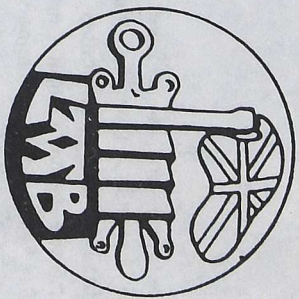


L.A.B. NEGOZIAZIO
KOLEKTIBOAREN
AURREAN



ZA
BAL
TZEN

TXI 10043
DOKUMENTAZIO
ZENTROA

L.A.B. ANTE LA NEGOCIACION COLECTIVA

SARRERA

Berriro ere Negoziaketa Kolektiboen aldi berri baten aurrean gaude, alde batetik, Langile Mugimendua ahul dagoela nabarmena denean, eta, bestetik, Birmoldakeraten bidez, Madrid, Gasteiz eta Iruñeako Gobernuak produkzio-sektore ugari astintzen ari direnean.

Bi faktore hauek egoera aproposa askaintzen dute Negoziaketa Kolektiboaren benetako izaera (kontrajarritako klase-interesen burruka teorikoa) ezkutatzeko, sindikatu erreformistek ia sektore eta lantoki guztietan ezarri duten dinamika atzerakoa dela medio, dena den, azken urteotako jokaera honek zirkunstantzialki azaleko "aldaketak" izan ditzake datozen hauteskundeen aurrean, bai politika mailan (bere estrategia zuzentzen duten partiduen eraginez), baita sindikal mailan ere, hauteskundeak gertu daudenez, langileok gure mugimenduan eraman duten xantaia eta klandikazio politika ahantz dezagun, itxura "koherentea", "zintzoa" indartu eta mantenduz.

Horregatik, gero ezkaintzen ditugun kontsiderazioez gain, oso garrantzitsua da LABentzat Negoziaketa Kolektiboetan PARTEHARTZE eta SEGIMENDU lana betetzea, indar eta gogo handiagoz ahal bada, gure mezu politiko-sindikala INDURTU eta FINKATU dadin, egoera politiko-sindikalaz jabetzea eta Patronal-Administrazio eta sindikatu erreformisten arteko loturaren desgastea suposatuko duten mobilizapen eta gatazkarako baldintza positiboak lortu. Lan hau onuragarria izango da datozen borroka politiko globaletarako eta, aldi berean, Sindikatuaren-tzat oinarrizkoak diren hauteskunde sindikaletarako.

INTRODUCCION

Nuevamente afrontamos el período de Negociación Colectiva en una situación condicionada por la debilidad global del Movimiento Obrero y el azote de la política de Reconversión de los Gobiernos de Madrid, Gasteiz e Iruñea en numerosos sectores de producción.

Ambas cuestiones determinan una situación propicia para el descafeinamiento del papel en sí de la Negociación Colectiva (Confrontación teórica de intereses contrapuestos) bajo la dinámica reaccionaria que han impuesto en casi todos los sectores de producción y fábricas los sindicatos reformistas; de todas formas esta tónica general que viene manifestándose en los últimos años, puede verse "alterada" circunstancial y levemente ante el efecto evidente que van a tener, en la táctica de estas centrales sindicales reformistas, las próximas consultas electorales tanto a nivel político (bajo orientaciones e influencias de los partidos que dirigen su

estrategia) como a nivel sindical para reforzar, ante la cercanía de las elecciones, una imagen de "honestidad", "coherencia", ... que haga "olvidar" a los trabajadores la trayectoria de claudicación y chantaje que han orientado en su práctica continua en el Movimiento Obrero.

Por eso, a parte de las consideraciones que reflejamos posteriormente, es muy importante para LAB seguir desarrollando, con más fuerza e interés si cabe, una labor de INTERVENCION y SEGUIMIENTO en la Negociación Colectiva que CONSOLIDE Y AFIANCE nuestro mensaje político-sindical y cree las condiciones más positivas para unas movilizaciones y conflictividad que pueden traducirse en clarificación político-sindical y desgaste del alineamiento de Patronal, Administración y Sindicatos reformistas. Este trabajo será al unísono positivo para los próximos retos políticos globales y, por supuesto, para esas elecciones sindicales que son fundamentales para el Sindicato y también para el conjunto del MVLN.

SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA

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 impusimos al gestar nuestra organización, también lo es que, mantenernos en un falso purismo desdeñando 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.

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

Bide honetatik abiatu eta zuzendu behar dugu Negoiazio Kolektiboetan gure sindikal politika, inguratzen gaitun errealitatea ahaztu gabe, kontutan harturik krisialdiak 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 langileria hurbiltzen.

Arlo guzti hauek baloratuz, sektore edo konbenio bakoitzeko egoera komplexua aztertzeko 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.

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 dirigirse a conservar los actuales puestos de trabajo. Ahora bien, no seamos tan incautos como para pensar que a través de la Negociación Colectiva podamos garantizar nuestros puestos de trabajo, nuestra posibilidad de mantenerlos debe 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 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 derivado 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 decisión 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 colectiva a nivel provincial.

PLATAFORMA REIVINDICATIVA DE CARACTER ORIENTATIVO

No queremos hacer un enunciado completo de un convenio colectivo, sino 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.

VIGENCIA: 1 año

COMENTARIO: Debemos romper la dinámica de la Patronal de ampliar la vigencia de los Convenios para desarrollar una política de "paz social" y desmovilización en las Empresas.

DERECHOS SINDICALES

- Defensa del Comité de Empresa como órgano representativo UNICO del conjunto de los trabajadores.
- Los derechos de Secciones Sindicales y Delegados Sindicales, con la nueva reglamentación formulada en la LOLS, NO DEBEN suponer ningún detrimento en las facultades y garantías del Comité de Empresa.
- Los trabajadores dispondrán de 12h/año retribuidas para la celebración de Asambleas en tiempo de trabajo.

COMENTARIO: Dos orientaciones mantendremos con claridad en esta área reivindicativa, tanto en el Convenio como en su aplicación:

- a) Para LAB las Secciones Sindicales es la ASAMBLEA de afiliados de LAB en la Empresa, no proyectándose como instrumento negociador e hipotecador del Comité de Empresa.

En este sentido para LAB los delegados Sindicales deben suponer un elemento para el fortalecimiento organizativo, tanto en nuestra práctica interna en la fábrica como hacia las estructuras locales y zonales del Sindicato.

- b) Debemos desarrollar una labor continua exigiendo detalladamente la situación económica de la Empresa para situarnos siempre con datos que posibiliten percibir proyecciones de futuro que pueden afectar a los trabajadores.

Por ello lucharemos para exigir lo requerido por la legislación y por supuesto, intentaremos romper los propios marcos legales a través de propuestas más progresistas y concretas.

A través de la LOLS, las secciones sindicales pasan a ser reconocidas oficialmente llenando el vacío que la legislación laboral tenía abierto al respecto.

Con respecto al número de horas que podrán disfrutar como representantes sindicales, pueden derivarse diferentes interpretaciones. En principio, debemos posicionarnos porque estas sean las mismas que los miembros del Comité de Empresa. También tenemos que tener en cuenta que la divergencia con los empresarios sobre este punto, nos sitúa ante un intento de negociar globalmente todo el tema de las garantías sindicales en los próximos Convenios. Indudablemente y ante cualquier duda o ambigüedad, defenderemos preferentemente las garantías de los miembros del Comité de Empresa y de todas aquellas que afecten al conjunto de los trabajadores.

Si las secciones sindicales entendidas como un instrumento de organización en el marco de las fábricas pueden catalogarse de avance para la clase trabajadora, no sucede lo mismo cuando se sitúan en el panorama concreto del sindicalismo en Euskadi. Las Secciones son aprovechadas por el sindicalismo reformista -mayoritario, no lo olvidemos- como palanca de acción en contra del Comité de Empresa, pretendiendo en última instancia, cerrar las vías de intervención sindical o de opciones contrarias a la política de claudicación y colaboracionismo adoptadas por el reformismo.

No cabe la menor duda de que, la participación de las secciones sindicales en la negociación colectiva, su equiparación al Comité de Empresa, representa un apoyo incondicional a la burocracia que se apoya en el aparato del sindicato, merma la participación directa de los trabajadores no afiliados -85% e incentiva los acuerdos precipitados y al margen del control de los trabajadores. En definitiva, se convierten por arte de una determinada concepción sindical en un instrumento antagónico y decididamente contrario a los Comités de Empresa, que ven rebajadas sus competencias prácticas al terreno testimonial.

No se trata de innovar una nueva línea de acción sindical por la entrada en vigor de esta nueva Ley, básicamente la línea de intervención desarrollada en la actualidad no sufre variación, de lo que se trata es de responder a la innovación que la LOLS incorpora, por ello, debemos servirnos de la posibilidad de formar secciones sindicales. Estas, deben de adquirir la figura de ASAMBLEAS de los afiliados de LAB en la empresa, constituyéndose en apoyo y estructura de dinamización del Comité de Empresa y nunca proyectándose como instrumento negociador e hipotecador del mismo.

Debemos reivindicar que la negociación colectiva y de expedientes sea desarrollada por el Comité en exclusividad. Sólomente en el caso de que se imponga la participación de los delegados sindicales, los delegados de LAB intervendrán en franco apoyo a los elementos del Comité.

JORNADA LABORAL Y VACACIONES

En este bloque los puntos claves serían:

- 1./ JORNADA: 39 horas semanales, contabilizando el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo, en caso contrario reducción de horas/año en la misma cuantía.
- 2./ HORARIOS: Lunes a viernes, rechazándose medidas de disociación de tiempo-hombre con el tiempo-máquina en función de productividad y teórica reducción de "excedentes" laborales: 4 relevos, 5 relevos, "non stop",...
- 3./ VACACIONES: 26 días laborables
Las bajas no afectarán al disfrute de la totalidad de días de vacaciones.

COMENTARIO: Especial refelexión debemos mantener en lo referente al intento de implantación progresiva por parte de la patronal de sistemas de trabajo que supongan fundamentalmente aumento de productividad en detrimento de medidas negativas para el ocio familiar, desarrollo sindical,...; después de "limpiar" los excedentes con las vías que todos conocemos (procesos de reconversión o reestructuraciones) la Patronal intentará desarrollar sus niveles de producción con sistemas de trabajo que tengan como base una mayor y mejor utilización del tiempo máquina/hombre.

DEFENSA DEL EMPLEO

- 1./ HORAS EXTRAS: Supresión total, presionando para efectuar nuevas contrataciones.
- 2./ JUBILACION: 60 años con cumplimentación de la vacante.

COMENTARIO: Ante la actitud de la Patronal de alcanzar mayores cotas de productividad y beneficios disminuyendo los costes de personal a través de horas extras, empleo eventual, contrataciones y jubilaciones anticipadas (apoyándose en los fondos públicos y reglamentación administrativa) debemos plantear con claridad la supresión de horas extras y una jubilación a los 60 años que reporte realmente un mantenimiento del empleo a través de nueva contratación.

Aunque esta medida sea imposible (salvo excepciones) IMPONER en la práctica dentro de la Negociación Colectiva, dados los límites de la misma (si

tuación del M.O., incidencia L.A.B.,...) tenemos que mantener una orientación reivindicativa que diferencie con nitidez la catalogación del sindicato acerca de la "jubilación".

PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

Serán materias no negociables.

COMENTARIO: En relación a la productividad especificar que el sindicato no está enfrentado al desarrollo tecnológico (inversión), siempre que ese desarrollo no genere potenciación de ritmos de trabajo o eliminación de empleo SIN ALTERNATIVAS concretas que aseguren el mismo.

SEGURIDAD E HIGIENE

Creación de Comités de Seguridad e Higiene con control y participación del Comité de Empresa, en especial en Empresas maypres de 200 trabajadores.

SALARIOS

- Incremento salarial: IPC (año 85) + 2 puntos
- Revisión salarial: Semestral según IPC, haciendo especial hincapié ante los efectos progresivos del IVA en el trabajador-consumidor.
- Reducción abanico salarial: Los incrementos y revisiones se plantearán (según relación de fuerzas y situación) con carácter LINEAL, viéndose en el transcurso de la negociación otras medidas "correctoras" del abanico salarial: mitad lineal-mitad porcentual. escala para salarios bajos,...

BAJAS ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

- Abono del 100% del salario en ambas situaciones de Baja.
- Incapacidades Totales: La Empresa adecuará al trabajador en un puesto de trabajo idóneo a sus facultades físicas.

EUSKERA

- Exigencia de publicaciones bilingües a la Empresa.
- Exigencia de formación de cursillos de Euskera para trabajadores dentro del centro de trabajo (o locales de la Empresa), coordinándose para su aplicación con AEK.
- Concesión de permisos, con aportación económica de la Empresa (total o parcial), para cursillos intensivos de aprendizaje de Euskera.

CANON DE NEGOCIACION COLECTIVA

Frente a los intentos de establecer un canon económico por los "servicios prestados" en la negociación colectiva, debemos adoptar una postura de denuncia activa no admitiendo su inclusión.

Remarcar en este sentido que según "jurisprudencia" (surgida en octubre en relación a la aplicación del canon) surgida después de la puesta en práctica del contenido de la LOLS en lo referente al CANON, serán los trabajadores que deseen pagar esa cantidad quienes tendrán que atestiguar expresamente su conformidad para los descuentos pertinentes.

I.P.C. AÑO 1.985

| | <u>% Mensual</u> | <u>% Acumulado Año 1.985</u> |
|------------|------------------|------------------------------|
| ENERO | 1,8% | 1,8% |
| FEBRERO | 0,7% | 2,6% |
| MARZO | 0,7% | 3,2% |
| ABRIL | 0,3% | 4,3% |
| MAYO | 0,3% | 4,6% |
| JUNIO | - 0,1% | 4,5% |
| JULIO | 0,6% | 5% |
| AGOSTO | 0,2% | 5,2% |
| SEPTIEMBRE | 1,1% | 6,4% |
| OCTUBRE | 0,5% | 6,9% |
| NOVIEMBRE | 0,8% | 7,7% |
| DICIEMBRE | 0,4 | 8,1% |

INDICE PRECIOS AL CONSUMO EN EL CONJUNTO NACIONAL

(Según datos tomados del Instituto Nacional de Estadística)

| MES | AÑOS | | | | | | % de incremento de cada uno de los años que se indican |
|-----------------|------|------|------|-------|-------|--------|--|
| | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 | |
| Enero..... | 83,8 | 73,0 | 83,8 | 84,8 | 106,4 | 118,3 | 1985..... 8,30 |
| Febrero..... | 84,3 | 73,3 | 84,2 | 85,4 | 106,8 | 117,2 | 1986..... 8,20 |
| Marzo..... | 84,7 | 74,8 | 85,0 | 86,0 | 107,6 | 117,9 | 1987..... 8,60 |
| Abril..... | 85,3 | 75,6 | 86,1 | 87,3 | 108,2 | 118,1 | 1988..... 2,80 |
| Mayo..... | 85,8 | 75,9 | 87,4 | 87,7 | 108,7 | 118,6 | 1989..... 3,50 |
| Junio..... | 85,8 | 75,0 | 88,2 | 88,3 | 108,5 | 118,3 | 1970..... 6,90 |
| Julio..... | 87,7 | 77,0 | 89,3 | 88,6 | 111,2 | 120,0 | 1971..... 9,70 |
| Agosto..... | 88,5 | 78,4 | 89,9 | 100,0 | 112,0 | 120,2a | 1972..... 7,30 |
| Septiembre..... | 89,2 | 79,0 | 90,1 | 100,8 | 112,2 | 121,5a | 1973..... 12,20 |
| Octubre..... | 89,8 | 79,9 | 91,0 | 102,1 | 112,9 | 122,0a | 1974..... 17,80 |
| Noviembre..... | 70,6 | 80,6 | 81,2 | 103,2 | 113,4 | | 1984..... 9,00 |
| Diciembre..... | 71,6 | 81,8 | 83,3 | 104,8 | 114,2 | | |

NOTA. — Adecuados los índices Costo Vida anteriores a 1983 en base a

1983-100

y cuya fórmula es la siguiente:

$$\frac{\text{Enero 1983}}{\text{Base 1976-100}} \times \frac{\text{Enero 1983}}{\text{Base 1983-100}} = 84,9$$

$$\text{Adecuación: } 280,80 \times 0,3380 = 84,9$$

Durante los meses de septiembre de 1984 a septiembre de 1983, el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), asciende a 8,28 %
 Durante los meses de octubre de 1984 a octubre de 1983, el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), asciende a 8,06 %
 Durante los meses de diciembre de 1984 a septiembre de 1983, el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), asciende a 6,39 %
 Durante los meses de diciembre de 1984 a octubre de 1983, el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), asciende a 6,83 %



Langile Abertzaleen Batzordeak