



L ANGILE
A BERTZALEEN
B ATZORDEAK



L.A.B NEGOTIAZIO

KOLEKTIBOAREN

AURREAN

L.A.B. ANTE LA
NEGOCIACION
COLECTIVA

DOKUMENTAZIO
ZENTROA

TXT 100 55



Berriro ere Negoziazio Kolektiboen aldi berri baten aurrean gaude eta Langile Mugimendua egoera ahul batetan dagoela aitortu beharra daukagu. Azken urteotan ohiko gertatu den bezala, zentral erreformistak ugazaberiarekin bat eginda, fabriketatik eta lantziketatik kanpo geratzen diren elkarrizketa-negoziaketa ilunak egingo dituztela ikusten da, eta "posibilismoak eta moderazioak" ezarritako mugetan langileon helburuak eta erreibindikapenak murriztuko dira.

Agian gehiegi errepikatu baldin badugu ere, ezinbestekoa deritzaigu Negoziazio kolektiboak dauzkan mugak azpimarratzea indarrean dauden legeak eta gainontzeko arauak kontutan hartzen ba ditugu behintzat, negoziaketan "joko" itsuak gortetzen dituzten tranpetan eror ez gaitezen. Negoziaketan tranpan erortzeak gure erakundearen helburuetatik urrun eramaten gaitula egia bada ere, ez da gutxiago baita ere Negoziazio Kolektiboa mesprezatzen badugu jarrera "garbikeri" baten ize nean eta pentsatuz gertakizun garrantzitsuetan bakarrik parte hartu behar dugula, emeki-emeki gure ingurutik baztertzen ari gara eta azken finean LANGILE MUGIMENDU TIK urruntzen ere. Behar beharrezkoa zaigu Langile Mugimenduan murgilduta egotea, nahiz egoera eta kontzientzia txikia baldin badu ere, eta Negoziazioetan gure jarrera efektiboa eta gardentasunezkoa izan behar du, zentral sindikal erreformistekin ditugun berezitasunak garbiki langileei azalduz, eta ondo kokatuz LABentzat zer esanhai daukan Negoziazioak estrategia iraultzaile baten barnean.

Bide honetatik abiatu eta zuzendu behar dugu Nagoziazio Kolektiboetan gure sindikal politika, inguratzen gaitun errealtateaz ahaztu gabe, kontutan harturik krizialdiak langileei erakarri dizkion beldurrak zein diren, eta sindikal bide zuzen baten beharra egoera aldatzen hasteko. Egoera kontutan hartu eta sakonki azteztu, nahiz hori garrantza dela jakin, hortik bakarrik joan geintezke gure bideetara lan gileria hurbiltzen.

Arlo guzti hauek baloratzuz, sektore edo konbenio bakoitzeko egoera komplexua aztertzeke gai izan nahi duten oinharri batzuk ipini nahi ditugu, jarrera aurrera zaleak eta noski baita iraultzaileak, zergaitik ez! emanaz, bainan batez ere Langile Mugimenduan egungo egoerarekin hertsiki lotutakoak.

Nuevamente afrontamos el período de Negociación Colectiva en una situación de debilidad del Movimiento Obrero. Tal y como viene siendo norma en estos últimos años las centrales reformistas junto a la Patronal, imprimirán una dinámica de negociación oscurantista alejada de fábricas y tajos, fijando el límite de las aspiraciones y reivindicaciones de los trabajadores en un marco de "posibilismo y moderación".

A pesar de poder mostrarnos excesivamente reiterativos, nos parece imprescindible el volver a repetir las limitaciones que contiene la legislación que regula la Negociación Colectiva y las normas que la complementan, debiendo evitar el caer en la trampa de una participación incondicional en el "juego" de la negociación. Ahora bien, si es cierto que el caer en la trampa de la Negociación nos aleja de los principios y tareas que nos impulsamos al gestar nuestra organización, también lo es que, manteniéndonos en un falso purismo desdénando a la Negociación Colectiva y "reservándonos" para los grandes acontecimientos nos aleja del medio del cual provenimos y en el cual estamos obligados a incidir EL MOVIMIENTO OBRERO. Nuestra incondicional necesidad de estar inmersos en el M.O., sea cual sea su nivel de conciencia, nos obliga a intervenir en la Negociación haciéndolo con la efectividad y transparencia necesarios, marcando con nitidez la diferente práctica sindical que nos distingue con respecto a los reformistas, fijando el carácter de instrumento que tiene la Negociación dentro de una estrategia revolucionaria como la que propugna L.A.B.

Es en esta línea por donde debemos orientar nuestra política sindical en la Negociación Colectiva, no haciendo dejación de las realidades que nos rodean, de las cuales no es la menos preocupante el vértigo de una clase trabajadora asustada por la crisis y carente de una correcta guía sindical. Es a través del reconocimiento y conocimiento de la realidad, por muy amarga que sea, desde donde podemos transformarla hacia nuestras posiciones.

Precisamente evaluando todos estos factores, queremos marcar una serie de líneas maestras a adecuar a la complicada realidad de cada sector o convenio, que a la vez que sean progresistas y por que nó, hasta revolucionarias, pero que a su vez conecten con la situación actual del M.O.V.

GUIA PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA

Todos quisiéramos que el norte de nuestra actividad sindical fuese guiado por el objetivo de generar empleo. Si somos coherentes con los análisis que realizamos no tenemos menos que reconocer que este objetivo es inalcanzable en la fase actual, debido principalmente a la relación de fuerzas existentes en la sociedad. Nos encontramos en una fase de resistencia, por ello, nuestros esfuerzos actuales deben de dirigirse a conservar los actuales puestos de trabajo. Ahora bien, so seamos tan incautos como para pensar que a través de la Negociación Colectiva podamos garantizar nuestros puestos de trabajo, nuestra posibilidad de mantenerlos debe de basarse en romper la filosofía entreguista que están transmitiendo los reformistas a la clase trabajadora, haciéndoles ver que la garantía del puesto de trabajo no se encuentra en la sumisión, sino todo lo contrario, se encuentra en la fortaleza de una clase trabajadora dispuesta a movilizarse por sus derechos y a transmitir al conjunto de la sociedad los costos sociales que se han de derivar de una respuesta dura y contundente a las agresiones del capital.

Por lo demás los ejes de actuación que LAB defenderá son:

a) Debemos hacer todos los esfuerzos a nuestro alcance para poder estar representados en la mesa de negociación de los Convenios Provinciales. En aquellas que no podamos estar en la mesa pero contemos con una presencia importante debemos de realizar seguimiento de los mismos.

b) Previo al inicio de las negociaciones debemos coordinar mínimamente a los delegados del sector. En aquellos convenios que afecten a zonas geográficas amplias, deberá formarse una comisión de seguimiento encargada de dinamizar a los delegados y afiliados del sector así como orientar sobre la línea sindical a marcar en cada momento. Esta comisión deberá estar compuesta por un delegado como mínimo por cada zona y un miembro responsable de cada secretariado provincial.

c) La ASAMBLEA de trabajadores (fábrica, sector...) deberá ser el EJE de debate y de comisión del desarrollo de la Negociación Colectiva.

d) Nos posicionaremos por el inicio de la negociación en el tiempo más breve posible.

e) Defenderemos como prioritario el marco de negociación a nivel provincial.

PLATAFORMA REIVINDICATIVA DE CARACTER ORIENTATIVO

No queremos hacer un enunciado completo de un convenio colectivo, si no marcar los ejes fundamentales por donde deben pasar nuestras propuestas de plataforma y nuestras reivindicaciones. Otros aspectos no recogidos en estos puntos, así como la ruptura de topes legales existentes, están en función de la relación de fuerzas y el desarrollo de la negociación.

1.- DERECHOS SINDICALES:

- Defensa del Comité de Empresa como órgano representativo único del conjunto de los trabajadores.
- Los posibles derechos para secciones sindicales no deben generar ningún detrimento de las facultades del Comité de Empresa.
- Los trabajadores dispondrán de 12h/año retribuidas para la celebración de asambleas en tiempo de trabajo.

2.- SEGURIDAD E HIGIENE:

Creación de Comités de Seguridad e Higiene con control y participación del Comité de Empresa.

3.- JORNADA LABORAL Y VACACIONES:

En este bloque los puntos claves serían:

- Jornada: 39 horas semanales. *Computo anual de 1774 Horas*
- El tiempo de bocanillo deberá contabilizarse como tiempo EFECTIVO DE TRABAJO.
- Horario o distribución de la jornada de lunes a viernes, rechazándose medidas de disociación de horario en función de productividad: "4 Equipos", "5 Equipos", "Non Stop"...
- Vacaciones: 26 días laborables no absorbibles ni compensables por concepto alguno.

4.- HORAS EXTRAS:

Supresión, intentando nuevas contrataciones.

5.- SALARIOS:

- Incremento salarial del IPC + 2 puntos, con carácter LINEAL-luchando siempre por medidas de reducción del abanico material.
- Revisión salarial: semestral del IPC.

6.- PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO:

Deben ser materias no negociables.

7.- BAJAS ENFERMEDAD Y ACCIDENTES:

Abono del 100% del salario.

8.- EUSKERA:

- Exigencia de publicaciones bilingües a la Empresa.
- Exigencia de formación de cursillos de euskera para trabajadores dentro del centro de trabajo.