucional entre la constitución de la empresa y la autonomía del sistema de negociación.

— De ahí que se establezca una separación institucional y organizacional de doble nivel (empresa y sector) entre representación y negociación en la empresa y representación y negociación de base sindical fuera de la empresa (sector...). Los "consejos de empresa" son pues, institución **formalmente** distintos e independientes de los sindicatos.

— **División de funciones:** competencias y formas de acción reguladas por el derecho:

A nivel de empresa:

— Puede ser negociada prácticamente la totalidad de lo que representa intereses de los trabajadores. También las cuestiones salariales y condiciones de trabajo a partir de los mínimos definidos por los convenios de sector.

— El "Consejo de empresa" único órgano capacitado para la negociación en la empresa, no dispone mas de medios limitados (rehusar la cooperación, recurso ocasional a los tribunales...) para hacer prevalecer los intereses de los trabajadores en caso de oposición categórica del empresario. La obligación legal de paz social absoluta a este nivel imposibilita el recurso a la huelga.

A nivel de sector:

— La ley y la jurisprudencia le reconocen al sindicato, bajo ciertas limitaciones, el monopolio de la huelga.

— Area de negociación: El sindicato no tiene el campo de negociación delimitado a priori. Sin embargo en el pasado de hecho se ha reducido prácticamente a los siguientes aspectos: tiempo de trabajo y vacaciones, reglamentos-cuadro sobre los métodos de remuneración, cuantía mínima salarial.

Continúa en la pág. 11

DOCUMENTACIÓN AGIRIAK

EL ESTV
1980 ekaina-uztaila/LANTZEN
LANTZEN

Los máximos dirigentes de los siete estados económicamente más fuertes del área de la economía de mercado (Estados Unidos, Canadá, Japón, Alemania Federal, Inglaterra, Francia e Italia) se han reunido en Venecia los días 22 y 23 de junio. La crisis que sugirió la necesidad de estas reuniones anuales de "los siete grandes" (Jefes de Estado y de Gobierno), está en uno de sus momentos más complejos y más graves. La TUAC (Comisión sindical consultiva en la OCDE), como lo hizo para la reunión anterior de Tokyo, preparó también ahora una declaración en la que sitúa las cuestiones más importantes y exponen las posiciones sindicales al respecto. ELA, como las organizaciones sindicales más importantes de todo signo del área de la OCDE forma parte de la TUAC. Se reproduce aquí, por su evidente interés, lo fundamental de esta declaración traducida de su original francés. Por razones de espacio se han suprimido algunos pocos párrafos de menor significación.

Declaración de la TUAC remitida a la cumbre de Venecia

*DECLARACION SINDICAL. A la consideración de la
reunión de los Jefes de Estado y de Gobierno.
Venecia, Junio 1980*

La crisis política se sobrepone a una crisis económica prolongada, que sigue agravándose al aumento del paro, a la inflación y al retroceso del progreso social, en parti-

cular en los países en vías de desarrollo. Estas dos crisis se refuerzan mutuamente. Ellas muestran la necesidad urgente de una política económica en los países industrializa-

dos, basada sobre la búsqueda del pleno empleo y sobre modificaciones estructurales que atiendan a garantizar una cooperación internacional basada sobre relaciones

más equitativas entre los países industrializados y los países en vías de desarrollo. Esta cooperación deberá extenderse a todos los dominios y a todos los aspectos de la actividad económica.(...)

Necesidad de una acción internacional

La tendencia a la regresión que se refleja en la economía mundial deberá invertirse por un esfuerzo de todos los países y una cooperación internacional eficaz. Los gobiernos deben instrumentar toda la gama de medios de política económica a su disposición. La política económica de los gobiernos ha sido fuertemente perturbada por las preocupaciones que tienen su origen en la inflación y en las balanzas de pagos. La mayoría de los gobiernos se han atrincherado cada vez más en medidas de orden monetario para yugular la inflación, descuidando la utilización al máximo de otros instrumentos disponibles. Los múltiples problemas que se plantean actualmente de carácter cíclico y estructural, no pueden ser resueltos por estas medidas que por el contrario han agravado la situación económica y social. Los sindicatos son plenamente conscientes del hecho que la inflación mina cada vez más las posibilidades de crecimiento y de empleo. Pero la mayoría de los gobiernos olvidan, al parecer, que un crecimiento débil o nulo es fuente de nuevas extorsiones y conflictos en el seno de la sociedad y refuerza la tendencia a cargar sobre los trabajadores todo el peso de las medidas de austeridad.

Algunas políticas negociadas sobre el plano nacional pueden desembocar en una solución aceptable. Los sindicatos están dispuestos a asumir su papel al nivel de las tomas de decisión en orden al crecimiento económico, las reformas estructurales, la estabilidad de los precios y el pleno empleo. Pero este empeño implica que todos los gobiernos respeten el papel fundamental que los sindicatos tienen que asumir —en tanto, representantes de los asalariados— en la fijación de los objetivos económicos de la mayor parte de los países democráticos.(...)

Un único remedio no podría resolver la crisis económica. Por otra parte las iniciativas limitadas a las tasas de crecimiento o a la energía y a la inflación no pueden alcanzar el resultado apetecido. Es precisamente desde esta perspectiva desde donde los sindicatos miran a las diversas reuniones de los dos últimos años, particularmente las reuniones en la cumbre. Estas reuniones deben reflejar cada vez más la interdependencia creciente de las economías de la zona de la OCDE lo mismo que la interdependencia entre regiones industrializadas y regiones en desarrollo en el mundo. Estas reuniones en la cumbre pueden así tener una incidencia positiva sobre la crisis económica, en particular si su preparación y su continuación presentan más transparencia y si se realizan negociaciones con los países no participantes en las cumbres, permitiéndoles asociarse más estrechamente a los esfuerzos conjuntos de los países industrializados, principalmente en el cuadro de la OCDE. Las reuniones en la cumbre deberían igualmente idear un proceso regular de alto nivel que permita adoptar y revisar medidas concretas en favor de los países en vías de desarrollo y de la economía mundial.

Energía

El progreso económico estable exige la puesta en práctica de políticas y de medidas eficaces en el dominio de la energía. Las políticas energéticas deben ser integradas en el conjunto de las políticas económicas de los países industrializados y de los países en vías de desarrollo. Lo que importa esencialmente es la reducción de las presiones inflacionistas ejercidas por un desarrollo incontrolado de los precios del petróleo, aumentando considerablemente las inversiones destinadas a las economías de energía y a la creación de nuevas fuentes de energía.

La utilización de métodos de producción que consuman menos energía debe ser decididamente estimulada. Las consecuencias de las políticas energéticas sobre el empleo tienen que ser objeto de estudios rigurosos y estas políticas tienen que ser concebidas de tal suerte

que su potencial de creación de empleos sea impulsado al máximo.(...)

Deben ser adoptadas medidas más estrictas para desarrollar la transparencia de los mercados de primeras materias. El control internacional del comportamiento de las empresas multinacionales en las transacciones de estos mercados debe acentuarse y deben recogerse informaciones completas sobre los costos registrados y los precios practicados en todos los estadios de las transacciones, particularmente en el estadio de la transformación.(...)

Empleo, crecimiento e inflación

El pleno empleo debe ser el objetivo inmediato de la política económica. Sin embargo, en la Cumbre de Tokio, la crisis energética ha relegado el problema del empleo a un segundo plano. Los sindicatos se encuentran ahora confrontados a las perspectivas alarmantes de tasas de paro más elevadas aún en la zona de la OCDE, sin olvidar los centenares de millones de trabajadores sin empleo o sub-empleados en los países en desarrollo. Desde hace mucho tiempo son esperadas estrategias globales relativas al empleo. El paro no debe progresar, su nivel actual debe ser reducido y deben adoptarse ya compromisos específicos en favor del pleno empleo. Las fluctuaciones en la estructura de la economía y las mutaciones estructurales del paro que han conducido a una segmentación creciente del mercado de trabajo, exigen medidas selectivas de empleo, más vigorosas.

Crecimiento

El pleno empleo no puede ser alcanzado sin un crecimiento económico sano. El aspecto cuantitativo del crecimiento no es el único aspecto que hay que considerar, el aspecto cualitativo no importa menos. Las políticas de crecimiento deben orientarse a influenciar el desarrollo estructural y a mejorar

la calidad y el modo de vida lo mismo que las condiciones de trabajo. En este contexto debe adoptarse una política consecuente para la reducción del tiempo de trabajo, en estrecha cooperación con los sindicatos. A este respecto en un próximo futuro debe realizarse el objetivo global de una reducción del tiempo de trabajo en un 10 por ciento. Esto podría ser alcanzado por medio de medidas diferentes en función de las condiciones de cada país. En este proceso será necesario un esfuerzo especial para armonizar el tiempo de trabajo en los países industrializados del mundo.

La adopción de estrategias internacionales coordinadas en materia de empleo se hace más necesaria y acuciante en cuanto que la persistencia del paro coincide con una nueva aceleración de la evolución tecnológica. La nueva tecnología puede mejorar el modo de vida y las condiciones de trabajo y contribuir al crecimiento económico. Pero de todas formas hay que contar con el costo social del cambio. Esto significa que hay que dedicar una atención particular a la incidencia de la nueva tecnología sobre el empleo y las necesidades en materia de reciclaje, particularmente explotando al máximo las posibilidades de creación de empleo. Un medio para resolver los problemas, desde el momento en que se plantean, consiste en asociar a los sindicatos en las tomas de decisión que desembocan sobre acuerdos en materia de introducción y de utilización de nuevas tecnologías.

Es esencial el evitar nuevas restricciones en el sector público teniendo presente el efecto dinámico que una expansión de este sector puede tener sobre la economía. El sector público en calidad de empleador debe ejercer un papel decisivo. Son necesarios programas específicos de creación de empleos, lo mismo que el desarrollo de servicios para la formación y el empleo, estímulos a la creación de empleos específicos para los grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo y para los de las regiones más desprovistas.

Inflación

La lucha contra la inflación no entra necesariamente en conflicto

con la lucha contra el paro. La carga deberá ser repartida equitativamente tanto en el interior de cada país como entre los mismos países. Es ya particularmente urgente el evitar toda nueva agravación del paro, el proteger a los grupos con las rentas más modestas, contra las consecuencias de la inflación y de la recesión, el mantener los sistemas de seguridad social y el proteger el poder de compra de los trabajadores.

El abanico de medidas necesarias para la lucha contra la inflación debe apuntar hacia una acción antitrust eficaz, hacia el control de los precios y de las políticas de precios de las sociedades, hacia la estimulación del ahorro y su protección, hacia un nivel adecuado de la inversión y hacia la orientación de los capitales potenciales destinados a la inversión para que se inviertan en los sectores y en los programas donde su necesidad se impone más imperativamente (políticas científicas y tecnológicas, inversión industrial y pública y programas de creación de empleos, política de vivienda, rehabilitación urbana, desarrollo regional, etc.).

Inversión

En el curso del último decenio, la debilidad de las inversiones, tanto privadas como públicas, y su distribución entre los diferentes sectores, han contribuido a la progresión de la inflación y del paro. El resultado de la inversión ha sido de hecho tan débil que la demanda de bienes y de servicios procedentes en particular de los países en vías de desarrollo ha encontrado cada vez más dificultad para ser satisfecha. Esta situación ha estorbado las reformas estructurales necesarias y la reanudación de un crecimiento económico sano. La capacidad excedentaria no resulta lo suficientemente importante como para absorber la mano de obra creciente, ni aun para ofrecer nuevos puestos a todos los trabajadores desplazados.

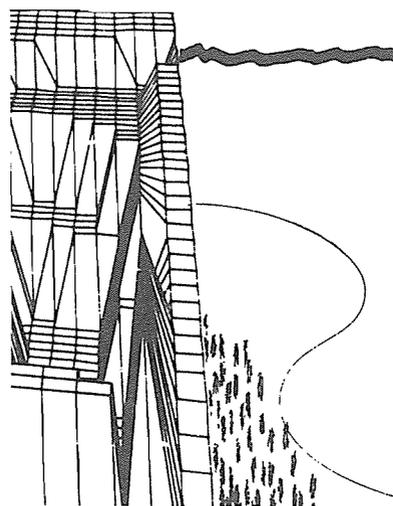
Ya que la investigación y el desarrollo son en gran parte financiados directa o indirectamente por fondos públicos, los gobiernos tienen la responsabilidad de velar por que las innovaciones tecnológicas disponibles, en particular en el do-

minio de la electrónica, sean utilizadas en armonía con los objetivos económicos y sociales de sus respectivos países.

En lo que concierne a la adaptación en el sector industrial, los gobiernos deben asegurarse que los empleos adecuados estén disponibles.

La inversión deseable en el plano social debe obtenerse por la vía de numerosas medidas referentes sobre todo al incremento de la investigación pública, la concesión selectiva del crédito, la garantía del rendimiento de las inversiones energéticas a largo plazo, etc. A fin de evitar eventuales sobrecapacidades o insuficiencias, los gobiernos deben analizar las perspectivas internacionales en los sectores clave, revisar constantemente las tendencias globales de la inversión y adoptar una política de cooperación en este terreno.

Es particularmente importante el alcanzar la estabilidad del sistema monetario internacional. Los sindicatos recuerdan a los Jefes de Estado y de Gobierno que es urgente la creación de una comisión independiente con la misión de revisar las políticas y las prácticas del Fondo Monetario Internacional a fin de que esta institución contribuya más eficazmente a la estabilización de las monedas y al proceso de desarrollo. Las condiciones de los préstamos del FMI no deben ser tales que pongan en peligro la estabilidad social y la democracia de los países beneficiarios. Al contrario, deben favorecer la expansión de una economía sana y distribuida equitativamente entre los sectores y los individuos.



Políticas de desarrollo

Para colmar el abismo económico y social entre las naciones industrializadas y los países en vías de desarrollo se han tomado únicamente medidas de poca entidad. En lugar de adoptar iniciativas, los países industrializados han adoptado una actitud defensiva, alegando ciertas reivindicaciones exageradas de algunos gobiernos de países en vías de desarrollo. Estos países desarrollados no han formulado ninguna proposición constructiva en favor de los países en desarrollo y de la economía mundial en su conjunto.(...)

El objeto debe consistir en desarrollar un orden económico y social más equitativo y estructuras sociales y democráticas viables para satisfacer las necesidades fundamentales de todos los hombres. En el cuadro de este programa las normas fijadas en las convenciones de la OIT deben ser tomadas como un mínimum social y económico para todos los trabajadores. Lo cual comprende en particular el derecho a organizarse libremente en sindicatos y el de negociar convenios colectivos.

El desarrollo industrial de los países del tercer mundo debe ser alentado deliberada y simultáneamente con la progresión del sector agrícola y la expansión del poder de compra de la población. Esto exige la participación sistemática de los sindicatos, tanto en los países en vías de desarrollo como en los países industrializados. El desarrollo de los mercados nacionales y la promoción de los intercambios intra-regionales deben ser intensificados en tanto que parte integrante de esta expansión.

Una de las responsabilidades más importantes de los gobiernos, en particular de los países en los que están implantadas, consiste en asegurar el que las actividades de las empresas multinacionales aporten una contribución auténtica al proceso de desarrollo. Los gobiernos deben velar para que estas empresas respeten los códigos de conducta aceptados a escala internacional y deben imponer sanciones en caso de que no las respeten. Son necesarias otras medidas y reglamentaciones para cubrir los numerosos sectores tocados por las operaciones de las empresas multinacionales.

Conclusiones

El movimiento sindical internacional invita a los Jefes de Estado y de Gobierno, reunidos en Venecia, a que concentren su atención sobre los sectores clave de la política económica antes enunciados y a comprometerse en la puesta en marcha de medidas necesarias, concediendo, en este proceso, una prioridad absoluta al pleno empleo:

a) Los gobiernos deben desarrollar, en cooperación con los sindicatos, políticas integradas sobre el empleo, la inflación y el crecimiento orientadas a:

— la reducción del paro, teniendo en cuenta especialmente a los grupos desfavorecidos sobre el mercado de trabajo;

— la protección del poder de compra de los trabajadores y de los grupos de ingresos bajos;

— el mantenimiento y el desarrollo de los servicios públicos;

— la salvaguarda de los sistemas de seguridad social;

— una política consecuente de reducción del tiempo de trabajo;

— la garantía de inversiones apropiadas en el plano social; y

— un análisis de las perspectivas internacionales de los sectores clave de la inversión y la revisión constante de las tendencias globales de la inversión.

b) La política energética tiene que plantearse como parte integrante de la política económica y ocuparse concretamente de:

— el desarrollo de nuevas fuentes de energía;

— la fijación de objetivos en materia de economía de energía;

— la maximalización del potencial de creación de empleo de las políticas energéticas;

— La búsqueda de un diálogo constructivo entre los países productores y los países consumidores de petróleo sobre los precios, los aprovisionamientos y todos los otros aspectos de sus relaciones económicas; y

— el acrecentamiento de la transparencia de los mercados de primeras materias.

c) Ligado a la acción en los países industrializados debe intentarse un nuevo esfuerzo para acelerar el progreso económico y social en los

países en vías de desarrollo, por

— proposiciones constructivas en el seno de las instancias internacionales apropiadas;

— la búsqueda de acuerdos monetarios estables para controlar la liquidez internacional y garantizar la financiación de los programas a largo plazo en favor del desarrollo mundial;

— la creación de una comisión independiente para revisar las políticas y las prácticas del Fondo Monetario Internacional; y

— el control de las operaciones de las empresas multinacionales imponiendo sanciones en caso de que no respeten los códigos de conducta aceptados a escala internacional.

A continuación del encuentro en la cumbre y realizadas las oportunas consultas entre las organizaciones sindicales y los respectivos Jefes de Estado o de Gobierno, tendrá lugar una Conferencia sindical con el propósito de valorar los resultados reales alcanzados en la Cumbre de Venecia. ■

Viene de la pág. 6

Diferenciación en el tratamiento de los conflictos

La estructura de representación y negociación alemán entraña una diferenciación en el tratamiento de los conflictos.

Los temas de tipo **cualitativo**, los relacionados en particular con el control del trabajo, de la producción, de la inversión, etc. tienden a ser tratados y "reabsorbidos" por procedimientos internos a la misma empresa. El "arbitraje" viene a ser el único procedimiento jurídicamente disponible para dar salida a un conflicto que se encasquilla a este nivel. El "Consejo de empresa" tiene un condicionamiento de origen que acaba siempre aflorando, el de ser un órgano pensado y montado desde la idea básica de cooperación, mucho más que desde la idea de representar intereses contrapuestos a los del empresario.

El sistema de representación **sindical** actúa a nivel de sector en el que se plantean con preferencia los intereses **cuantitativos** susceptibles de ser fácilmente generalizables: sobre todo, salario y duración del trabajo. Se opera de esta manera una especie de standarización de mínimos que no pasan de ser aplicados automáticamente a la empresa sino que a este nivel, y sobre todo en las grandes empresas, por el sistema interno de negociación, la convención realizada en el sector se adapta a las especificaciones de la empresa.

Los procedimientos previstos para la resolución de conflictos a este nivel de sector, se basan en su

posición distinta de la del nivel de empresa. En la empresa se presupone la armonía básica y la cooperación como principio operativo; la confrontación abierta tiene que encontrar su espacio propio en el sector de industria, donde aparecen los sindicatos como antagonistas y se justifica por ello en ese ámbito la utilización de la huelga.

Este mecanismo en épocas de expansión dio muestras de funcionalidad y de flexibilidad. Se manifestó estable y contribuyó a la estabilidad.

Evidentemente este esquema de representación y negociación está relacionado —relación de mutua influencia y reforzamiento— con factores organizacionales y de opción sindical, que a su vez no pueden desvincularse de su plasmación en normas jurídicas. El hecho de la existencia prácticamente de una —única— gran central sindical con una estructuración marcada por la gran autonomía de las federaciones de rama —lo mismo que la patronal—, favorece la tendencia de las partes contratantes a la centralización de sus políticas negociadoras en vastos dominios geográficos.

Los sindicatos aceptando la "ausencia" institucional en la empresa, aceptaron una discontinuidad representativa entre el nivel de empresa y el de sector. El no estar el sindicato institucionalmente reconocido en la empresa significa, a la larga, que los intereses de los trabajadores en la empresa no serán analizados, tratados y afrontados **sindicalmente**. Esta ausencia del **sindicalismo**

del centro de trabajo puede ser una de las carencias que más ha marcado al sindicalismo alemán. Entre la empresa y el sector existe una ruptura de representación y de acción.

Transformación del comportamiento conflictivo

El sindicalismo alemán, que reflexiona tras varios años de crisis en los que ha visto cuestionados muchos de sus comportamientos habituales, constata que todo análisis que quiera explicar los comportamientos sindicales tiene que vincular la evolución de la situación económica, el potencial de intereses y el modo según como son puestos en juego y tratados los intereses, los niveles de conciencia y las nuevas situaciones, por el sistema institucional vigente en las relaciones laborales. Muchos sindicalistas alemanes se preguntan sobre la validez de su sistema dualista de representación y negociación ante las modificaciones de comportamiento puestos de relieve por la crisis.

La transformación de los comportamientos conflictivos se manifiestan a plena luz si se comparan dos períodos:

— el primero, más o menos el de los años 60, caracterizado como período de crecimiento continuo acompañado de aumento real de salarios y de pleno empleo;

Dos líneas de evolución

Teniendo en cuenta la lógica del desarrollo de esta situación a largo plazo, puede afirmarse que eran previsibles dos líneas de

evolución:

— **La primera, por parte de los "Consejos de Empresa"**: estos consejos después de un tiempo, acaban estando compuestos —sobre todo en las grandes empresas y no sin cierta convivencia de la dirección— por representantes semi-profesionalizados, interesados, aunque no fuera más que por razones electorales, en conseguir resultados **inmediatos** y de fácil eco agradecido en los sectores de trabajadores en los que se apoya su gestión. Esta perspectiva obstaculiza el que los problemas concretos de la empresa —ya lo hemos indicado más arriba— sean abordados con sentido **sindical**, es decir, descubriendo el sustrato unificador del que emergen los problemas, sus relaciones e interdependencias internas y externas a la empresa para situarlos en un mecanismo reivindicativo unificador sin soluciones de continuidad entre los distintos niveles (empresa y sector).

— **La segunda, por parte de los sindicatos**: en éstos, alejados institucionalmente de la empresa brota una tendencia a la "burocratización", a la centralización de las relaciones laborales (convenios) y a la llamada incorporación institucional. Siguen con la capacidad de cuantificar las reivindicaciones cuantificables, pero, enfiada la comunicación vital con sus propias raíces en los centros de trabajo, pierden sensibilidad tanto para sintonizar con las reivindicaciones cualitativas como para percibir, al momento de producirse, el nacimiento de nuevas exigencias.

— el segundo, cuyo inicio puede hacerse coincidir grosso modo con los años 70, aún dura y se acentúa en sus características críticas. Este período, que luego veremos más despacio, se define por la importancia de las fluctuaciones del crecimiento económico y del empleo, acompañado de fuertes variaciones en la evolución de la renta salarial.

El Otoño del 69, avisa

Si se quiere precisar más en cuanto a las condiciones de las relaciones laborales y el comportamiento conflictual hay que fijarse en las características que la situación socio-laboral presenta específicamente los años 1974-1978 y que evidenciaron aún más la incidencia del sistema dual al que nos estamos refiriendo, en dicho comportamiento.

En septiembre de 1969 en una crisis socio-institucional similar pero menos profunda a la vivida en una serie de países de Europa, también en Alemania varias huelgas hicieron saltar los mecanismos tradicionales de regulación de los conflictos. Entre otros fenómenos ya entonces se pudieron observar:

— un ascenso del número de huelgas y de participación en ellas, de carácter salarial casi todas ellas oficiales y salvajes;

— se bloqueó a nivel de empresa el transfert de los conflictos al nivel sindical y se cuestionó, por primera vez, el monopolio de la representación y de la huelga por parte de los sindicatos;

— los sindicatos, en parte por sus compromisos

adquiridos en convenios colectivos firmados en etapa de recesión próxima pasada (1967-1968), evidenciaron un retardo, un quedarse atrás, con relación a los movimientos reivindicativos surgidos al socaire de un relanzamiento económico en el otoño del 69;

Las modificaciones más destacables

Las modificaciones más destacables de comportamiento puestas de manifiesto por esa comparación pueden resumirse en las siguientes:

1. Durante los años 70 el nivel de combatividad ha aumentado en los conflictos de trabajo. El número de huelgas se ha cuadruplicado en los años 70 respecto a los años 60.

2. A los motivos de los conflictos que en el período anterior se centraban sobre todo en temas monetarios, salariales, a lo largo de los años 70 se han añadido otros que progresivamente han crecido en importancia: el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la protección contra las medidas de "racionalización" y "productividad" (sobre todo en algunas ramas) y la seguridad en el empleo o la lucha por el puesto de trabajo, sobre todo a partir de 1974 en que comenzó a sentirse con fuerza en Alemania una tendencia al paro masivo.

3. Se transformaron también las formas que adoptaban los conflictos. Dos transformaciones muy significativas en la RFA. Por parte de los trabajadores la aparición y la repetición de importantes movimientos de huelgas "no oficiales" (salvajes); por

parte patronal el recurso repetido a medidas de lock-out generalizados a extensos territorios. Los años 60 sólo conocieron un lock-out (1963 en la metalurgia), sin embargo únicamente en 1978 se dieron tres grandes lock-out.

4. Hay que hacer también una referencia a las modificaciones observadas en cuanto a los grupos de trabajadores implicados en los conflictos y activamente participantes en ellos. Los núcleos tradicionalmente conflictivos son la siderurgia, la metalurgia y las artes gráficas. Entran en juego a partir de los 70 grupos y sectores de trabajadores que hasta entonces no se habían hecho notar o solamente lo hicieron en plan muy circunstancial. Por ejemplo en 1971 por primera vez en 50 años la química protagoniza un conflicto; en 1973 inmigrantes y trabajadoras desempeñan un papel muy activo, desconocido hasta ese momento y en 1974 los empleados de servicios técnicos aportan una contribución decisiva al desarrollo de las huelgas en el sector terciario.

— la renegociación que habitualmente se da en muchas grandes empresas en los años 50 y 60 de los convenios centralizados llevados a cabo por los sindicatos y las patronales, dio ocasión a que en esas empresas se llegaran a implantar estructuras informales de comunicación, información, etc. apoyadas en gran parte en miembros del sindicato que actuaban como "consejeros de empresa" o como "delegados". Estas estructuras informales que no pocas veces habían aportado una ayuda a los sindicatos en

sus negociaciones, ahora —en el otoño del 69— actuaron con notable frecuencia de forma autónoma ante la inercia ya reseñada de la estructura sindical.

Las huelgas del 73

Estos fenómenos del 69 reaparecieron reforzados en una segunda oleada de huelgas el año 73 en las que a las reivindicaciones de tipo económico en el sentido de una mera exigencia de participación en el crecimiento económico se vinculó una nueva conciencia dinámica de la remuneración salarial y del control del puesto de trabajo. En algunas federaciones la necesidad de que el sindicato estuviera más al tanto de las reivindicaciones salariales de sus afiliados y de los trabajadores en general y de que participaran los mismos sindicatos con más cercanía en las realidades diferenciadas del mundo del trabajo, impulsó una clara tendencia a pedir una transformación de las estructuras institucionales de representación y de negociación. La petición se orientaba a exigir una intervención más activa y directa de las "secciones sindicales" y hacia la institucionalización de un sistema sindical de negociación en la empresa susceptible de poderse apoyar en la huelga legal.

La cumplimentación de esta exigencia hubiera acarreado amplias consecuencias en la estructura de poder dentro de la organización sindical. La Federación del Metal en la que fue donde más se presionó en esa dirección, se admitió el que la negociación de convenios se realizara

... doch die Kraft, die alle bindet, ist die Solidarität.“ Die Kollegen in den Betrieben machen deutlich, daß manches noch verändert werden muß, bis der soziale Rechtsstaat, den das Grundgesetz will, Wirklichkeit ist.



Das Programm ist für uns da!

Die „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ haben im Januar 80 zum DGB-Grundsatzprogramm den Startschuß für die jetzt beginnende Programmdiskussion gegeben. Neben den Leitaufsätzen des DGB-Vorsitzenden, H. O. Vetter, und des Leiters der Abt. Gesellschaftspolitik beim DGB-Bundesvorstand, Volker Jung, liefern die „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ als weitere, für die Diskussion hervorragend geeignete Grundlage einen Vergleich

Massenarbeitslosigkeit mit all ihren verheerenden sozialen, psychischen und politischen Auswirkungen.

△ Rationalisierungen führen nicht automatisch zu humanen Arbeitsbedingungen, wie z. B. das Entstehen neuer Belastungen, ein häufig verdeckter Krankenstand und die Zunahme der Frühinvaliditätsrenten zeigen.

△ Durch Rationalisierung haben Unternehmer ihre Gewinnquote zu Lasten der Lohnneinkommen seit 1975 wieder merklich verbessern können.

△ Konservative Politiker und Ar-

lenwert und ist eine gute Argumentationsgrundlage zur Beantwortung gesellschaftspolitischer Grundsatzfragen der kommenden Jahre.

Gewerkschaften sind unverzichtbar

In der Präambel wird der Interessengegensatz zwischen Arbeit und Kapital und die mit in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung verbundenen negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange (si-

a nivel regional y no nacional como se venía haciendo hasta ese momento. Pero la política contractual y la estructura institucional de representación y de negociación se mantuvieron inalterables. Los cambios tácticos introducidos sí produjeron ventajas, introdujeron modificaciones en la eficacia reivindicativa y llevaron a la realización de un primer esfuerzo —aunque sin llegar al cambio institucional— por superar la discontinuidad entre los dos niveles de representación tratando de vincular más estrechamente los

«consejos de empresa» a la política sindical de sector. Esta tendencia fue especialmente significativa e incisiva en la federación del metal y en algunas regiones como la de Baden-Wutemberg.

La crisis económica era ya preocupante, aunque su profundidad aún estaba por ver, en 1974. Los sindicatos, en un primer momento se adaptaron a la nueva situación, en materia de salarios, reivindicando incrementos realmente moderados. Cedió terreno a la iniciativa patronal. En 1976 ya se

había iniciado un cambio en la actitud sindical hacia un endurecimiento que tuvo su expresión más clara en las cuatro grandes huelgas de 1978: portuarios, impresores, metalúrgicos y siderúrgicos. Los empresarios endurecieron también su postura: en menos de tres años, cuatro oleadas de lock-out generalizados.

Los modelos reivindicativos —preferentemente salariales— construidos en años de prosperidad económica se transforman lógicamente con tendencias

hacia la preocupación por la seguridad en el empleo, el paro y el mantenimiento de los niveles adquisitivos alcanzados. Hubo cierta inercia por parte de los sindicatos en la primera fase que en lo que tiene que ver con el tema de la representación institucional que nos interesa en este artículo se debió en parte no desdeñable al hecho de que los “consejos de empresa” volvieron también ahora a bloquear por un tiempo el transfert de la defensa de los intereses de los trabajadores del plano de la empresa al de la política sindical.

“Corporativismo” de los “Consejos”

En efecto, durante un tiempo, mientras se creía que la crisis fuera corta y que la coyuntura volviera pronto a relanzarse como había sucedido tras la corta recesión de 1968-1969, los “Consejos de empresa” lograron negociar con los empresarios en cada empresa los problemas que planteaban principalmente los despidos frecuentes: los empresarios negociaron utilizando la compensación monetaria, la individualización del problema y el acudir al despido de los trabajadores más indefensos o en situación de contratos precarios: inmigrantes, jóvenes, mujeres, etc. No faltaron “consejos de empresa” que actuaron con claro sentido corporativo facilitando a los empresarios su trabajo de entresaca defendiendo al núcleo que constituía su base electoral en la empresa: obreros cualificados y con más arraigo en la empresa, a los menos “marginalizados”.

Alemania (RFA) - Comportamiento conflictual e instituciones

Esta actitud "corporativista" de los "consejos de empresa" impidió, obstaculizó, la acción de solidaridad colectiva. El sistema dualista de representación y negociación propició este bloqueo de la acción sindical. Los "consejos de empresa" no supieron, no quisieron o no pudieron impulsar una movilización eficaz. Los empresarios utilizaron a fondo esta posibilidad de contar con la complicidad "corporativista" de no pocos "consejos de empresa" y pusieron todo su interés en que los conflictos de sus empresas fueran reabsorbidos y neutralizados vía monetarización e individualización de los despidos, dejando que los "planes sociales" negociados o no por los sindicatos se hicieran cargo de los despidos.

Quedaba así conseguido el que los sindicatos fueran mantenidos al margen del conflicto en materia de empleo y condiciones de trabajo, rendimiento, racionalización, etc. reservándose únicamente los temas salariales y la participación en la elaboración de los "planes sociales". Pero la profundización de la crisis hizo saltar el proyecto patronal y puso en evidencia la incapacidad institucional de los "consejos de empresa".

De nuevo la libertad sindical

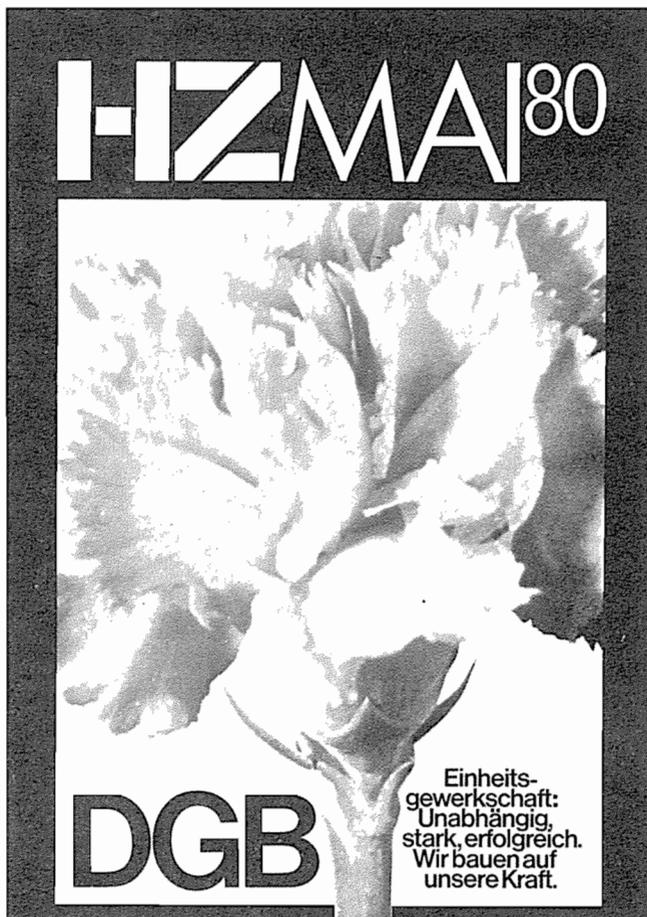
Así cuanto más los trabajadores advertían la ineficacia creciente de los organismos de empresa y de la política del Estado frente a las presiones y amenazas de la patronal, crecía en la misma medida la presión, sobre todo de los

afiliados, para que los sindicatos adaptaran su práctica a la nueva situación. Los empresarios reaccionaron con severidad y violencia cuando los sindicatos comenzaron a recoger estas exigencias de sus bases. Se planteaba una vez más una nueva batalla por la libertad sindical. Los empresarios se oponían a que los sindicatos se ocuparan también de aquellos problemas de tipo cualitativo que acostumbraban a tratar y reabsorberlos dentro de la empresa **sin los sindicatos**. La presencia de los sindicatos en la empresa haría peligrar, en opinión de los empresarios, el monopolio de éstos sobre el control de la racionalización y organización del trabajo.

Los empresarios utilizaron con generosidad el lock-out y otros medios para impedir el avance de los sindicatos tanto en la línea temática hacia problemas cualitativos más allá de su dedicación tradicional a temas salariales y en la línea de penetración, consecuentemente, en las relaciones laborales dentro de la empresa. El sistema dualista de representación y negociación con discontinuidad y carencia de articulación entre ambos niveles garantizaba institucionalmente este reparto de temas y de campos entre los "consejos" y los sindicatos.

Enjuiciamiento desde dos posiciones

Las transformaciones de comportamiento de empresarios y trabajadores en sus relaciones mutuas suelen examinarse y valorarse, simplificando mucho,



desde dos ángulos contrapuestos:

1. Desde la tesis de la incorporación del sindicato al sistema institucional de la sociedad y como un componente más de estabilización de la misma. Por un proceso de **diferenciación** y de **participación** el tratamiento de los conflictos entre empresarios y trabajadores se institucionaliza como esfera autónoma en la que patronales y sindicatos negocian sus diferencias como problemas con entidad propia y desvinculada. La oficialización de los sindicatos y el reconocimiento del derecho de huelga son la contrapartida al compromiso de respeto a ciertas normas en la negociación de

los conflictos y a limitar el pulso del conflicto a los problemas salariales y de las condiciones de trabajo. En esta teoría la **maduración** de los sindicatos y de su sentido de responsabilidad institucional harán que la huelga se vuelva progresivamente superflua. Se piensa.

Esta teoría sobrestima la fuerza integradora de la institucionalización y subestima la dinámica de las situaciones (por ejem. las crisis y sus efectos) como también el antagonismo de los intereses.

2. Desde la tesis del conflicto permanente insoluble y de la agravación progresiva e imparable de la lucha de clases. Esta tesis en sus interpretaciones

extremas piensa en la inutilidad e inviabilidad del compromiso y en el sentido negativo de toda negociación. Subestima la fuerza integradora de la institucionalización de las formas de tratamiento del conflicto, y de la capacidad que tienen las sociedades desarrolladas de "gobernar" y de operar sobre los conflictos sobre todo cuando puede jugar con las expectativas fomentadas por un desarrollo sostenido. La fragmentación, en estas sociedades, de las situaciones de los trabajadores y del mercado de trabajo permite a estas sociedades reabsorber los conflictos parcializando sus escenarios y temas a la vez que tratándolos a diversos niveles e instancias.

Ambas tesis se equivocan cuando piensan en una evolución lineal de la dinámica social y de los comportamientos y cuando extrapolan reacciones coyunturales dándoles un valor absoluto a partir de situaciones de desarrollo mantenido, la primera teoría; o de situaciones de crisis profunda, la segunda.

La estabilidad institucional

Se puede afirmar como constatación que corresponde a la realidad, que hasta el momento, a pesar del alto y duradero paro, a pesar de las modificaciones constatadas en el incremento del potencial conflictual, a pesar de las tendencias advertidas para sustituirlo por otro sistema, la estructura de representación a doble nivel tal como la estamos comentando en Alemania ha demostrado una sorprendente estabilidad.

Lo cual no nos autoriza a pensar, como lo hemos indicado más arriba, que el desarrollo institucional seguirá siendo lineal o que podamos extrapolar desde esta situación comportamientos colectivos e institucionales a cualquier otro momento, coyuntura o cambio de dirección de la evolución social.

Por de pronto y para mantener el esquema funcional cada uno de los niveles ha debido ampliar su dominio de competencia como consecuencia de la presión de la nueva situación y de los comportamientos colectivos:

— Los campos de intervención de los "consejos de empresa" se han extendido. De esta manera ampliando las formas y las áreas de participación se ha desactivado de momento el potencial conflictivo acumulado en determinadas esferas, pero que con la prolongación de la crisis seguirá acumulándose con imprevisibles consecuencias de comportamiento.

— La **organización sindical** asume nuevos problemas y así el contenido de la política de convenios se diversifica y se amplía. Más significativo que el incremento del número de temas a negociar por el sindicato es el que estos temas sean de un tipo distinto al que los sindicatos han negociado hasta ahora.

Se ha dado una especie de adaptación dinámica del sistema de doble nivel a los nuevos problemas, a las reivindicaciones y comportamientos nuevos.

Sin embargo sería falso concluir de ahí a una superestabilidad de la institución de doble nivel alemana. Hay que prestar atención a las nuevas ten-

dencias que con la prolongación de la crisis se intensifica en el seno de las grandes federaciones sindicales y en las empresas:

1. Viendo el papel jugado por los "consejos de empresa" ante la ofensiva patronal al "racionalizar" la producción, se ha evidenciado la necesidad a nivel de empresa de un **órgano sindical** capaz de acciones abiertas y coordinadas en contra de los procedimientos empleados por la patronal imponiendo, sin negociación, por vía de hecho, cambios en las condiciones de trabajo. En la lógica de esta reflexión está el recabar para ese órgano sindical la capacidad negociadora en la empresa.

2. El segundo fenómeno convergente se da en los debates desarrollados en el seno de los sindicatos, sobre todo en el del metal y la química. Se debaten y cuestionan las estrategias y las tácticas convencionales desarrolladas por los sindicatos; se cuestiona el estilo funcional interno sindical en el que se ha llegado a dar una fuerte situación de autonomización de los aparatos sindicales de dirección respecto a su propia base afiliada; se piensa también en transformar el carácter de las células de base del sindicato (sobre todo el de las secciones de empresa) en dos sentidos: desarrollar la influencia de estos grupos de base en la vida interna sindical, en el contenido y forma de la actividad sindical, eso en primer lugar. Y en segundo término, en el sentido de darle contenido a su actuación, de forma que a través de esas nuevas atribuciones se cubra el foso y la

separación que actualmente existe entre los dos niveles de representación y que la crisis económica se ha encargado de poner en evidencia como factor de inoperancia reivindicativa, de disociación y de disfuncionalidad en provecho, naturalmente, de la lógica y de los intentos de los empresarios.

Se ha ganado en incertidumbre

Si la situación socio-económica sigue empeorando, si los intereses de los trabajadores, aun de los que se consideran todavía al abrigo de los efectos más graves de la crisis, acaban siendo lesionados seriamente, entonces pueden entrar en crisis los mecanismos de reabsorción y amortiguación de los conflictos (basados esos mecanismos fundamentalmente en la fragmentación del mercado de trabajo y de las reivindicaciones, en la particularización de los conflictos y en su tratamiento pormenorizado a distintos niveles) y también las condiciones político-organizativas del sistema de doble nivel de representación y negociación. Si a todo esto viene a añadirse el desarrollo de un militante de grupo, que utilice a fondo oportunidades, poderes y vías de actuación propiciadas por el propio deterioro de la situación, puede llegarse por lo menos a la paralización del sistema negociador y reivindicativo institucional y a un cambio cualitativo de la política y de los mecanismos reivindicativos siguiendo la dirección antes indicada y que ya están apuntando con fuerza en empresas y sindicatos alemanes.

V. ELORZA

recomendamos/gure gomendioa

Zinema



YANQUIS, de John Schlesinger

El film surge de la propia experiencia del realizador; inglés instalado en América desde hace años, reflexiona sobre la mezcla a nivel personal de gentes de diversas mentalidades culturales.

En "Yanks" se analizan las relaciones sentimentales entre gentes de mentalidad inglesa (los habitantes de un pequeño pueblo campesino) y los soldados jóvenes americanos que se instalan en él, en período de aclimatación antes de iniciar el desembarco de Normandía durante la Segunda Guerra Mundial.

Si el tema es importante, lo es más, en esta película el tono en que esto es á contado; una mezcla de respeto, pudor, cariño hacia la; personas que describe. Actitud moral no corriente en cintas de este tipo.



ALL THAT JAZZ, de Bob Fosse

Película que llegará en breve a nuestras pantallas. Palma de Oro del último festival de Cannes.

Un prodigio de saber contar una historia con ritmo, gusto, belleza e interés.

Un himno a la comedia musical americana y a los hombres que han dedicado su vida al espectáculo, al divertimento. Al mismo tiempo una reflexión sobre la vida y la muerte sobrecogedora, sin caer un solo momento ni en el sentimentalismo fácil, ni en la brillante superficialidad que podía aparecer a primera vista.

J. M. G.

Liburuak

"LA CRISIS CONTEMPORANEA".

Varios autores. Ediciones Encuentro. Madrid, 1978. 415 págs. 1.200 pts.

La crisis económica esta produciendo toneladas de tinta impresa y es a veces difícil dar con un texto que reúna el conjunto de aspectos que la configuran en un doble plano descriptivo e interpretativo. Es esto precisamente lo que pretende hacer este libro en el que colaboran casi una treintena de conocidas firmas mundiales en la que predominan economistas especializados en diferentes áreas (economía política, economía internacional, relaciones Norte-Sur, etc.). No falta la presencia en la larga lista de autores de expertos en sociología, derecho y otras disciplinas incluida la aportación de un sindicalista en concreto la de M. Rolant responsable de empleo, enseñanza y formación profesional de la CFDT.

El libro aborda desde perspectivas no siempre coincidentes y muchas veces complementarias temas tales como: la naturaleza de la crisis, las repercusiones de la crisis en las relaciones económicas internacionales, la crisis y el subdesarrollo y el nuevo orden económico internacional.

El carácter interdisciplinar de los diferentes artículos busca no sólo cubrir las cuestiones relativas a la crisis monetaria, a la inflación o a la reestructuración internacional de la producción sino contemplar el engarce que todo ello tiene con una problemática social y política más amplia (desarrollo, hambre, paro, energía...)

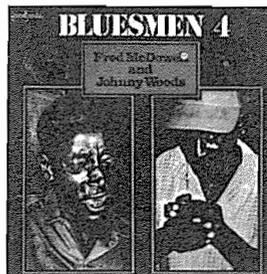
En el fondo hay un intento común de elaborar las bases teóricas y prácticas que permitan una salida a la crisis que sea superadora del modelo de desarrollo económico imperante de forma que el sistema capitalista mundial no maneje y controle la actual recesión económica como lo ha hecho en las precedentes.

Ante este riesgo tan evidente como probable es preciso anuar esfuerzos para la eliminación de los mecanismos fundamentales de la desigualdad entre los pueblos y entre las clases dentro de cada país.

G. A.



Diskak



BLUESMAN

Impresionante colección de Blues, auténtico, no adulterado la que ofrece, una vez más, la serie Guimbarde.

El blues es la manifestación musical más auténtica del negro americano, mezcla de culturas y testigo fiel de sus temas, manera de vivir, sufrimientos y amores...

Cuatro números han aparecido ya en la colección. El último de la serie es el dedicado al guitarrista Fred Mc Dowell y al armonista Johnny Woods. Un empleado de gasolinera y un vagabundo cantando a la vida y a la muerte, a la tristeza y a la alegría de los negros de América.