

ZEN
ZENTROA

DOKUMENTAZIO
ZENTROA

TXT 20051

TEMA III POU. 4

MARTIN AOSTE
KILIN AOSTE
CARLOS BARRA

-1-

4. ACCION SINDICAL A DESARROLLAR.

"Desde las Asambleas hacia la Unidad" ha sido el slogan que resume y que ha orientado nuestra actividad sindical. El considerar dicho slogan más que como un objetivo hacia el que orientar nuestros esfuerzos, como un principio, nos ha conducido en muchas ocasiones a situarnos muy lejos de la realidad del movimiento obrero vasco. Los objetivos de unidad sindical vasca y la necesidad de consolidar y estabilizar los organismos unitarios de empresa, siempre han estado presentes en nuestra actividad y debemos continuar trabajando en y desde ésta perspectiva. Pero a éstas alturas una declaración en éste sentido resulta insuficiente.

Para nadie es un secreto, que nos encontramos ante una crisis sindical a todos los niveles. La realidad dentro de los Comités de Empresa como de las centrales sindicales es realmente preocupante, siendo manifiesta su debilidad organizativa. A la hora de plantearnos la acción sindical a desarrollar es preciso fijarnos como objetivo la de hacer de la clase obrera vasca, una clase más consciente de su condición, mejor organizada y más homogénea. Analicemos brevemente la situación de los organismos representativos de los trabajadores.

Los Comités de Empresa.-

Una vez pasado el período de auge del movimiento unitario surgido a partir de los centros de trabajo en la lucha antifranquista, y que se desarrolló en la primera fase de la reforma, los Comités de Empresa dejan de superar en su actuación el ámbito de Empresa. En momentos de auge de las luchas, los movimientos espontáneos de contenido unitario que surgen el calor de éstas luchas, no llegan a estabilizarse de forma que no logran resistir las fases de reflujo a que están sujetos.

Nos encontramos posteriormente, con que los órganos que debían haber representado la unidad obrera desde la base y constituir el embrión de la unidad de los trabajadores a todos los niveles, son recuperados por el poder por la vía de la institucionalización. Progresivamente, van perdiendo su carácter anterior y aquellos organismos que presentábamos como revolucionarios y opuestos por lo tanto al sindicalismo reformista y burocrático, verán como su papel irá devaluándose poco a poco. En éstos momentos, podemos afirmar que el Comité de Empresa constituye ya, un órgano intersindical.

El hecho de que en torno a los Comités de Empresa no se haya desarrollado la alternativa unitaria que propugnábamos responde evidentemente a toda una serie de contradicciones de carácter subjetivo y objetivo que dificultan la unidad y la participación activa y masiva de los trabajadores en la resolución de sus problemas. Entre las relativas a contradicciones de carácter subjetivo se encuentran:

. El apoliticismo e inercia de una mínima conciencia sindical de un

importante sector de la clase obrera de Euskadi, lo que es consecuencia directa del desigual grado de conciencia de clase existente.

. El pluralismo y la división ideológico-política, propiciada por la burguesía a través del sistema educativo y los medios de comunicación.

Existen por otra parte, causas de carácter objetivo, como son la división del trabajo y el desigual desarrollo del sistema capitalista en los diferentes sectores productivos, lo que trae como consecuencia, las diferencias salariales, las diferentes calificaciones profesionales. Produciendo todo ello, la división de los trabajadores llegando incluso a propiciar la competitividad entre grupos y sectores de la propia clase, de donde derivan las tendencias hacia el corporativismo, la insolidaridad, etc...

Los Comités de Empresa, en su actual situación no responden a las necesidades organizativas y de carácter reivindicativo de los trabajadores. No podemos confundir los deseos con la realidad y hacer abstracción de la insuficiencia y deficiencias de los Comités de Empresa. Todo ello debe de ser cubierto y contrarrestado por la acción de otras estructuras sindicales.

Las Secciones Sindicales de Empresa.-

La debilidad de los Sindicatos a nivel general a la que hemos hecho referencia anteriormente, se ha reflejado con claridad en los centros de trabajo. El papel desempeñado por las Centrales Sindicales en los Centros de Trabajo no ha contribuido a crear una dinámica de trabajo más activa en las Empresas.

La Sección Sindical ha sido utilizado históricamente como un organismo potenciador de la unidad de la clase obrera por unos, y como un elemento profundizador de la división de los trabajadores por otros. Para nosotros está claro que debe cumplir una función dinamizadora de los Comités de Empresa y como neutralizador de la tendencia de los sindicatos a la burocratización.

El de la desorganización y la inexistencia de alternativas claras de clase, constituyen el más grave problema con que puede contar la clase obrera vasca. Una clase obrera sin una organización potente y un programa de acción que responda claramente a sus intereses de clase, se convierte en una clase desarmada e indefensa ante la Patronal y el Estado. No sería del todo correcto, llegar a afirmar que los trabajadores vascos nos encontramos ante una situación parecida. Contamos con toda una experiencia de lucha acumulada, pero no podemos caer en el error de ignorar las deficiencias que se observan en el seno del Movimiento Obrero de Euskadi.

Por una mayor potenciación de la Secciones Sindicales de Empresa.

Una vez haber constatado un problema real. En esta situación constituye un objetivo prioritario el reforzamiento de la organización de clase, desde la



base, es decir, desde los centros de trabajo. Esto significa en otras palabras que tenemos la necesidad de incidir de forma que se dé un fortalecimiento cuantitativo y cualitativo de las Secciones Sindicales de Empresa.

Puede parecer en cierta manera contradictorio, el hecho de que, estando por la unidad sindical, propiciemos la consolidación de las secciones sindicales, que al menos en principio se presentan como algo opuesto a la unidad. En este sentido se nos plantea un problema importante que consiste en, como conjugar las secciones sindicales que responden al pluralismo y la división sindical, con la idea de los comités como organismos unitarios y homogeneizadores de la clase obrera.

Para algunos, la potenciación simultánea de ambos organismos es contradictoria. Argumentan que, el uno obstaculiza el desarrollo del otro, y por tanto, resultarían incompatibles. Una de las razones que esgrimen algunos sectores para explicar la excasa afiliación, reside en la existencia de un Comité de Empresa con unas atribuciones excesivas de representación de la Empresa, que quita protagonismo a las centrales sindicales.

A este respecto convendría señalar que no es tan cierto que en éstos momentos las secciones sindicales no puedan jugar ése protagonismo en el centro de trabajo. De hecho, podemos afirmar que en éstos momentos, las secciones sindicales vienen participando en la negociación de los convenios colectivos de empresa. Ciertamente, no lo hacen en tanto que tales, pero sí a través de su presencia en los Comités de Empresa. El Comité es, en éste sentido el órgano de encuentro y confrontación de las diferentes centrales con presencia en el Comité. Algo así como el órgano que posibilita la unidad de acción en las empresas.

El Comité en sí no obstaculiza el crecimiento de las Centrales. Las motivaciones reales son de otra índole; siendo su falta de efectividad y dinamismo lo que viene a incidir negativamente en el desarrollo del sindicalismo.

Sólo en el caso de que se procediera a negociar convenios exclusivamente para los afiliados de una central determinada, sin que los no afiliados pudieran acogerse a las mejoras obtenidas en el convenio, existiría esa motivación o necesidad de afiliarse. No debemos descartar el que a corto plazo ciertas centrales, comiencen a desarrollar éste tipo de acción sindical, lo cual constituiría el más grave atentado a la lucha del movimiento obrero por alcanzar la unidad, salvo claro está, en las empresas donde el 95 ó el 100% de los trabajadores está afiliada a una única central sindical. Por nuestra parte, la motivación para organizarse en las centrales sindicales la debemos impulsar en otra línea, tratando de que sea la necesidad de defender sus intereses de clase lo que le impulse al trabajador a afiliarse a una central sindical..

Evidentemente, este es un proceso largo y que requiere una labor sistemática cuyos resultados no van a ser inmediatos. Partiendo de la situación de pluralismo sindical en la que nos encontramos, las secciones sindicales vienen a reflejar la

85

situación real de la clase obrera, en éste caso a nivel de Empresa. Por nuestra parte se trata de superar la realidad actual, intentando que la Sección Sindical no sea un órgano contrapuesto al Comité de Empresa o viceversa. Tenemos que combinar la acción del Comité y de la Sección Sindical a través de una relación dialéctica, de forma que la sección sindical, además de atender los problemas relativos a su funcionamiento y práctica, se constituya en un órgano dinamizador del Comité de Empresa.

La representación de los Trabajadores en la Empresa.

Partimos de una situación que, salvo casos excepcionales es real; a nivel de empresa los trabajadores se encuentran divididos en varias centrales. Esta es una muestra de la heterogeneidad del movimiento obrero vasco. Solo en los sitios donde exista una única central sindical con un elevado índice de afiliación se podría hablar de una cierta unidad orgánica. En estos casos, el Comité y la representación de la Sección Sindical se confundirían, pues sus componentes llegarían a coincidir.

Sin embargo, no es ése el caso de la mayoría de los centros de trabajo de Euzkadi que cuentan con tres y hasta cuatro centrales con una cierta implantación. En éstos casos la unidad orgánica vendrá por la vía de la absorción o por la de la homogeneización. Es en estos casos donde se plantea, sobre todo, el problema de la representación de los trabajadores a nivel de Empresa.

Es innegable hoy, los trabajadores afiliados tienen una mayor vinculación con su sección sindical que con el Comité. Esto aunque sólo se trate por el hecho de pagar la cuota mensual y recibir los servicios del Sindicato. Y es evidente también en éstos momentos que, tenemos que potenciar la afiliación, es decir, la organización de los trabajadores en el Sindicato.

En lo que a las empresas se refiere, ésta alternativa organizativa se concreta en las Secciones Sindicales. Las actividades sindicales de los trabajadores en los centros de trabajo gira y girará más en lo sucesivo en torno a las Secciones Sindicales. Estas deben de adquirir un mayor protagonismo en las empresas, desarrollar una mayor dinámica de trabajo, para que la actividad sindical no esté ausente de los centros de trabajo.

Precisamente por ello, las Secciones Sindicales deben elaborar sus propias alternativas y presentarlas a los trabajadores. Deben estar constantemente presentando sus propias opciones, para que los trabajadores las conozcan, debatan y las juzguen. De ésta forma, contribuirán al aumento de grado de formación y conocimientos. Todo ello creará una mayor inquietud a los trabajadores y resultará un incentivo para incorporarse a la lucha organizada.

Cuando a nivel de empresa se trata de representar los intereses que le son comunes al conjunto de los trabajadores, debe existir un organismo de encuentro de las secciones sindicales con presencia en la empresa. Para garantizar la unidad de acción desde las empresas necesitamos un organismo que la posibilite : es-

te organismo debería ser el Comité.

Las diversas secciones sindicales presentan sus posiciones al Comité, se debaten y se toman las decisiones por mayoría. Cuando las decisiones son de importancia, las resoluciones a adoptar se someterán a la asamblea del conjunto de los trabajadores. Todas las secciones sindicales presentes en la empresa deben acatar y someterse a las decisiones democrática y mayoritariamente adoptadas en la asamblea.

La unidad orgánica no es posible alcanzarla ya. Es una batalla que a corto plazo la podemos dar como perdida. Pero los que estamos por la unidad sindical, sí tenemos la responsabilidad y la obligación de trabajar en esa perspectiva, realizando los máximos esfuerzos por hacer que a nivel de Empresa el Comité sea reconocido como el órgano unitario de representación del conjunto de los trabajadores. Tenemos que evitar el enfrentamiento entre la Sección Sindical y el Comité, llegando a reconocer algunas atribuciones que sean compartidas por ambos organismos.

Nuestra línea debe de consistir precisamente, en impulsar el fortalecimiento y la consolidación de la organización de los trabajadores a partir de los centros conjugando y complementando la acción de las secciones sindicales y el comité de empresa. Teniendo claro que, los organismos unitarios de empresa sólo podrán cumplir su función totalizadora, si existe una fuerte corriente de clase organizada que actúe e incida sobre él.

Nosotros, que tanto hemos idealizado la figura del Comité de Empresa, también deberíamos referirnos a los peligros y riesgos que entraña. Algunas experiencias históricas nos demuestran como los Comités se han desviado hacia prácticas de tipo corporativista o egoísta de empresa, así como a una unilateralidad de planteamientos que olviden los problemas e intereses generales de la clase obrera. No cabe duda que todo ello trae como consecuencia la disminución de la solidaridad y cohesión del movimiento obrero.

Un comité de empresa aislado de la problemática general de la clase obrera, jamás podría llegar a constituir un problema de envergadura para la patronal y el Estado. Organismos de estas características han llegado en ocasiones a ser utilizados por los empresarios como instrumentos para controlar el movimiento obrero. La lucha por las 35 horas y el pleno empleo no pueden ser separados por los sindicatos de la lucha por los intereses generales de la clase, de la misma forma que el Comité no puede ser un organismo encerrado en la problemática exclusiva de los trabajadores de un centro de trabajo. Para que no se dé esta "encerrona" del Comité en la empresa se hace imprescindible la presencia del sindicato en la empresa.

Ante la división sindical: Potenciar la unidad de acción.-

El de la división profunda que se da en el seno del Movimiento Obrero de Euskadi, constituye uno de los más graves problemas con que cuenta la clase trabajadora. Lejos de iniciar un cierto proceso de superación, podemos afirmar, que se ha acentuado progresivamente. Hasta el punto de que, se plantea como muy difícil alcanzar la unidad para la lucha reivindicativa.

Es indudable que estando las cosas así, se presenta harto difícil, colocar las bases para conseguir la unidad de acción en la práctica de la clase obrera. En el clima de enfrentamiento cotidiano que se da, hasta la propia predisposición para alcanzar un mínimo grado de unidad, parece no existir. A pesar de todo, pensamos que no es la vía del enfrentamiento frontal y sistemático como vamos a conseguir que las posiciones de la clase obrera avancen y se sienten las vías hacia su unidad. Estas actitudes aumentan el sectarismo, la confusión y el desencanto y la apatía entre los trabajadores .

Por nuestra parte deberíamos adoptar una posición más equilibrada pero firme al mismo tiempo en la defensa de unas posiciones de clase. Partiendo de los centros de trabajo nuestro emplazamiento a la unidad a las bases de los sindicatos y a las direcciones tiene que ser constante. Elaborar programas y alternativas concretas en cada momento y lugar debe de ser nuestra tarea. Presentarla al conjunto de los trabajadores y a partir de ésta dinámica, ir creando las condiciones que posibiliten la superación de la unidad.

La unidad de acción evidentemente, debe de concretarse en programas y métodos de lucha a utilizar para defender los intereses de los trabajadores. Es posible que no podamos llegar tan lejos, pero sí empezar a trabajar en éste sentido proponiendo que en base a unos programas reivindicativos mínimos a defender desde los centros de trabajo, se vaya avanzando en el sentido indicado. Tal como hemos señalado anteriormente, hemos de convencernos , que no es la vía del enfrentamiento sistemático lo que va a posibilitar el avance de las posiciones sindicales que defendemos desde LAB, sino que nuestra labor debe de ser firme pero a su vez positiva, de cara a ir ganando a las bases de los sindicatos.

El papel de las asambleas de empresa.-

Las asambleas de empresa reflejan la situación del movimiento obrero vasco. El bajo nivel de asistencia, y la escasa participación de los trabajadores en los debates es consecuencia directa del nivel de organización, formación y conciencia de los trabajadores.

Pero existen otras razones que explican la situación actual. Así, la proliferación de las convocatorias de huelga general, donde más que de informar y debatir el problema en cuestión, se trataba de votar sí o no, y salir cuanto antes a la calle , la inexistencia prácticamente de convocatorias unitarias, etc. han influido

en la falta de interés de los trabajadores por la asamblea. De esta forma, las asambleas se han convertido en el lugar donde los "líderes políticos y sindicales" lanzan sus proclamas y se vota. A este nivel, no se han cumplido los objetivos que nos habíamos fijado, pues prácticamente no hemos avanzado nada.

Salvo en las negociaciones colectivas y empresas con expedientes de crisis o regulaciones de plantilla, no se han tratado temas que más directamente afectan a los trabajadores y que son más sentidos por éstos: los socio-laborales. Si constantemente se plantean problemas que la mayoría no entiende, no puede participar etc., la asamblea termina por perder toda su función. Es preciso intentar también la realización de asambleas partiendo de los problemas más sentidos por la mayoría de los trabajadores. Solo partiendo de cuestiones que sean susceptibles de crear el interés y ser asimiladas por la mayoría de los trabajadores, podremos llegar a realizar asambleas masivas y con un índice de participación elevado.

Hace falta que los trabajadores vean en la asamblea un elemento útil. Un órgano donde puedan informarse, debatir las cuestiones planteadas, presentar propuestas y tomar las decisiones libremente. Un órgano que sirva para superar la división y no acentuarla. De esta forma, podrán asumir con mayor facilidad las decisiones y sentirse más vinculados a la asamblea. Es en esta perspectiva como debemos de trabajar, creando las condiciones y poniendo los medios para que la asamblea cumpla la función que le asignamos a nivel de principios.

El nuevo marco de Relaciones Laborales.-

El actual proceso político vasco puede tener una importante incidencia en el desarrollo del movimiento sindical en Euskadi, y es indudable que abre las vías para una mayor clarificación sindical. El desarrollo del Estatuto de Autonomía puede marcar una serie de necesidades en el movimiento obrero que ayudarían a potenciar el sindicalismo de clase vasco, frente a las estrategias centralistas o estatualistas. El Estatuto del Trabajador es un intento serio de la burguesía de potenciar un sindicalismo poco combativo y sobre todo con un carácter centralista o estatualista.

Con el avance del proceso autonómico se va a producir también un mayor enfrentamiento sindical entre el sindicalismo vasco y el de la dirección estatualista. Las primeras luchas se empiezan a dar ahora mismo, cuando se debaten los marcos de negociación de los convenios colectivos. Estamos observando posturas ambiguas, cuando no totalmente contrarias a que Euskadi sea un marco propio de negociación colectiva. Las posiciones rígidas en los que en nombre de la "solidaridad obrera" se propugna una práctica sindical centralista vuelven a aparecer. Aún a pesar de los obstáculos que vaya a plantear la legislación laboral estatal, por nuestra parte debemos potenciar un marco de relaciones laborales en Euskadi. Para ello, es preciso que exista una práctica diferenciada que comenzará con la conquista de

los convenios colectivos a nivel de nacionalidad y descentralizados.

La tarea no se presenta fácil. A nivel sindical contamos con CC.OO. y UGT que se oponen a nuestras pretensiones. Y a nivel empresarial no debemos olvidar la fuerza de la CEOE fundamentalmente en Bizkaia. Es curioso observar cómo a éste nivel coinciden las organizaciones patronales y sindicales de línea estatista.

Pero por otra parte, es indudable que también existe una fuerza importante tanto a nivel sindical formada por nosotros y ELA, como a nivel empresarial, con ADEGUI, SEA y EKOR. Esto puede posibilitar el ir avanzando en la creación de un marco de relaciones laborales autónomo para Euskadi. Y como hemos dicho, queda la vía de la negociación colectiva para ir creando las condiciones que hagan posible la superación de las condiciones que se nos van a imponer desde el Estatuto del Trabajador estatal. Por parte de LAB, deberíamos incidir en la elaboración de ése marco laboral para Euskadi por la importancia que tiene de cara a los trabajadores en general y también desde la perspectiva de la línea sindical que queremos desarrollar.

El problema del paro.-

Este es otro de los problemas importantes que cuenta la clase obrera en el momento actual. El paro va en aumento y las perspectivas de creación de nuevos puestos de trabajo no son nada claras. La crisis de sectores importantes de la industria vasca y la necesidad de afrontar su reconversión nos coloca ante perspectivas muy sobrias.

Este es un problema ligado directamente con la crisis económica que venimos atravesando, y la política del Gobierno en ésta materia no conduce precisamente a la creación de puestos de trabajo; más bien está originando el aumento del paro. Nuestro sindicato debe de abordar con mayor profundidad éste tema por las repercusiones especialmente negativas que tiene para el movimiento obrero. Por una parte coloca a los trabajadores en unas condiciones de vida insostenibles y por otra, debilita también la organización de la clase obrera.

Por tanto no parece tan cierto la idea que han venido defendiendo a unos de que el aumento del paro puede poner en crisis el sistema, de forma que se produzca un salto revolucionario por parte del movimiento obrero. Es evidente que, el proceso actual no favorece ésta situación, sino al contrario, lo retarda. Lo que nos debe inducir a llevar una dinámica más activa por la consecución del pleno empleo.