

ELA-STV SINDIKALGINTZA

N.º 2

REVISTA DEL DELEGADO
DELEGADUAREN ALDIZKARIASUPLEMENTO DEL SEMANARIO
SINDICAL ELA-STV.1982-2-6

El número 2 de SINDIKALGINTZA, que se presenta como suplemento de ELA-Astekaria, se distribuye a todos los delegados y miembros de personal de ELA-STV esta vez, como se hará en el futuro, de forma separada y con algunas mejoras técnicas que, aunque pequeñas (guillotinado, grapado, etc.), esperamos que en conjunto hagan la revista más manejable, con más personalidad.

El momento de su aparición es el previsto dentro de su periodicidad semestral, al coincidir con unas fechas en las que los delegados desarrollan toda la actividad propia de la negociación colectiva.

Los temas seleccionados lo están pensando en el interés de los más de cuatro mil delegados obtenidos por nuestra Confederación en las elecciones sindicales.

El pacto social, la crisis económica, la negociación colectiva, el V Congreso Confederado, además de la sección de Formación y la página jurídica, completan así el segundo SINDIKALGINTZA.

El próximo otoño esperamos que el número tres dé continuidad a este nuevo esfuerzo informativo, que no tiene otro objeto que el contribuir, en la medida de sus posibilidades, a que los militantes de ELA tengan sus propios órganos de difusión, tantos como lo precisen las distintas tareas de un sindicalista.

Esperamos también que no escaseen sugerencias que, como las ya incorporadas al segundo número, permitan hacer un SINDIKALGINTZA cada vez un poco mejor, un poco más útil.



accion sindical
Congreso Confederado
Consejo de Relaciones
Laborales
pagina juridica
formacion

El fracaso de toda la estrategia sindical protagonizada por UGT y CC. OO.

ANE: Un pacto social durísimo

El pasado verano los sindicatos UGT y CC. OO., la patronal CEOE y el Gobierno de UCD suscribían el llamado Acuerdo Nacional sobre el Empleo más conocido por sus siglas ANE. Tras esta denominación se escondía un durísimo pacto social que iba a condicionar muy negativamente la negociación colectiva del 82.

A pesar de que los signatarios, contando con un considerable apoyo en los medios de difusión no han escatimado calificativos para destacar sus bondades para la democracia, para la economía y para el empleo, el susodicho pacto social no tiene por dónde agarrarle, analizándolo claro está, desde la perspectiva e interés de los trabajadores.

Contenido del pacto social

Las distintas partes de su contenido valoradas, tanto individualmente como en su conjunto son, en efecto, suficientemente elocuentes. Empezando por el tema salarial el ANE establece que para 1982 la banda salarial máxima se situará entre el 9 y el 11 %, lo que supone como mínimo una pérdida de más de cuatro puntos, dado que la inflación del año 1981 ha superado el 14 %.

Interesa subrayar la matización como mínimo, por varios e importantes motivos:

—Así como se fija un tope máximo de incremento salarial no se garantiza aumento salarial alguno, al contrario, se especifica que las empresas que registren pérdidas contables o que prevean para el presente ejercicio un resultado negativo podrán descolgarse de la banda sin limitación pudiendo incluso congelar los salarios, la banda pues sirve para contener las reivindicaciones salariales de las empresas que van bien, que tienen beneficios.

—Los trabajadores del sector público han quedado igualmente descolgados de esta banda restringiendo su subida salarial al 9 %.

—Los pensionistas, importante colectivo trabajador que hay que tener siempre presente en el capítulo de actualización de

● Recorte salarial sin precedentes.

● De creación de empleo, nada.

● El pacto de la Moncloa, un antecedente.

● Aviesa y planificada operación de la CEOE.

sus ingresos, han tenido unos aumentos medios del 10 %, resultante del 11 % que se aplican a pensiones de menos de 18.300 pesetas y de un 5 % y un 3 % para escalones superiores.

Este drástico recorte del poder adquisitivo de los trabajadores contemplado en el pacto social con ser en sí mismo muy grave y que carece de precedente en la práctica generalizada de los países industrializados, no recoge tan siquiera contrapartida alguna en otras cuestiones como jornada, derechos sindicales, etc. La patronal en suma ha recibido el regalo de la moderación salarial a cambio de nada.

Apelar al AMI-2 suscrito con anterioridad por la CEOE y la UGT, como lo está haciendo el sindicato en cuestión, para salvar la cara en materia de jornada no es nada serio sobre todo conociendo la posición de la patronal al respecto. Los 2,8 % puntos en salario con los que la CEOE valora una reducción de 50 horas año a deducir de la banda del 9 al 11 %, dejan las cosas en su sitio; de jornada en el ANE, de compromisos para 1982 nada de nada.



Igualmente ocurre en lo que a derechos sindicales se refiere, dado que a lo único que se ha avenido la patronal es a cobrar la cuota sindical descontando de la nómina en empresas de más de 250 trabajadores. Este favor patronal que hipoteca la autonomía de cada una de las secciones sindicales en los que se implante tal sistema, por vía del control de sus finanzas así como del control de sus afiliados, tiene más que ver con la deficiente organización de UGT y CC. OO. en las empresas que con nada que suene a derecho sindical. La comparación con la realidad de otros países no sirve, porque el movimiento sindical está a años luz y las prerrogativas que tienen la patronal por esta función no son comparables.

El contenido del pacto social ante tal pobreza y dejación sindical ha sido presentado desde el ángulo del empleo enfatizando que lo que se ha cambiado es salarios por empleos y que para los trabajadores lo segundo es absolutamente prioritario.

Desgraciadamente, en este capítulo tan importante el ANE tampoco aporta solución alguna. Los 350.000 puestos a crear en 1982 son un puro caramelo que nadie absolutamente, se lo cree, porque no se han puesto ni los medios de política económica ni los recursos financieros para ello, porque el Gobierno no queda sujeto a control, a seguimiento alguno.

El slogan de que los beneficios de hoy —de los empresarios se entiende— son las inversiones de mañana y los puestos de trabajo de pasado mañana no es más que eso, un slogan, que no se ajusta a la realidad. La necesaria inversión para generar empleo cuando es privada se hace en base a expectativas futuras, no sólo en base a beneficios presentes, y aquellas, las expectativas, no pueden ser buenas cuando se reduce la capacidad de demanda, al reducir los salarios. La evolución de la economía de carne y hueso no hace sino poner en evidencia la falta de correlación entre pérdida del poder adquisitivo de los salarios y la creación de puestos de trabajo, el

Pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores en 1982

	14,4 %
INFLACION PREVISTA PARA 1981	
	10 %
PUNTO MEDIO DE LA BANDA	PERDIDA DEL 30 %
	10 %
AUMENTO MEDIO DE PENSIONES	PERDIDA DEL 30 %
	8 %
FUNCIONARIOS	PERDIDA DEL 45 %

desempleo sigue creciendo a pesar de las concesiones salariales.

El repaso al contenido del ANE tiene otros flecos u otros puntos flacos que tampoco pueden pasar desapercibidos. La expresa aceptación por parte de UGT y CC. OO. de la letra de la legislación y disposiciones de las regulaciones, lo que se traduce en la aceptación de cantidades de indemnizaciones, plazos y procedimientos que en nada benefician a los trabajadores y que como demuestra la práctica sindical son susceptibles de mejora, negociación por negociación es uno de estos puntos pero no el único. La cobertura que con el ANE se va a dar a una determinada reforma de la Seguridad Social, la misma cobertura que el pacto concede al desarrollo del Estatuto de los Trabajadores en materia de modalidades de empleo, etc., son otros aspectos a destacar como negativos.

Antecedentes

Para comprender las razones, los móviles que han impulsado a UGT y CC. OO. a

suscribir un pacto social de las características apuntadas y antes de analizar sus consecuencias sindicales, es de todo punto necesario remontarse a los antecedentes, a los que de verdad ha estado ocurriendo en el mundo sindical o mejor dicho en el sindicalismo del Estado, a lo largo de toda la transición. Sin pretender ser fatalistas y haciendo bueno el dicho "aquellos polvos traen estos lodos" toda la clave de la irresponsabilidad sindical de UGT y CC. OO. al firmar el pacto social está en la irresponsabilidad de su estrategia en estos últimos años.

El principio del fin está en el mismo principio, en el otro tristemente famoso Pacto de la Moncloa, en el que UGT y CC. OO. hicieron gala de una total sumisión a los partidos políticos PSOE y PCE, quienes invadieron con absoluta desfachatez las atribuciones más estrictamente sindicales.

El balance del pacto fue muy malo, pésimo, la UGT y CC. OO. no tuvieron más remedio que aceptarlo así con posteriori-

dad, pero, lo peor del pacto no fue su contenido sino la concepción sindical que llevaba implícita, basada en la dependencia de lo sindical a lo político, en dar como bueno que el sindicalismo es correa de transición de los partidos. Esta aberrante concepción sindical se hacía además, en el caso del Estado español, sin cautelas ni limitación alguna, de manera que ni podía hablarse de una estrategia específicamente sindical, ni de un cuadro, de un militante específicamente sindicalista, y ni por consiguiente de una tarea propiamente sindical.

Una cuota sindical casi simbólica, sin mayor convicción de la necesidad de su percepción periódica, el espejismo creado en los primeros momentos de la legalización sindical en los que parecía que con el mínimo esfuerzo las tasas de sindicación iban a ser elevadas etc., han hecho el resto, en una etapa que lo político era todo y lo sindical una simple y burda imitación de lo político con debates televisivos incluidos.

Cuando más precisa era una labor sindical muy pegada al terreno, para ir tejiendo sectorial y geográficamente un cuerpo consiste articulado con recursos, la "competencia" entre UGT y CC. OO. iba por otros derroteros abandonando la negociación colectiva, abandonando las reivindicaciones más sentidas, refugiándose en la política de imagen en la prensa, en algunas grandes empresas y en poco o nada más. La crisis económica, objetivamente perjudicial por motivos varios para los trabajadores, se convertía como la única coartada a tanto desatino.

La CEOE, sus hombres más significativos, entre los que destaca su secretario general, no han perdido la oportunidad y han seguido el juego de los tigres de papel, llevándoles gradualmente a la trampa. En primer lugar, CEOE pactaba con la UGT, aprovechando la debilidad relativa respecto a CC. OO., el Estatuto de los trabajadores, estatuto que cerraba las vías legales a un modelo laboral con obligatoriedad de negociación, y que cerraba al mismo tiempo la exclusividad de representación negociadora a los sindicatos. UGT picaba en el anzuelo del artículo 83, por el que la estructura negociadora se plantaba de arriba a abajo, con la convicción de que de esta manera se podía eliminar toda la negociación de los niveles inferiores, justo donde era más vulnerable por la correlación de fuerzas.

Los AMIS suscritos igualmente por la CEOE y la UGT eran el segundo paso en esta tan aviesa como bien planificada operación de la CEOE, para vaciar la negociación y por lo tanto la efectividad sindical lo más posible.

La guinda de la suspensión del laudo como mecanismo para forzar la negociación, promovida no tan casualmente por el PSOE, el resultado de las elecciones sindicales últimas, dejaban las cosas "maduras" para que CC. OO. en la misma onda que UGT, pero hasta el momento más cauta con la CEOE, se sumase a la última iniciativa, el ANE.

● El ANE sólo es evitable con otra política sindical.

● La autonomía sindical y el desarrollo de negociación colectiva única alternativa válida.

El estado sindical de UGT y CC. OO. al final del proceso, en el instante de la firma del pacto social, queda patente en una frase que es todo un ensayo, de uno de sus máximos dirigentes, que justificaba la banda del ANE aduciendo que en una negociación libre, ésta no podría ser superada. ¿Hay algo peor que el autoconvencimiento de la impotencia?

El abandono de una labor sindical, un año tras otro, las alegrías financieras, más que las dificultades objetivas que se interponen a la consolidación sindical, han llevado a la dinámica sindical del Estado a un callejón sin salida. El ANE ha sido evitable pero con otra política sindical. Con los antecedentes referidos cuatro promesas inconcretas, tales o cuales favores del Gobierno y la concesión del irónico título de "sindicato representativo responsable" eran suficiente como para firmar cualquier cosa.

Consecuencias y alternativa

De los antecedentes que explican trama y desenlace es muy sencillo pasar a las consecuencias para los trabajadores y para los sindicatos.

Para no extendernos, los efectos del ANE se pueden resumirse en dos. El primero que los trabajadores pierden salario a cambio de nada; el segundo, que la negociación colectiva pierde toda su virtualidad, convirtiéndose en una parodia. Mirando más allá del horizonte del 82 las repercusiones son más graves y preocupantes todavía, porque los ANES hacen irreconocible el sindicato, entre los trabajadores, organización que paradójicamente y sin dejar de ser correa de transmisión de los partidos pasa a ser también correa de transmisión de la política económica del Gobierno de UCD y de la patronal.

La obsesión de meter a todos los convenios dentro del ANE es una obsesión estadística, de medir el éxito de una estrategia en función de los convenios que se firman, no que se negocian.

Lamentable pero cierto. UGT y CC. OO. que requieren la yuda de la empresa para cobrar las cuotas a sus propios afiliados, no están para negociar muchos convenios, una de arena. UGT y CC. OO. requieren otras ayudas, otra de arena.

La alternativa al ANE es a su vez bastante sencilla, basta solamente en creer en el movimiento sindical como movimiento autónomo, sin dependencias políticas ni de ningún tipo y trabajar pacientemente en el empeño.

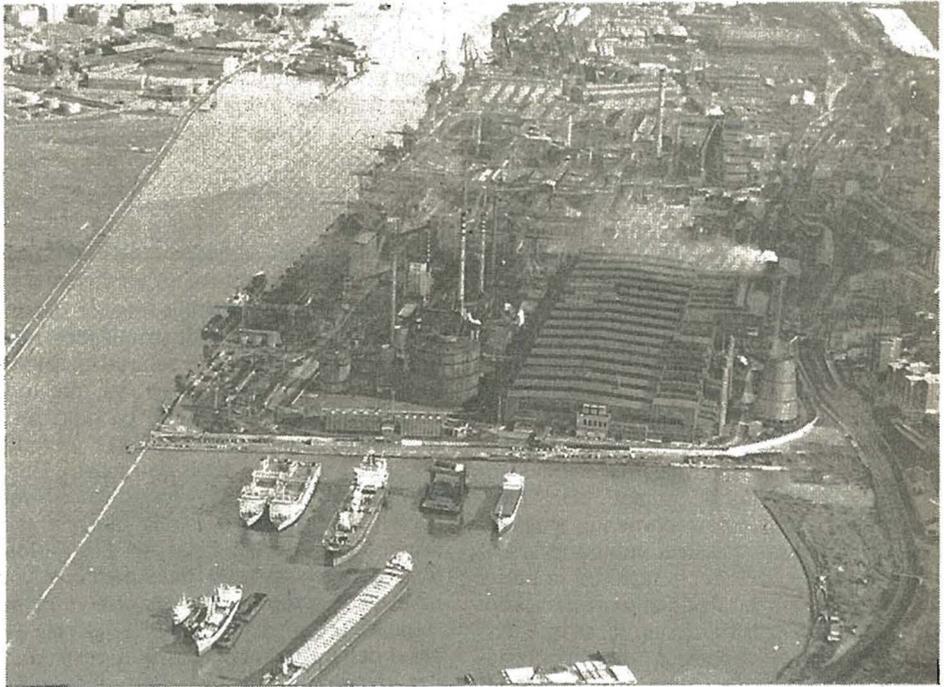
Es ésta la opción que en ELA hemos tomado desde el principio y con todas las consecuencias, sin triunfalismos, sin ignorar que las dificultades son muchas, pero con algunas ideas claras; autonomía sindical, desarrollo de la negociación colectiva y seguir haciendo el camino.

J. ELORRIETA



La situación económica y su incidencia sindical

Ekonomiku egoera ez dela ona garbi adierazten den gauza da. Egoera hori luzatzen eta luzatzen doala ez da dudarik. Langileok gogor sufritzen ari garela eta ia guztia geureganatu denik ez du inork ukatzen. Zulo hontatik irtetzarren ekonomiku politika baten neurriak hartu behar direla denek ados daude. Baina, poderetik eta nagusiengandik zein neurri hartu behar diren iritziak, hortantxe ez gaude ados langileok. Klase dominatzaileak nahi dituen soluziobideak ez ditugu onartzen. Ekonomian ez dago irtenbide bat bakarrik egoera bati erantzuteko, beti egon ohi dira bat baino gehiago gauzak aldatzen joateko. Zer gertatzen da baina? Neurri bakoitza eta bide bakoitzak nagusien alde bata edo kontra bestea izaten dela kontutan harturik beti interes konkretuen eran hartzen direla delako neurri ekonomikuak. Klase baten edo besteren onerako edo aurkako. Horregatik ere, errenda banatzea jokatzan da, azken batean, eta aukerak ere kasu hauetan erabaki politikuak izaten dira. Nagusiek kolektibitate osoaren izenean dihardutenean (holako edo halako neurriak justifikatzeko) beraien klaseko interesak defendatzen besterik ez dira ari. Dominantea den klasea boterean irauteko eta irabaziak gero eta ugariago eduki ditzan. Horregatik, egoera ikonomikuaren aurrean aztertzen badugu zein bide edo neurri konkretu hartu behar dugun, sindikal ikuspegitik izan behar du nahitahiez. Krisisaren sustraiak aztertzea homeni da eta kontutan hartuta beti honen ondorioak langileongan eroriko direla eta akusazioak geuregan izango ditugula, errua geuk izango bagenu bezala.



Motivaciones de la crisis

Frecuentemente se utiliza el efecto de los fuertes incrementos de precios de los materiales primas —petróleo, minerales, etc.— como el culpable de la crisis de crecimiento económico de la economía mundial, cuando dicho efecto no ha hecho otra cosa que acelerar el desencadenamiento de tal crisis, al disimular el grado de explotación de unos países sobre otros de menor desarrollo, aunque sin eliminarla. Podemos indicar, a título de ejemplos, quizá más característicos, otra serie de factores que desencadenan la comentada crisis, como son:

1.—El agotamiento del desarrollo de la industria básica y de aquella otra gestada a partir de los años 40 y dedicada a unas producciones de consumo determinadas, que alcanzan en estos momentos a todo el mercado mundial llamado "solvente", y cuya capacidad de elevación de la producción parece, por tanto, haber alcanzado un techo, provocando estancamientos del PIB, de muchos países, entre ellos y con mayor fuerza el nuestro.

2.—La necesidad de continuar un proceso de desarrollo, lleva a los países dominantes a encontrar otro tipo de productos que revolucionen el mercado de consumo y una nueva tecnología que permita su hegemonía y para ello imponen la liberación de recursos y la generación de capitales, a costa de otros, para su puesta a punto.

3.—En la situación de transición para el gran salto tecnológico, se produce en toda la industria clásica una competitividad por el mantenimiento de ese mercado limitado que lleva a avances tecnológicos que aumentan la productividad, pero en un mercado mundial "solvente", cerrado y cubierto, lo que ha de liberar recursos humanos mediante la fácil solución, para las clases dominantes: el paro.

Tales características a nivel mundial se agravan en el Estado español y en Euzkadi, por cuanto que el punto de partida para la citada carrera tecnológica es de gran retraso dadas las, en muchos casos, deficientes estructuras a las que una política proteccionista y paternalista ha permitido medrar durante mucho tiempo, abocando a los cambios en momentos no propicios para ello y haciendo pagar a los trabajadores a través del grave nivel de desempleo (15 %) todo el precio, no sólo del cambio, sino incluso de errores anteriores.

Repercusiones para el sindicalismo

La clase dominante pretende hacer frente a esta situación mediante el retorno a viejas filosofías liberales que parecían haberse olvidado. Si el cambio cualitativo conseguido por los trabajadores, a partir de los años 40, en la mayoría de los países industrializados, en las décadas del "boom" económico, consistió en tener garantía de empleo, fuertes prestaciones sociales y alzas del poder adquisitivo de los trabajadores, lo que ha posibilitado unas

épocas poco conflictivas, hoy se pretende, en aras de recuperar el excedente empresarial, atacar tales consecuciones volviendo a los orígenes.

La vieja filosofía liberal que ya está de moda otra vez en todos los sectores dominantes, plantea que para disminuir el paro hace falta inversión y quien invierte es el empresario, por lo cual hay que favorecer al empresario (léase incrementar sus excedentes) para que éste invierta y genere empleo. No se tiene en cuenta en absoluto que en estos momentos la inversión no depende en muchos casos del excedente, por hallarse saturada la demanda existente, sino de nuevos productos y tecnología, y de una concepción de cambio estructural del empleo y de reconversión industrial.

Bajo tal filosofía, renace con virulencia la batalla nunca acabada de la lucha por el reparto del producto. Para tener más excedente empresarial, en situaciones de estancamiento de la producción global, ha de arrebatarle a los trabajadores parte de lo conseguido y, en consecuencia, se ataca el nivel salarial, el nivel de prestaciones sociales y la garantía de empleo, bien abiertamente o bien soterradamente, a través de las llamadas "reestructuraciones". Dicho intento sólo se encuentra con la fuerte oposición del sindicalismo organizado, que se resiste a perder conquistas que tantos años ha costado alcanzar. En consecuencia, hay que atacar al sindicalismo y debilitarlo para paliar el citado escollo.

No es casualidad que en EE. UU. se pretenda anular, aunque parcialmente, la obligatoriedad de negociación; que en Inglaterra se pretendan poner trabas a la huelga o piquetes y, sobre todo, dejar de pagar el subsidio de huelga que por ley ha de abonar el Estado con salario mínimo interprofesional; que en Alemania se pretendan recortar los derechos sociales; que en Bélgica e Italia se quiera anular la escala móvil entre otras actuaciones.

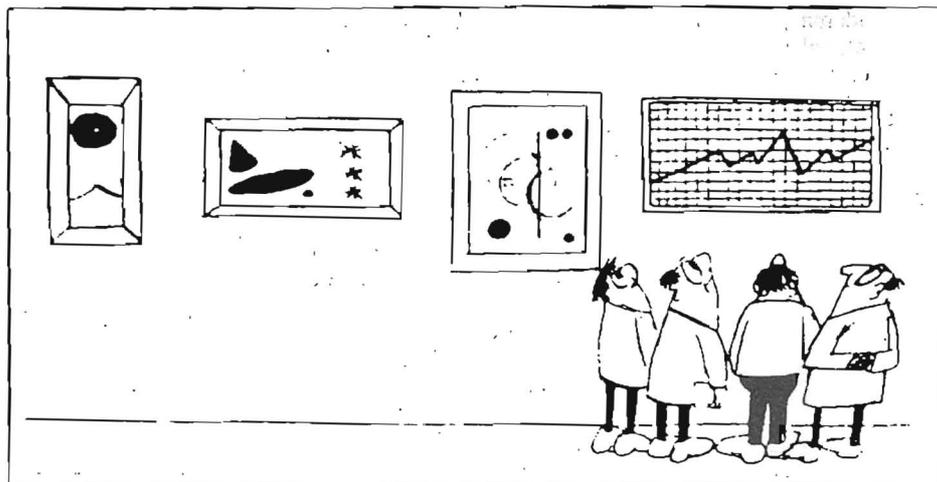
No podemos, pues, extrañarnos de que la legislación del Estado español, hecha a imagen y semejanza de la CEOE, no incluya la obligatoriedad de negociación y no dé al sindicato el protagonismo en la negociación a todos los niveles, como tampoco el que se estén dando recortes en las prestaciones sociales (de desempleo, jubilación, etc.), hasta el punto de que el delegado de Trabajo de Navarra, en una conferencia de APD de Bilbao, habla de la doble vertiente de las prestaciones sociales: la pública y la privada, siendo ésta promovida por el recorte de la pública.

Vamos, por tanto, a referirnos a cada una de estas materias: la salarial, de las prestaciones sociales y la del empleo en su doble vertiente.

Vertiente salarial

Se pretende hacer el paralelismo de a menor salario mayor empleo. Lo cierto es que desde el año 70 al año 76 en el Estado español y en Euskadi se da un gran salto en la participación de los salarios en la renta nacional, al pasar del 57 al 64 % en tal periodo.

Tal nivel de participación sólo es supe-



rior en algo al de Francia e inferior todavía al del resto de países industrializados, aunque se diga que tal salto salarial es uno de los promotores de la crisis, ya que todo salto depende del punto de partida. Sería más justo decir que el capital pretende conseguir antiguas cotas de reparto. El citado paralelismo de salario-empleo no deja de ser burda historia hecha filosofía económica por la clase dirigente. Las estadísticas demuestran casi linealmente que el nivel de desempleo de cada país es inversamente proporcional al nivel de renta salarial del mismo. Los países industrializados tienen un nivel de paro inferior al nuestro y los países subdesarrollados un nivel mayor.

Se puede, incluso, constatar que la reducción de los niveles salariales que, en teoría liberal, debían promover la inversión vía incremento de los excedentes empresariales, reducen el consumo y conducen a una retracción del mercado, con el consiguiente ajuste a la baja de la producción de bienes de consumo e incremento del paro. Hay que hacer constar que la producción de bienes de consumo supone aproximadamente el 70 % del PIB, cuando la de bienes de inversión ocupa el 30 %, y que, aún ésta, está en función de la producción de aquella, lo cual quiere decir que una reducción de la participación de los salarios en la Renta Nacional se traduce en un incremento del paro y de los excedentes empresariales.

El aumento de los excedentes empresariales, en pura teoría económica, debería incrementar la inversión al existir mejores expectativas, pero con un mercado de consumo estancado o en retroceso, tales excedentes se destinan a la especulación, haciendo que se mantenga la inflación y las altas cotas de interés al dinero, que a su vez retrae la inversión.

Muchos son los argumentos que, desde una óptica sindical y económica, existen para afirmar la inexistencia del comentado paralelismo, pero terminamos diciendo que de lo que se trata es de alterar el reparto y de que sólo una capacidad de consumo en alza provoca producciones en alza. Todos los supuestos en que se pretende preservar paro encubierto bajando salarios, lleva a perder inmediatamente los salarios y, a corto plazo, el empleo, ya que

el empresario no renuncia a excedente, aunque lo haga más pausadamente.

Prestaciones sociales

Todo lo comentado para los salarios vale para tales prestaciones, máxime teniendo en cuenta que la producción de las mismas, al igual que la de los salarios, no se plantea bajo la óptica de que tales reducciones reviertan en una mayor capacidad de inversión pública, sino bajo la perspectiva de una mejor cotización empresarial, incrementando así su excedente en la cuantía en que se reducen tales prestaciones y salarios, sin ningún efecto, salvo el negativo, sobre el empleo.

Es curioso constatar que toda la citada doctrina, basada en incremento de los excedentes y su aplicación en estos últimos años en el Estado español y en Euskadi está dando, precisamente, los frutos contrarios a los pretendidos. El paro aumenta en progresiones geométricas.

La solidaridad para con parados y jubilados que se aduce al plantear reducciones salariales no obtiene sus frutos por cuanto que dichas reducciones van acompañadas con limitaciones en las prestaciones sociales, tales como la reducción de topes de indemnización por desempleo en los últimos cuatro años y la reducción en los periodos a indemnizar dictados en la ley de Empleo, en lo que se refiere al desempleo. Los jubilados sólo obtienen recortes a sus pensiones, como las dictadas en los dos últimos años, y que llevan a un deterioro total de las mismas en pocos años. Por último, y pese a las reducciones salariales, no se ven empleos ni indemnizaciones para quien no ha logrado su primer empleo.

Garantías de empleo

Una de las vertientes importantes del empleo, cual es la contratación estable, se ataca fuertemente. Si en todo Europa hay una batalla en este sentido, en el Estado español y en Euskadi adquiere caracteres de guerra. El alto nivel de mercado negro anterior, a la que se suman las leyes libertarias de la contratación fija (eventualidad, tiempo parcial, jóvenes, etc.), consecuencia del Estatuto de los Trabajadores y del ANE, conducen a una situación en la que se pone en peligro la mayor conquista del sindicalismo, cual es la del trabajo fijo.

Ello, además, supone un ataque también directo al sindicalismo, por cuanto que la eventualidad conlleva debilidad a la hora de reivindicar y de solidarizarse, encaminando el mercado de trabajo a un constante mercado negro, en el que volvamos a los tiempos, todavía por desgracia no superados totalmente en el Estado español, en el que el trabajo es un lujo que nos permite comer gracias a la contratación generosa y subastada a la baja de un empresario en la plaza pública.

La otra vertiente más soterrada del ataque al empleo se encuentra en las llamadas "reestructuraciones". En las reestructuraciones se plantea el ajuste de la producción a una demanda casi siempre de cambios tecnológicos que mejore productividades, con lo que de una manera más o menos drástica se reduce al nivel de empleo, al producir lo mismo cada vez menos personas y estar además la producción acotada por arriba.

En su tiempo, los artesanos lucharon contra la implantación de las máquinas, puesto que para ellos suponían perder parte de su trabajo y profesión. ¿Debemos hacer lo mismo contra el avance tecnológico? Es cierto que no se puede ir contra el devenir de la historia y el progreso. El avance tecnológico ha de darse y ello debe incidir en la calidad de vida.

La única manera en que se ha ido abordando a lo largo de la historia tal problema es a través de una reconversión industrial y sectorial. Reconversión que no quiere decir reestructuración, de ahí lo de mal llamada, ya que no se ha abordado todavía en profundidad. Reconversión industrial que quiere decir creación de nuevo tipo de industrias para un trasvase de parte de los trabajadores desocupados en las anteriores a las nuevas y reconversión sectorial todavía más importante, por la que se potencian sectores terciarios que absorben puestos de trabajo que se liberan de una industria que cada vez genera más producto con menos personas, sobre todo en épocas de gran cambio tecnológico como la que estamos viviendo.

La historia ha demostrado que esta reconversión es constante en los países industrializados y que los saltos en la sectorial son fuertes con cada revolución tecnológica. De ahí que cuanto más industrializado es cada país, menos horas de trabajo existen y menos porcentaje de personas activas se ocupa en la industria, aumentando de manera inversamente proporcional la ocupación en el sector terciario.

Si comparamos con otros países, nos encontramos con un fuerte exceso de ocupación en la industria, ya que ésta alcanza al 51 % de la población activa, cuando la media europea de los países industrializados se encuentra en el 35 % y en EE. UU. alcanza cotas entre el 25-30 %. Si nos referimos al sector terciario, Euskadi está subdesarrollada, por cuanto que ocupa aproximadamente un 38 % de la población activa en el mismo, contra un 44 % en el conjunto del Estado español, un 55 % en Europa y un 60-65 % en EE. UU.

A modo de conclusión

La conclusión, a la vista de la panorámica que nos da la fría realidad de las cifras, es clara. En una situación de fuerte cambio tecnológico está disminuyendo la población ocupada en la industria, y los empleos han de recuperarse parcialmente por la generación en Euskadi de nueva industria moderna, pero sobre todo, con la potenciación del sector terciario.

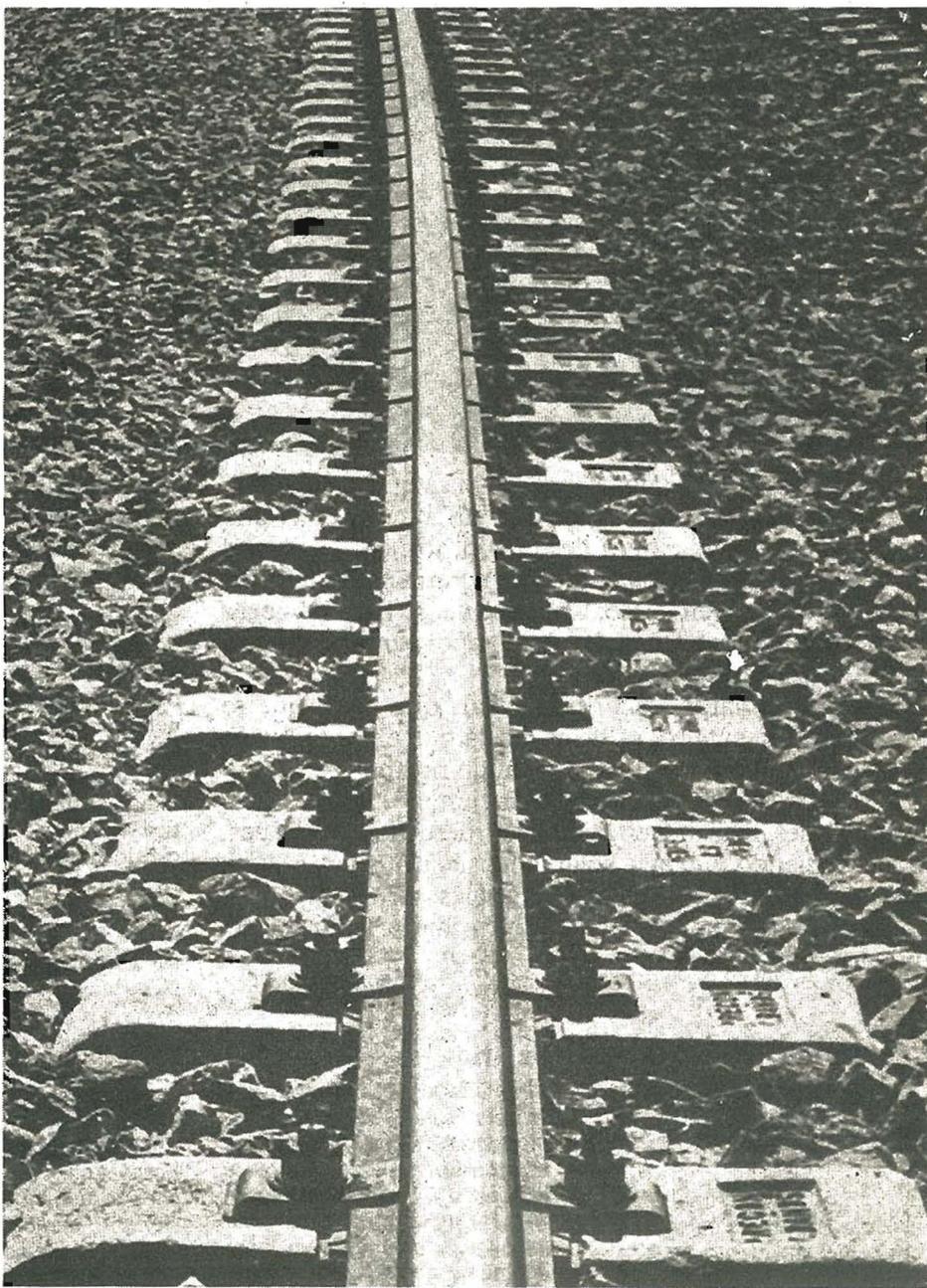
Esta reconversión industrial y sectorial ha de ser abordada por los entes públicos y no tiene nada que ver, en principio, con el mantenimiento de viejas estructuras en base a sacrificios de los trabajadores, motivada por el mantenimiento del desempleo al no abordar la citada reconversión en profundidad.

En cuanto a las reestructuraciones, la opción sindical, en función del expuesto

análisis, lleva a tener que negociarlas, pero planteando y exigiendo la reconversión en los dos frentes citados, de tal manera que la posible pérdida de puestos de trabajo que se dé en las reestructuraciones, se le oponga de forma casi inmediata otros alternativos en número suficiente.

Como conclusión, hemos de indicar que la salida de la situación pasa por abordar en profundidad una reconversión industrial y sectorial de la que tan necesitados estamos y no por reducciones en las conquistas que tanto han costado alcanzar. El sindicalismo, a lo largo de la historia, ha funcionado en una doble línea: obtener conquistas en los períodos de auge y mantenerlas en los períodos de crisis.

JUAN MIGUEL MENDOZA





REIVINDICACIONES BA

- Conceptos salariales
- Revisión semestral.
- Jornada laboral: 30 a
- Mejorar la ley en cu
- asistencia médica, pern
- Que el sindicato sea
- procedimiento de un ex
- Que el delegado sinc
- horas que el Comité.
- Que la sección sindi
- al mes para asambleas

**Neg
colec**

Comienzo de un año nuevo y, una vez más, los trabajadores tenemos que negociar un nuevo convenio con nuestras condiciones de trabajo, jornada, aspectos sociales y sindicales, así como los incrementos salariales para todo el año en curso. Como se ve, se trata de llegar a un acuerdo (normalmente de un año) con la empresa, sobre todas estas materias.

Hay que aclarar, en primer lugar, que hasta que se llegue a este acuerdo; es decir, hasta que entre en vigor el nuevo convenio, todo el contenido normativo del anterior convenio sigue vigente. Por ejemplo, las licencias, condiciones más beneficiosas, los derechos sindicales, etc., perdiendo vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, por ejemplo, tablas salariales, jornada laboral, aunque se mantienen las existentes hasta la firma del nuevo convenio.

Aspectos fundamentales de un convenio

Vamos, pues, a analizar los aspectos fundamentales de un convenio en cuanto a las reivindicaciones a efectuar.

Salarios

Que todos los conceptos salariales (salario base, primas, incentivos, pluses...) se incrementen en el IPC —Índice de Precios al Consumo— del año 1981 (14,4). Cuando se habla de salarios tenemos que tener en cuenta que se habla de can-

tidades brutas.

Sería deseable que en todos los convenios hubiera una cláusula de revisión semestral, en base al IPC de enero a junio, para que la actualización del salario sea más rápida.

Un sindicato que se precie de tal no puede abandonar la defensa de poder adquisitivo del salario, por mucha demagogia que se le esté echando al tema, utilizando la problemática del empleo. En consecuencia, lo único que se reivindica es que el trabajador gane igual que el año anterior, recuperando la pérdida que sufre el salario por la subida de precios.

Jornada

En este tema el planteamiento ha de ser el de que se dé una reducción de 30 a 50 horas/año. Hay que tener en cuenta que, en la negociación, siempre hemos de hablar en base a jornadas anuales. La media general que se está rei-

vindicando son 1.880 horas en jornada normal y 1.830 horas para los trabajadores a relevos.

Ante los argumentos de la empresa de que la reducción de la jornada encarece el producto; es decir, que sube los costos, hay que recordar que esto está compensado con los incrementos de productividad habidos, año tras año, así como la importancia que tiene este aspecto en la redistribución del empleo disponible.

Mejoras sociales

Dentro de este capítulo se contemplan muchos apartados, que varían de empresa a empresa, pero que, fundamentalmente, pueden ser: los complementos de la empresa a la percepción de la Seguridad Social en caso de baja, ya sea por enfermedad o accidente, licencias retribuidas, excedencias, asistencia médica, ropa de trabajo, promoción en el trabajo, aprendizajes, control y mejora de la contratación, incentiva-

mas horas que un miembro del Comité de Empresa, para desarrollar su actividad sindical.

c) Que el conjunto de afiliados de una sección sindical tenga, al menos, una hora al mes dentro de la jornada laboral para hacer sus reuniones.

Una vez expuestos los criterios a mantener en los grandes temas de la negociación del convenio para 1982, vamos a ver cuál es el proceso de negociación según lo establecido en el título 3.º del E.T.

Legitimación para negociar. Artículo 87

a) En los convenios de empresa: Por parte de los trabajadores, el Comité de Empresa, los delegados de personal o (estuvieran reconocidos por convenio anterior) en su caso las secciones sindicales, estas representaciones sindicales habrán de sumar la mayoría de miembros del Comité.

b) En los convenios supra-empresariales (de sector, provinciales, etc.) por parte de los trabajadores los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales que cuenten con un mínimo del 10 % de los miembros del Comité de ámbito geográfico (si son provinciales, de comunidad autónoma, etc.) o funcional (si son de sector) a que se refiere el convenio.

Comisión negociadora. Artículo 88

Esta se constituye según los requisitos de legitimación exigidos por el artículo 87, por un lado, la representación de los trabajadores, y por el otro, la representación empresarial, a quien se le exigen los mismos requisitos de legitimidad.

Aunque el E.T. no dice claramente cómo se compone la representación entre los representantes de los trabajadores, es obvio, y de hecho así se está llevando a cabo, que ésta ha de ser **proporcional a la representatividad** que tienen de acuerdo con los resultados de las elecciones sindicales.

Número de miembros de la comisión negociadora

1.—En los convenios de

empresa ninguna de las partes superará el número de 12 miembros, pudiendo acudir los que cada parte considere oportuno, siempre y que reúnan la legitimidad y ostenten (por poder, etc.) la mayoría expuesta en el 87 del E.T.

2.—En los convenios superiores a la empresa, el número de representantes de cada parte no excederá de 15, con la salvedad de legitimación necesaria que aclaramos con anterioridad.

Presidente de mesa y asesores externos

El artículo 88-2 del ET establece:

"La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto."

De lo cual se deduce que tanto la figura del presidente como la presencia de asesores sindicales es totalmente voluntaria, debiendo ponerse en ello las partes de acuerdo.

Acta de las negociaciones

Está claramente establecido en el Estatuto que se debe levantar acta de las sesiones, así el artículo 88-4 dice:

"La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquélla. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas, un representante de cada una de ellas, junto con el secretario."

Toma de decisiones

El punto 3 del artículo 89 del Estatuto dice:

"Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 % de cada una de las dos representaciones."

Para que el convenio tenga eficacia general, es decir, afecte a todos los trabajadores del sector o provincia, este aspecto de la proporcionalidad en las decisiones es vital, de ahí la necesidad de contar con el mayor número posible de representación en la comisión negociadora, a fin de imponer nuestra estrategia sindical.

Imposibilidad de acuerdo en el convenio-arbitraje voluntario

Interesa tratar este tema por la importancia que puede tener para dar salida a una negociación agotada, en la que por las causas que fueran no cabe una estrategia de huelga, dureza, etc.

Hasta la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, cabía interponer conflicto colectivo ante la Audiencia Laboral con las materias de convenio en que no hubiera acuerdo, para que éste dictara un laudo de obligado cumplimiento resolviendo sobre ellos.

Esta sentencia citada declara dicha función de la Administración como ilegal.

Queda, pues, por tanto, en estos casos, abierta la puerta para intentar un arbitraje voluntario en equidad; es decir, dejar en manos de un tercero la posibilidad de que éste dicte un laudo, que tiene la misma eficacia que una sentencia y, por lo tanto, hay que cumplirlo.

Ahora bien, como su nombre lo dice, estos arbitrajes son **voluntarios**, lo que quiere decir que tienen que someterse las dos partes.

¿Por qué el convenio en la empresa?

Teniendo en cuenta la política que están siguiendo UGT y CC. OO. es evidente que en los convenios donde sean mayoría intentarán aplicar las reducciones salariales contempladas en el ANE. Esto unido a las dificultades económicas en que se hallan muchas empresas, así como por la patronal reaccionaria con que nos encontramos, es muy difícil, por no decir imposible, negociar unos convenios sectoriales mínimamente válidos.

En consecuencia, la única posibilidad de lograr un convenio aceptable es a nivel de empresa, donde se conoce la realidad de la empresa, e incluso, los militantes de otros sindicatos es más fácil que defiendan la negociación libre, sin ingerencias de oportunidad política. Por lo tanto, tenemos que ir a fondo a por los convenios de empresa.

EUSEBIO ALBERDI

SE: 14,4 % de incremento.

50 horas menos al año. Tanto a prestaciones, subsidios, etc.

necesario en el expediente. El convenio sindical tenga las mismas

condiciones de una hora

Negociación colectiva 1982

condiciones anticipadas, etc. Lo que se trata de lograr es mejorar o complementar en su caso la legislación vigente.

Derechos y garantías sindicales

Se trata de conseguir, a través de la negociación, mejorar la implantación del sindicato en la empresa, equiparando las secciones sindicales al Comité de Empresa en cuanto a garantías y atribuciones y garantizando el control de la actividad empresarial en cuanto a lo que afecte a los intereses de los trabajadores afiliados, en este sentido habremos de incluir los siguientes puntos:

a) Que el sindicato tenga que intervenir necesariamente en todo el proceso de consulta y negociación de un expediente de crisis, en cuanto a la información de datos económicos, planes, etc., invalidando tal proceso, si es que éste no se realiza.

b) Que los representantes del sindicato tengan las mis-

En esta ocasión su sede
será Iruña

1982: Año de Congreso Confederal

El año que estrenamos, 1982, es año de Congreso Confederal. En esta ocasión, es Iruña la capital elegida para celebrar, a finales de mayo, el congreso que hará el número 5 de ELA.

Cinco congresos parecen pocos en la dilatada vida de un sindicato que en la presente década va a conmemorar su 75 aniversario, pero para explicar este hecho, basta recordar el prologado y difícil período de consolidación del proyecto sindical vasco y los dos paréntesis dictatoriales, el de Primo de Rivera y el más reciente, más dilatado y duro, del general Franco.

Los congresos anteriores

Eibar, en 1929; y Gasteiz, en 1933, sedes y fechas de los dos primeros congresos, dieron el nivel de maduración, de organización y de posibilidades de ELA; 1936 y sus consecuencias truncaban todas estas realidades y sólo el esfuerzo y sacrificio de cientos de sindicalistas vascos, la memoria historia y la resuelta voluntad del pueblo trabajador vasco de ser protagonista soberano de su futuro, ha posibilitado superar la difícil prueba.

Eibar, nuevamente en 1976, en el tercer congreso, fue testigo de lo mucho que se había hecho en los años precedentes, concretando un proyecto sindical actualizado en los que la adecuación de los principios y estatutos, de la estrategia y organización, eran sus notas características.

En Gasteiz, tres años más tarde, pudo hacerse un balance de lo que había dado de sí la legalidad sindical, la transición de un modelo de sociedad autoritario a un modelo de sociedad de libertades. Políticamente, en aquel momento se ventilaba una cuestión clave para Euskadi, su Estatuto, en cuyo apoyo el cuarto congreso de ELA aprobó una resolución; sindicalmente, 1979 presentaba un mapa suficientemente nítido, definitivamente clarificado con las primeras elecciones, un afianzamiento organizativo y de representatividad de ELA estimable y un talante de gobierno poco propicio; económicamente, el congreso de Gasteiz marcaba la prolongación de una crisis que ya entonces sacudía con fuerza a los trabajadores y que se preveía prolongada.



Panorama del IV Congreso Confederal celebrado en Gasteiz en 1979

■ **El fortalecimiento sindical es tarea, sobre todo, de los propios trabajadores.**

■ **Ahora es momento de estudio, de reflexión y debate de las ponencias.**

El contexto del congreso de Iruña

En este mes de febrero, las Federaciones y comarcas elegirán a los 300 delegados que, en representación de cada una de las dos estructuras, discutirán las cuatro ponencias que se están preparando para Iruña y nombrarán los cargos confederales para el siguiente período.

Este congreso de la capital navarra, como todo congreso va a tener, digamos, dos partes, una de valoración, de análisis de los tres años anteriores; otra de proyecto, de fijación de prioridades para el futuro inmediato. Las ponencias son en último término síntesis de ambas partes.

Comentar las ponencias, su contenido e intenciones, es así prácticamente lo mismo que analizar lo ocurrido y lo que se prevé o se quiere que vaya a ocurrir en todo cuanto directa o indirectamente atañe a nuestro sindicalismo.

Tomando el segundo de los caminos, el repaso del trienio 1979-1982, nos apunta los siguientes datos destacables:

—A finales del año 1979 se discute en el Parlamento español el Estatuto de los Trabajadores que entraría en vigor en la primavera de 1980 y que en su título tercero regula la negociación colectiva dándole un carácter rigidamente centralizado, de manera que en los niveles de negociación del Estado se puedan cerrar las vías de negociación a ámbitos inferiores. Esta ley básica laboral hurtaría, asimismo, a los



En la mesa del III Congreso de Eibar (1979), de izquierda a derecha, el secretario general, Alfonso Etxebarria; el presidente, Manu Robles Arangiz, y el actual presidente, J. M. Leunda.

sindicatos la capacidad exclusiva para negociar dándoles a los Comités de Empresa esta atribución en el seno de las mismas. Como nota positiva a destacar en el Estatuto de los Trabajadores está la fijación de los criterios de representatividad y de los requisitos para constituir mesas negociadoras y concluir acuerdos.

—En el mismo año 1979, las Cortes del Estado aprobaron el Estatuto de Gernika, plebiscitado por el Pueblo Vasco, el 25 de octubre y que posibilitó que en marzo de 1980 se eligiese el Parlamento vasco y se formase el primer Gobierno. Este Estatuto, valorado como un paso importante en el autogobierno de Euskadi y que tenía que llenarse con sucesivas transferencias,

■ La prolongación de la crisis económica, el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto de Autonomía, las elecciones sindicales y el Consejo de Relaciones Laborales marcan los tres años transcurridos desde el anterior congreso.

presentaba una laguna directamente relacionada con la cuestión sindical y que consistía en la falta de atribuciones para legislar en materia laboral.

—A finales de 1980 tienen lugar las segundas elecciones sindicales. Un acuerdo entre ELA, UGT y CC. OO. hace posible que las mismas se celebren en Euskadi con plenas garantías, de manera que sus resultados eran avalados por el propio Gobierno vasco. El cómputo final de las elecciones situada a ELA como confederación más representativa de Euskadi, con más del 40 % de los delegados, sobre el total de los tres sindicatos, sobre el total de los tres sindicatos que superaban el mínimo exigido del 10 %.

—A finales de 1981 el Parlamento vasco aprobaba el Consejo de Relaciones Laborales para Euskadi, un órgano de encuentro para los sindicatos y organizaciones patronales que tienen como objetivo ir concretando un marco propio de relaciones laborales.

—Durante todo el trienio, la crisis eco-

nómica sigue agudizándose de modo que el paro crece sin cesar hasta llegar a suponer para el Estado y para Euskadi más del 15 % sobre la población activa correspondiente. Las dificultades objetivas no eximen de responsabilidad a una política económica que ha fracasado en la lucha contra la inflación y cuya única obsesión ha sido la reducción salarial sin importarle, ni mucho ni poco, el empleo.

—También, durante todo el trienio, la política sigue mandando sobre los sindicatos estatales que, sin estrategia y sin esforzarse para tener sus propios medios, se limite a negociar pactos en la cúpula, mientras el Gobierno se interfiere una y otra vez en el campo laboral y persiste en el chalaneo del patrimonio. La patronal, genuinamente representada por la CEOE (quien marca las pautas), y para cerrar el círculo vicioso se manifiesta cada vez más cerril y más intransigente.

El horizonte de los próximos años

Si de los hechos negativos y positivos pasamos a proyectar el futuro que se nos avecina, los pasos a dar y cómo darlos casi se nos definen automáticamente.

La otra cosa, pues, del congreso a celebrar en Iruña, la referente a los objetivos a conseguir, a las metas a cubrir, y que se plasman también en las ponencias por activa y por pasiva viene dada la misma manera por estas prioridades, resultado de la situación y del tipo de sindicalismo que propugnamos.

—El fracaso de las políticas económicas practicadas por la generalidad de los países industrializados que no ha podido

impedir un agravamiento de la crisis, afectando sobremedida a las condiciones de vida de los trabajadores, precisa un planteamiento muy distinto en el que la creación de empleo sea la prioridad misma. La pérdida del poder adquisitivo de los salarios no constituye remedio alguno porque la correspondencia entre incremento de la tasa de beneficio y creación de empleo es totalmenté falsa.

—La consolidación sindical es consecuencia, de un lado, de las intenciones y actitudes de los poderes públicos y, de otro, y sobre todo, del esfuerzo del trabajo que hagamos nosotros los sindicalistas, de modo que el fortalecimiento del sindicato depende de nosotros mismos de cómo nos organizamos, de la importancia que le damos a nuestra autonomía, del contenido y oportunidad de las reivindicaciones.

—El Consejo de Relaciones Laborales puede facilitar el desarrollo de un marco propio de relaciones laborales siempre que la patronal tenga un mínimo talante democrático y autonómico; y siempre que UGT y CC. OO. asuman la dinámica autonómica como un proceso irreversible, objetivamente positivo, dejando de ser meros apéndices de las direcciones de sus cúpulas estatales.

Desde ahora hasta mayo, una vez que las ponencias se distribuyan entre los delegados, se abre un paréntesis de estudio, de debate y de enmiendas, es una reflexión colectiva de todo el sindicato en Iruña, será la ocasión de la síntesis, de las conclusiones.

J. E. AURREKOETXEA

El Consejo de Relaciones Laborales

Nota de última hora

En el "Boletín Oficial" del Gobierno vasco del 26 de octubre pasado aparecía la ley del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) debatida en el Parlamento vasco y aprobada por el mismo el 30 de setiembre.

En el momento de escribirse estas líneas, el único trámite que queda por cubrir para que a continuación se proceda a la constitución del Consejo y a la celebración de su primer pleno, es el del nombramiento de la representación empresarial.

Si se ha afirmado que el Consejo de Relaciones Laborales "es vital" para la Comunidad autónoma" (Rafael Puntonet, presidente designado del Consejo), es porque va a posibilitar la constitución de un marco propio de relaciones laborales en Euztado. Ambas realidades unidas, pero también porque todos ven en él un instrumento institucional de incal-

Cuando este número está ya en imprenta, acabamos de tener conocimiento de que el Gobierno central ha llevado al Consejo de Relaciones Laborales al Tribunal Constitucional. El talante antiautonómico y la irresponsabilidad social vuelven a quedar, una vez más, en entredicho.

culables posibilidades de cara a la remodelación del sistema productivo de Euskadi y a la consolidación de un sistema de representación y confrontación social.

El CRL, con algunos antecedentes en sociedades industrializadas europeas, tiene un carácter de primicia en el Estado español. El proceso hacia la estructuración del sistema de relaciones laborales y sindicales propio en Euskadi tiene un carácter de irreversibilidad por estar ligado íntimamente al hecho autonómico y a la realidad sindical que aquí se ha afirmado, diferenciada del resto del Estado. Ambas realidades unidas van abordando temas de

das —la autonómica y la sindical—, sin olvidar el entramado socio-económico que confieren al marco de Euskadi una personalidad de rasgos propios, están en la raíz de la que ha brotado la idea y el hecho de este Consejo. Por eso, quienes desconocen o se resisten a reconocer estas realidades radicales son los que más dificultades han encontrado en la aceptación de este CRL. Pero hay que pensar que son resistencias residuales ante unos hechos que por su propio paso se imponen.

Breve descripción del Consejo de Relaciones Laborales

Como advertencia de en-

trada y fijándonos en el título, el Consejo se define como **Consejo de Relaciones Laborales**. Se configura pues como un órgano cuyas funciones se describirán a continuación, en el campo delimitado y específico de las **relaciones laborales**. Este subrayado quiere dejar bien asentado que se diferencia netamente de otros tipos de Consejos con los que guarda alguna analogía, pero que extienden su ámbito a todo el campo económico-social.

Funciones

En el artículo segundo de la ley se observa que junto a funciones puramente consultivas hay otras, estrictamente laborales, en las que el CRL tiene un carácter resolutorio. Si no es sólo un órgano consultivo, tampoco es un mero lugar de encuentro entre patronales y confederaciones sindicales, aunque "el Con-

Continúa en página siguiente

El Consejo de Relaciones Laborales

Viene de la página anterior

sejo tiene como función primordial posibilitar un diálogo permanente entre las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales que permita la adopción de acuerdos en materia de relaciones laborales. Asimismo, se constituye como órgano consultivo en las materias relativas a la política laboral y social de la Comunidad autónoma". Este carácter consultivo lo ejerce ante el Gobierno y el Parlamento vascos esencialmente.

El carácter resolutorio del CRL se expresa en los siguientes términos al enumerar sus funciones: "Adoptar acuerdos de carácter interprofesional sobre materias concretas y aquellos otros que tengan como finalidad el desarrollar un marco propio de relaciones laborales en Euskadi, conforme todo ello con lo establecido en la legislación vigente".

• Pero uno de los aspectos más fecundos del CRL puede residir en el carácter promocional que reviste de cara a la negociación colectiva, a las funciones de mediación y arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo y en la creación de comisiones paritarias a nivel de empresa o de comunidad, bien sectoriales o globales.

El CRL no tiene como función la conclusión de negociaciones colectivas — como algo contradistinto de los acuerdos interprofesionales —, sino que en los casos en que exista especial dificultad para la práctica de dicha negociación o en los casos que para extenderla contempla la normativa vigente, puede proponer dicha extensión.

Carácter paritario y representativo

El carácter paritario del Consejo, así como su respeto

nifiesto en la composición del mismo. Siete miembros representarán a las confederaciones sindicales y otros siete a las patronales. Ni el presidente, ni el secretario, designados por el lehendakari previa consulta a confederaciones sindicales y patronales, tendrán derecho a voto. En la discusión sobre este tema en el Parlamento vasco, todo el interés del PCE y del PSOE consistió en no reconocer a ELA los principios de representatividad que ellos mismos establecieron en el Estatuto de los Trabajadores y la práctica que han impuesto ellos mismos. Esta contradicción legal y práctica es flagrante en el caso del PSOE, que consensuando estos criterios con la UCD en base al acuerdo UGT-CEOE, los plasmó en la redacción del Estatuto de los Trabajadores. El CRL funcionará en Pleno y en comisiones de trabajo con un presidente y un secretario general; éstos serán designados, según lo indicado, previa consulta a las confederaciones sindicales y patronales, por el lehendakari. El hecho de que ninguna de las dos figuras tengan derecho de voto limita notablemente el protagonismo de ambas, aunque en el aspecto técnico tienen un papel a desarrollar bastante significativo.

De todas formas, e independientemente de que se puedan tener distintos puntos de vista sobre quién deba nombrarlos, o el lehendakari o el Consejo (hay razones para sustentar una u otra posición), es evidente que tanto el presidente como el secretario general del CRL tienen que desarrollar sus tareas con la más estricta neutralidad, en una actitud constante de dinamizar la actividad del CRL e impulsar la consolidación de su personalidad. Presidente y secretario, a los que según la ley constitutiva del Consejo tienen que distinguir la "competencia y la independencia", durarán en esos cargos cinco años, sin perjuicio de poder ser reelegidos. La duración del mandato de los miembros que representan a las confederaciones sindicales y empresariales será de dos

plazo, las organizaciones correspondientes podrán sustituir las personas que hubieran designado como miembros efectivos o suplentes en cualquier momento.

Personal, financiación y nombramientos

Para el desempeño de las funciones técnicas y administrativas, el personal con que contará el CRL, aunque escaso en su comienzo, aumentará con el desarrollo de sus actividades y el despliegue de sus competencias. Dicho personal será contratado por el propio Consejo y quedará sometido al régimen del personal que presta sus servicios para la Comunidad autónoma.

La fuente de financiación para cubrir los gastos de los funcionarios, de los expertos y de los representantes de las organizaciones patronales y de las confederaciones sindicales, etc., serán las dotaciones que a tal efecto se consignarán en los presupuestos generales de la Comunidad autónoma. Se puede entender que al tener el CRL la competencia de la contratación de personal, podrá tener también la necesaria participación en la fijación de los recursos económicos de cada ejercicio, aunque al final deber ser el Parlamento quien establezca el montante de los mismos.

Los siete representantes de las confederaciones empresariales serán designados por acuerdo entre las confederaciones empresariales de los Territorios Históricos de la Comunidad autónoma o por la Confederación empresarial vasca en el supuesto de su posible existencia futura. La falta de acuerdo entre los empresarios está retrasando la puesta en marcha del CRL. Aún no han nombrado a sus representantes. Para determinar la composición inicial del Consejo por parte de las confederaciones sindicales, éstas, de acuerdo al criterio de nombrar miembros en proporción a su representatividad (art. 3), se atenderán a los datos publicados por el Gobierno vasco en cuanto a los delegados obtenidos por cada

los trabajadores en la empresa celebradas en 1980 en el ámbito de la Comunidad Autónoma. Tendrán derecho a designar representantes las confederaciones sindicales que hayan obtenido más del 10 por ciento de delegados en las elecciones celebradas en la Comunidad autónoma. Se encuentran en esta situación, además de ELA-STV, UGT y CC. OO. ELA, con el 41,09 por ciento de delegados en dichas elecciones, tiene derecho a tres miembros en el Consejo, UGT a dos y CC. OO. a otros dos.

Representantes designados

De acuerdo con lo anterior, en el "Boletín Oficial" del Gobierno vasco fecha 17 de diciembre de 1981 aparecieron, a falta de los síndicos correspondientes a la representación, los nombres de los designados:

Presidente: Rafael Puntonet del Río.

Secretario: Manuel Sendón Baranzamendi.

Por parte de ELA-STV: Titulares, Juan Miguel Mendoza, Eusebio Alberdi y Edu Marquinez. Suplentes: Alfonso Echeverría, José Eloorrieta y Germán Cortabitarte.

Por parte de UGT: Titulares, Fidel Orcajo García y Pedro Luis Piñeiro Robledo. Suplentes: Carlos Trevilla Acebo y José Luis Marcos Merino.

Por parte de CC. OO.: Titulares, Felipe Robledo Vélez y Gabriel Muñoz Fernández. Suplentes: Francisco Martínez Fagil y José Luis Gimeno Lasante.

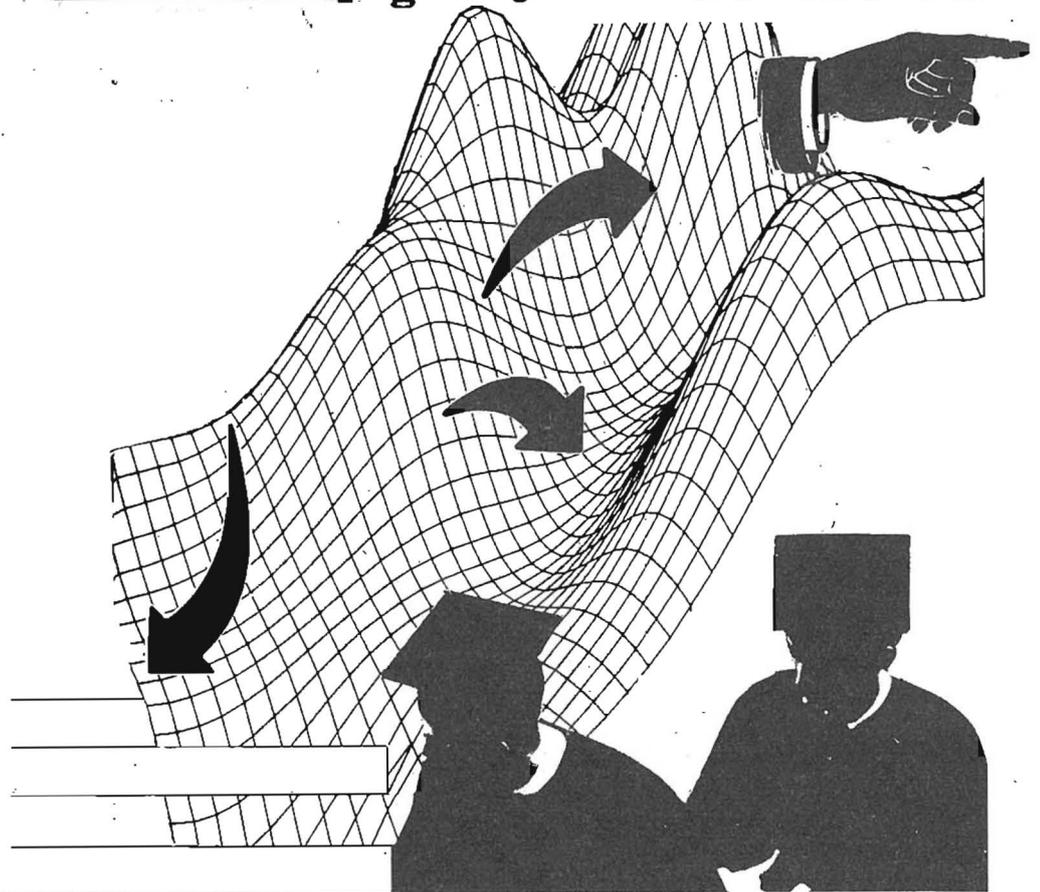
Impulsará fuertemente el sindicalismo

Hay que saludar, por encima de cualquier reserva, con satisfacción la promulgación de esta ley que crea el Consejo de Relaciones Laborales. "ELA —escribía Alfonso Echeverría— ha seguido una línea coherente en todo el planteamiento autonómico y en su correlato lógico en cuanto a la configuración de un sistema propio de relaciones laborales y la institucionalización del Consejo. Por eso, a partir de la adhe-

ción de este Consejo, cuyas posibilidades coinciden con la concreción de los proyectos por los que desde nuestra perspectiva de sindicalismo vasco hemos abogado". "Se conforma —dice también el secretario general— como el órgano que va a posibilitar la constitución de un marco propio de relaciones laborales en Euskadi".

A simple vista se puede observar que el Consejo puede encontrar múltiples factores de disfuncionalidad si no se alteran y corrigen algunas posturas y realidades orgánicas de una parte importante de sus organizaciones integrantes. Las patronales de Euskadi, sumergidas en una situación harto confusa y con una postura tibia, ambigua y en algún caso claramente disconforme con el hecho autonómico, orgánicamente vinculadas —con alguna excepción— con la CEOE, practicante de una política anti-autonómica y centralista en el tema de las transferencias de competencias a la Comunidad autónoma en materia laboral, estas patronales, lógicamente, no muestran mucho interés por el Consejo. CC. OO. y UGT, animadas por la idea de establecer un modelo de relaciones laborales uniforme para todo el Estado, con un alto grado de centralización y encumbramiento y con una estructura orgánica consecuente con dicha idea, se encuentran frente al dilema de asumir consecuentemente el hecho autonómico tan sólo en su vertiente laboral-sindical y reforzar el papel del CRL, con la consiguiente superación de las actitudes mantenidas hasta ahora o, de lo contrario, seguir arrojando arena y poniendo obstáculos al desarrollo institucional de las relaciones laborales en Euskadi y para empezar en el funcionamiento del Consejo. Es de suponer que el hecho de haber comunicado el nombre de sus representantes en el CRL signifique la voluntad de contribuir activamente a la pujanza de un organismo cuyo funcionamiento impulsará fuertemente al movimiento sindical.

V. ELORZA



Consideraciones sobre considerandos

A propósito de una sentencia

En fecha reciente se ha dictado por una de las Magistraturas de Trabajo de

Vizcaya, sentencia en materia de conflicto colectivo promovido sobre el tema de la composición de la comisión negociadora del convenio de Agencias de Aduanas de Vizcaya. Sin entrar en el fondo del objeto del conflicto, que a nuestro entender queda intacto en la resolución dictada y en todo caso esperemos sea definitivamente zanjado por el Tribunal Superior en el recurso interpuesto, se nos ocurren, sobre la marcha, algunas reflexiones sobre los considerandos de dicha sentencia en cuanto reflejan, a nuestro entender, determinados prejuicios sobre el tema sindical por desgracia bastante extendidos.

El tema debatido en el juicio de referencia se centra en la aplicación del artículo 87-2 del Estatuto de los Trabajadores, que legitima para la negociación de convenios de ámbito superior al de empresa a "los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales que

ciento de los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal (...) del ámbito funcional del que se trate".

Este precepto, a nuestro juicio legitimador exclusivo de los sindicatos para las negociaciones de ámbito superior a la empresa, inspira al magistrado que conoció del tema las siguientes reflexiones:

- a) La Ley no prohíbe a los indefinidos o "independientes" (término desafortunado que parece sugerir que los afiliados estamos sujetos a algún tipo de esclavitud) ser parte legítima en los convenios.
- b) Del espíritu que anima a la Ley y concretamente del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores que establece la libertad de sindicación, se desprende que ésta es un derecho y no una obligación y, por lo tanto, la no adscripción a una organización sindical no puede implicar pérdida o merma de los derechos laborales. Por nuestra parte, nos permitimos aportar

Continúa en la página siguiente

Viene de la página anterior

a) Entre las múltiples opciones que caben a la hora de regular el delicado tema de la negociación colectiva, el

Estatuto de los Trabajadores ha seleccionado una determinada en la que la legitimación para convenios a los Comités de Empresa y delegados de personal, mientras la capacidad negociadora para ámbitos superiores, al de empresa se reserva para los sindicatos que acrediten los niveles de representatividad exigidos. La opción es clara, aunque más o menos grata según el posicionamiento de cada uno y su concepción en materia sindical.

b) La segunda reflexión es, indudablemente, de mayor trascendencia y viene a coincidir con una corriente de opinión "liberal" promovida cada vez con mayor extensión por determinados sectores.

Estos se escandalizan con facilidad ante la asunción, por parte de los sindicatos, de las funciones de representación y negociación que les son propias y que les vienen reconocidas —bien es verdad que no de forma graciosa y pacífica sino tras larga lucha— en las sociedades democráticas. Se pretende desconocer que los sindicatos son precisamente la forma de autoorganización de los trabajadores en cuanto tales, que como tales cumplen en la sociedad el papel de órgano de representación de los colectivos de trabajadores y que es, no ya lógico, sino necesario que se les reconozca un puesto de privilegio allí donde se traten cuestiones que afecten a los trabajadores y singularmente en la negociación colectiva.

En este sentido, el que el Estatuto de los Trabajadores otorgue capacidad negociadora a determinados niveles únicamente a los sindicatos viene a reconocer, aunque de forma insuficiente, que sólo los acuerdos de ámbito superior al de empresa que sean negociados y suscritos por sindicatos tendrán el carácter de

convenios colectivos y la privilegiada fuerza normativa de éstos. Lo que probablemente no supone que el legislador compartiera la concepción sindical que propugnamos, sino únicamente que otra solución distinta en la negociación de este ámbito sería inviable.

¿Se niega con ésto el derecho de algún trabajador a participar en la negociación colectiva como creo que equivocadamente razona uno de los considerandos de la sentencia que nos ha sugerido este comentario?

En absoluto, su vía para acceder a la negociación de convenios de ámbito superior al de empresa viene a través de su afiliación a un sindicato. Lo que no obsta para que los afiliados lleguen a acuerdos con los empresarios sobre la regulación de condiciones; la Ley no se lo impide. La única limitación será la de que estos acuerdos tendrán el carácter de pactos privados, exigibles únicamente entre las partes suscribientes y sin el carácter público y obligatorio que los convenios colectivos propiamente dichos tienen para la unidad de negociación de que se trate.

Por último, no deja de ser esclarecedor para el correcto entendimiento de estas posturas el observar que las mismas se defienden con mucha frecuencia por los mismos que en su día apoyaron o se apoyaron en el sindicato vertical para la defensa de intereses patronales, persiguiendo la libertad de los trabajadores para constituir sindicatos. El que hoy se nos muestren como paladines de los "derechos individuales" frente a los sindicatos pone en evidencia su plumero. Porque el denominador común de ambas posturas es el antisindicalismo que si durante los tristemente célebres cuarenta años se tradujo en la persecución de los sindicatos obreros, ahora pretende reducirlos a poco menos que asociaciones recreativas.

GERMAN KORTABARRIA



La formación del delegado: Del proyecto a la práctica

los cursos hasta la concreción del equipo para atender los temas y la adecuación de contenidos y métodos. Si bien es necesario avanzar progresivamente en su desarrollo, podemos afirmar que en los tres días de duración de cada ciclo se van desarrollando temas de gran interés para el delegado sindical de ELA. Con un intenso trabajo personal y de grupo, que se contrasta a su vez con contenidos de ponencias y apuntes, se analizan temas sobre el capitalismo y la crisis económica, el sindicalismo en general y el de ELA en concreto, la militancia sindical y la negociación colectiva. Se realizan igualmente ejercicios de carácter práctico que pueden servir de experiencia para llevar a cabo actividades que desde la perspectiva de organización ELA son vitales para un adecuado desarrollo de la actividad sindical en las empresas.

Si bien es cierto que a lo largo de los tres días el cansancio se hace sentir, no lo es menos el que el clima de amistad, de intercambio de experiencias, de conexión de

grupo, va creciendo en el mismo tiempo y al finalizar el cursillo la satisfacción de haber realizado un trabajo, no suficiente, pero sí válido, se hace sentir y nos da ánimos para proseguir en nuestra tarea sindical.

A los que habéis asistido ya al primer ciclo, os indicamos que a partir de setiembre tendréis ocasión de asistir a un segundo ciclo con distinto contenido temático y planteamiento organizativo similar. A quienes estáis interesados en estos cursos y aún no habéis estado, os decimos que os pongáis en contacto con los responsables de vuestra respectiva Federación o Unión Comarcal, a fin de que os informen más detalladamente y os incluyan en sus relaciones de asistentes.

Pero la formación del delegado sindical no puede ceñirse exclusivamente a un ciclo anual de tres días de duración. El delegado necesita una formación permanente, continuada y sistemática. Muchos de los temas de los cursillos confederales requieren un tratamiento más concreto y detallado. Los mis-

mos temas tienen también interés para quienes no pueden asistir a los cursos confederales por diversos problemas, entre los que la no disponibilidad de horas suficientes de permiso es uno de los principales. Es por ello muy interesante el desarrollo de cursos formativos que se está efectuando a niveles comarcales, bien desde la Interprofesional, bien desde las Federaciones o mediante un trabajo coordinado de ambas estructuras. Los responsables y delegados del Oria, Alto y Bajo Deva, Gohierri, Basauri, Margen Izquierda, Duranguesado o los de Gasteiz, tenéis mucho que decir en este sentido. Aunque con periodicidad y forma diferenciada, va abordando temas de contenido sindical, tanto en lo referente a un mejor conocimiento del movimiento sindical, de la economía o la negociación colectiva, como temas de contenido más técnico, como son los jurídicos, los contables o los relativos al IRPF, temas todos ellos de interés y necesarios.

Sabemos que en la práctica de estos cursos van surgiendo problemas que van desde las dificultades para conseguir una asistencia continuada de todos los delegados que se inician hasta la falta de interés suficiente para el tratamiento de aquellos temas que no estén orientados a la resolución de problemas inmediatos de la práctica sindical diaria, aunque no por ello menos necesarios. Pero, el que los problemas se den es positivo, pues si hay dificultades de funcionamiento quiere decir que el proceso está en marcha y si el proceso se ha iniciado, la resolución de los problemas que se originen será posible.

MARITERE ZINKUNEGI



En nuestro primer número de esta revista hablábamos de la necesidad de formación que se le presentaba al miembro del Comité de Empresa o delegado de Personal, necesidad que se acrecentaba si esta función había que desarrollarla desde una óptica sindical, cual es el caso de los delegados de ELA.

Hablábamos de la existencia de proyectos de formación a diferentes niveles. Hoy podemos hablar de realizaciones, de experiencias concretas, pues son muchos los planes de formación que están ya en práctica. Su análisis, al tiempo que elaboramos nuevos planes, se hace necesario.

A nivel confederal, los cursillos para delegados/militantes se van celebrando regularmente con una periodicidad mensual. Ha habido problemas para conseguir un funcionamiento válido, desde garantías de asistencia por parte de los delegados y la consecución de lugares adecuados para la celebración de

Delegadu Sindikalak lantegian duen egitekoa

Empresako Komiteko delegaduak daukan egitekoa lantegi mailan, osotasun baten barruan sartzen da, eta Sekzio Sindikalètik egin edo begiztatua gaiñera. Legeak jartzen dituen mugak direlata, edo sindikatuen indarrak fabrikari hala agintzen duelako, batzuna praktika berak emanerazten du Komitearen inguruan soilik mugitzera.

Sekzio Sindikalaren lanak hauetxek dira, duen karguagatik, delegaduak beraretan parte hartzeko deitua dagoena:

a) Lantegiko lana moldatzea eta aurrez eratztea

Pentsatu gabeko gauzak dakartzen ondorioak baztertzearren, ahalik eta plan xehetuak egitea da komenigarria. Garrantziskoak diren eta ez diren pausoak bereiztuak eta bakoitzak bere lanaren ardura izan daiala dene aurrean. Delegadu Sindikalarena baldinbada gehienbat honen kargu egitea, Sekzio Sindikala zuzentzen duen taldeak, hala ere, egingo dituen bileren bidez zein martxa daraman jakin eta kontua hartuko du, hori tokatzen zaio behintzat.

b) Afiliatuei informatzea

Asamblada bidez da bidea afiliatuei informatzeko, baina ez bakarria. Informazioak hutsunerik eskatzen ez duenez, momentuko momentuan adierazteko, ondorengo komunikabide edo tresnak erabiltzea litzate onena. Hala nola: barruko folletuak, anuntziotako tabloiak, orri bakanak edo suetoak e. a. Guzti horretarako, informaziobide-

rako arduradun bat egoni behar du.

c) Dokumentapena jaso eta bildu

Negoziaketak direla, erreibindikape-nak preparatzea dela, Sekzio Sindikalak nahitaezkoa du dokumentapena. Dokumentuak, baina zeintzuk? Esaterako, garaian dagoen komenioa; norberak ataratako argitalpen edo publikazioak eta beste sindikatuenak ere; ekonomiku balantze eta informeak; hauteskondeei buruzko lanak e. a. Bada, baita, bilere-tan aitatutakoa jaso beharra, beraren aktak eginez, sekretarioari dagokiona. Bildu lehenik eta artxibatu ondoren. Beste modura esanda, ordenan jarri.

d) Kuoten kobraketaren jarraipena egitea

Domiziliatu gabeen kobraketa, domiziliatzea lortzea, ordaindu gabekoen kontrola ematea, bai federakunde eta baita Kobrue-tako Serbitzuei laguntza ona eta mesedegarritzat izango delarik, duarik gabe. Lan hau diruzaina edota tesoreruaren eskutan dago.

e) Hainbat arazoei erantzutea

Juridiku alderdian asko eta asko dira sortzen diren arazoak, bati bakarrik ikutzen diotenak edo langile talde-ari, multzo bezala, kolektibo problema gisa. Izan leike, enpresa gainditzen duen arazoa, bertatik arreglau ezinezkoa, juridiku maila zabalaguna eskatzen duena.

Dana dela, bertatik konpontzeko

moduko gauzak, galderak, konfliktuak, hala egin behar da, Sekzio Sindikalean, hortarako jarriko den militante bat arduratuz. Bere mailakoak zuzentzeko, enpresako afiliatuen arazo xehak zuzentzeko gai izatea beharrezkoa.

f) Heziketa eta formazioa bultzatzea

Delegaduak kapaz izatea sindikalaren alderdi diferenteak aurrera eramateko, inork zalantzan ipintzen ez duen gauza garbia da. Premiakoa sentitzen dena. Norberaren, delegadua-rena kasu hontan, ahalmena zenbat eta lan zorrotzago eta iniziatiba gehiagoz emateko, formazioa edukitzea, aritzea. Hortarako, programak egin, estudio-txar-lak eta federakunde mailan dauden arlo hontakoetan parte hartu. Guzti hau formaziorako arduradunak beteko du.

Lan hauez gain, bada guztien eskutan dagoena, bakoitzak bere aldean egitekoa, afiliazioa ugartzearena, pixkana pixkana, sindikatua indartzen joan da-din; zenbat eta afiliatu gehiago, orduan eta indar gehiago enpresan.

Egokitasunez eramateko ahalmena baldin dago enpresa barruan Sekzio Sindikalaren partetik orain arte esan ditugun lanetaz, garbi ikusiko da zein den delegadu baten eginkizuna Komitean. Ez da zailtasun haundirik izango, Sekzio Sindikala indartzen badugu, komitearen garrantzia gero eta ahultzen joateko, era berdinean, sindikal eskubi-deak lortzeko aurrera.