



# Langai

1989ko OTSAILA

LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

ZENB. 2

**Resoluciones  
Union Nacional**

**Negociacion  
Colectiva**

**Resoluciones  
Union Nacional**

**Negociacion  
Colectiva**

## **INTRODUCCION:**

En la ponencia sobre Negociación Colectiva, se hacen varias aportaciones:

### **1.- SITUACION ECONOMICA.**

Se ve la necesidad de utilizar el trabajo como material de formación, en este apartado tiene que ser actualizado permanentemente por los órganos de Dirección del Sindicato.

### **2.- ANALISIS DEL MOVIMIENTO OBRERO.**

Se incluye un trabajo aportado desde el Herrialde de Bizkaia sobre:

- Relaciones sociales de producción a raíz de los cambios producidos en las relaciones capital-trabajo con consecuencia de la crisis.

### **3.- NEGOCIACION COLECTIVA Y REFORMISMO.**

En este apartado, se aporta la plataforma elaborada por los responsables de Acción Reivindicativa, con carácter orientativa, para la negociación colectiva del 89.

## INTRODUCCION

Esta aportación pretende analizar la situación de la clase obrera desde el ángulo de las relaciones sociales de producción, abordando la "crisis" desde el cambio producido en las relaciones capital/trabajo en los propios centros de trabajo y en la sociedad.

La denominación "crisis económica" (más bien reajuste, adaptación del capital a nuevas necesidades y perspectivas) está suponiendo una profunda mutación del modelo existente hasta entrada ya la década de los 70, modificando las formas en que nos relacionamos con las materias primas o semielaboradas, con las máquinas y herramientas, con los/las demás trabajadores/as, ... y modificando también la transmisión de la "cultura" (educación-socialización), la comercialización de los bienes producidos, el ocio, los servicios públicos, ...

Podemos y debemos ir localizando y analizando las manifestaciones de la "crisis económica" tanto en los centros de trabajo como en nuestra propia actividad político-sindical. Ello nos ayudará a comprender, a "aprehender" nuestro entorno actual, nuestra propia situación como trabajadores/as y las perspectivas de intervención y lucha por la transformación política y social que perseguimos y queremos hacer real.

## I.- ENCUADRE POLITICO-ECONOMICO

### 1.- ECONOMICO

Apartir de los años 70, al agotarse el modelo de acelerada acumulación (más salario = más consumo = más producción = ...) por saturarse el mercado de los productos que el propio modelo estaba en condiciones de absorber, el peso estructural de la fuerza de trabajo en la economía global (salarios directos más salarios sociales) no permitía al capital la planificación de otro modelo para proseguir su proceso de acumulación y beneficios.

Así pues, tres objetivos simultáneos tiene que abordar el capital:

- A) Desmantelamiento y transformación de la infraestructura productiva.
- B) Elaborar y construir otro modelo de infraestructura.
- C) Reducir la participación de la clase obrera en la economía global; o su contrario, aumentar la composición orgánica del capital.

A.- El desmantelamiento y transformación de la infraestructura productiva, se da más brutalmente (por su extensión, profundidad y en corto espacio de tiempo) en los sectores-motor del modelo anterior: los ligados al consumo intensivo (automóvil, electrodomésticos, construcción, textil,...), a su transporte y comercialización (naval, automoción, ferrocarril,...) y a la industria transformadora que les servía de base (siderometalurgia, aceros, máquina-herramienta,...). De rebote, por efecto de dominó, se alteran los servicios (educación para mercado de trabajo en modificación, nuevas tecnologías, sanidad,...).

Durante este período de "crisis-adaptación", el sistema se vale de no pocos "balones de oxígeno" para intentar mantener un ritmo de producción y rentabilidad adecuado = armamento (tanto orientado hacia "enemigos exteriores" como interiores), operaciones especulativas financieras (bolsas "arriba y abajo"), ... y la propia invasión del modo de producción capitalista hacia todo tipo de actividad humana, penetrando y engullendo a los sectores más exteriores y marginales del modo de producción (agricultura, pesca, ganadería, servicios personales, espectáculos, arte y ocio, videocomunicación,...) y profundizando en otros (sanidad, enseñanza, comercio,...).

B.- Pero, fundamentalmente, el capital *necesita* de nuevos sectores y distinta composición de los viejos, para que tiren del proceso económico y recuperar y superar niveles de ganancia perdidas o estancadas. Es aventurado predecir cuáles serán los sectores-locomotoras, pero también es importante tratar de saber por donde pueden estar: productos artificiales básicos (fibra de vidrio, materiales sintéticos, ...), alimentos sintéticos, explotación masiva y *tecnificada* de recursos marinos (alimentos y materias primas), colonización

espacial (materias primas, producción exterior,...), etc ..

C.- Aligerar el peso estructural de la fuerza de trabajo, pues la capacidad de maniobra del capital en una coyuntura como la actual queda reducida. Dos medidas fundamentales:

- a) La destrucción simple y directa de puestos de trabajo, en aquellos sectores y empresas que no tienen posibilidad de competir/desbancar a los que la planificación internacional ha diseñado como subsistentes.
- b) La "racionalización" de costos: dado que el resto de componentes de los costos es prácticamente inamovible, se dirige hacia la sustitución de la fuerza de trabajo por capital (informática, automatismos,...) y hacia la directa reducción de costos de la mano de obra (gastos salariales y sociales).

Hay otras medidas integradas en ambas, bien a nivel macroeconómico (por ejemplo la modificación del transporte para reducir tiempos, conservar mercancías,...) o a nivel microeconómico (por ejemplo, la contratación de jóvenes a salario mínimo, sin que se les aplique convenio).

## 2.- POLITICO

Es evidente la homogeneidad de todos los gobiernos occidentales-capitalistas en su política de no sólo detener el incremento del peso estructural de la fuerza de trabajo, sino de rebajarlo al mínimo de lo posible. Ese mínimo lo marca, única y exclusivamente, el umbral del conflicto: hasta que se roce la posibilidad de que la fuerza de trabajo pueda estallar. Reagan, Teatcher, Felipe, Mitterrand, Khol, Pentapartido italiano, ... todos confluyen en congelar los incrementos salariales directos y en eliminar el salario social/indirecto hasta allí donde la propia sociedad lo permitía (desaparición de determinadas pensiones, disminución de cobertura de desempleo, congelación de pensiones, privatización de servicios públicos,...).

Mientras que en el resto de países el entramado institucional anterior (parlamentos, pacto social, estado de bienestar,...) ha "sujetado" los desajustes y conflictos socio-políticos, en Euskadi Sur ha coincidido la desaparición de la dictadura con la necesidad de unas inexistentes instituciones socio-políticas asentadas e integradoras. La contradicción nacional no sólo no ha podido ser resuelta, sino que se ha convertido en el elemento catalizador de las sociales. No cabe duda alguna de que, para ello, ha sido absolutamente determinante la existencia de -junto a unas condiciones objetivas apropiadas- una vanguardia que ha ido ostigando los planes de la reforma hasta hacerlos ineficaces: hoy día podemos decir con firmeza que el control y regularización de los conflictos generados por las diversas luchas de emancipación (de clase, feminista, urbanas, ecológicas,...) no solamente no lo tiene asegurado el actual institucional, sino que se ha configurado un proyecto alternativo estratégico, el M.L.N.V., que -alrededor y determinado por la cuestión nacional- permite que esas diversas luchas de emancipación subsistan en la sociedad con fuerza, que evolucionen y asienten en la conciencia sociocultural popular y que posibilite que esas luchas puedan alcanzar logros irreversibles en el proceso de transformación social.

En lo que se refiere al Movimiento Obrero, es incuestionable en Euskadi el enorme coste político que la reestructuración económica le está suponiendo a la Reforma y que ese coste político supone un fortalecimiento del M.L.N.V., como proyecto alternativo.

## II.- SITUACION DE LA CLASE OBRERA

En Euskadi, los efectos de la crisis económica parece que aún permiten mantener la inconsistente ilusión de estar afectados/as por una "desfavorable coyuntura", máxime cuando aún persiste la inercia de la etapa anterior, sin que muchas empresas hayan adaptado sus composiciones orgánicas capital/fuerza de trabajo, cuando se mantiene artificialmente el señuelo social de la "reconversión" o se alimenta el espejismo de una inminente recuperación.. que nunca acaba de llegar.

La profunda mutación de la infraestructura productiva de Euskadi incide también en la composición

interna de la clase obrera, pues se modifica tanto la forma en que se trabaja como el acceso al mismo puesto de trabajo: las condiciones de trabajo y el mercado de mano de obra está sufriendo en estos últimos diez años cambios importantes que debemos analizar.

## 1.- EL OBJETIVO DEL CAPITAL

El capital busca remodelar las relaciones laborales fomentando la heterogeneidad de situaciones (rompiendo la homogeneidad de las condiciones de trabajo), la individualización máxima, la atomización. Busca, en definitiva, la movilidad y libertad en el uso de la fuerza de trabajo. Cada vez más, se trata de reducir y codificar a la mano de obra para utilizarla/no utilizarla, según "las necesidades de la actividad productiva" como una mercancía o máquina más. Y ello, tanto en la mano de obra ocupada como en la susceptible de ser ocupada.

De la misma manera que el capital modela las mercancías (tamaño, forma, peso, duración,...) para mejorar su valor de cambio, modela a las personas para reducir su valor de cambio, para "racionalizar" los costos y la producción.

## 2.- LA ESTRATEGIA DEL CAPITAL

Ese gran objetivo, se desarrolla a través de dos líneas de actuación:

- a) La descentralización productiva.
- b) La aplicación de tecnología.

### A.- LA DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA:

Se realiza a dos niveles simultáneos:

- a) Mundial: siguiendo los dictados de la División Internacional del Trabajo (empresas con mucha mano de obra en lugares donde es barata, ...).
- b) Al interno de cada estado desarrollado, una economía dual, doble: el centro del sistema lo ocupan las empresas sin poder determinante, sometidas a la libre competencia del mercado.

En estos estados desarrollados (en Euskadi, por tanto) a esa "doble economía" se corresponde y concuerda una también doble estructura laboral: en el centro, hay negociación colectiva, respecto al sistema legal,... y en la periferia hay subempleo, contratación temporal,...

Y, a nivel mundial, como sólo los estados hegemónicos desarrollan y acaparan las ramas especializadas en la investigación y similares, han consolidado mercado y penetran allí donde no se ha producido desarrollo de estas ramas: los países no hegemónicos ven acelerarse el proceso de descualificación de su infraestructura productiva propia.

La división *espacial* de la producción (poder realizar un producto entero mediante la producción de cada una de sus partes en distintos lugares y empresas, y cuanto más pequeño sea la parte, más acusada la dispersión de su producción) pasa a ser uno de los procesos básicos. Esto es factible en la medida en que la división técnica del trabajo en operaciones autónomas y distintas permite el adiestramiento en cortos períodos de tiempo (meses, días e incluso horas) y una hiperespecialización de pequeñas y sofisticadas empresas (centros de trabajo. Esta parcelación de la producción es consecuencia -y no contradicción- de la creciente tendencia a la concentración empresarial (unidad de empresas o planificación coordinada = multinacionales grupos ...) que permite el control y la planificación de todo el proceso de producción desde un sólo centro de poder.

Esta simultánea marea "concentración/descentralización" se produce en todo sector y servicio.

La concentración en empresas específicas, dedicadas a actividades de investigación, gestión, mantenimiento, limpieza,... sustrae a otras empresas de la necesidad de disponer de departamentos o servicios:

propios y de la mano de obra consiguiente. Esta descentralización se extiende a todo tipo de tareas que antes se daban en el propio centro de trabajo = confección de nóminas, distribución de producto y su transporte, empresas de publicidad que sustituyen a vendedores, facturación, guardas, etc...

Posiblemente, este proceso de descentralización (razionalización extrema de la división del trabajo) es más decisivo en la reducción de empleo y la descualificación de la mano de obra que el propio proceso de sustitución de trabajadores/as por máquinas y automatismos, además de la increíble productividad/persona que se genera.

La descentralización o parcelización productiva invade, también, el desarrollo de los aspectos técnico-profesionales = la actividad en que consiste la "profesión" se divide progresivamente en una serie de micro-tareas, separadas y parciales, y ninguna de ellas puede identificarse ya con la "profesión" (incluso llega el caso de que la "profesión" se identifica únicamente con la empresa = publicidad, ingeniería, abogacía,...). Las "nuevas profesiones", "nuevas carreras", "nuevas..." no vienen a ser más que la atomización, la extrema especialización de la reducción de contenidos, ... hasta llegar a los trabajos de aprendizaje rápido (cursillos, "carreras medias" o "cuartas" o "décimas"...). El sistema, con el tiempo, no reproducirá -no lo necesitará- "profesionales", sino personas con nivel suficiente para poder aprender una específica tarea y poder cambiar rápidamente a otra, con un costo añadido pequeño. El sistema de enseñanza, en consecuencia, se modificará (F.P., Universidad,...).

### B.- LA TECNOLOGIA APLICADA

La aplicación de tecnología punta y automatismos, provoca una modificación de todos los factores del proceso productivo = dimensión de la empresa, división y organización del trabajo, descualificación profesional,... también implica la sustitución de la fuerza de trabajo por capital, persiguiendo un menor costo, mayor productividad, más estabilidad,...

Las modificaciones se producen, sobre todo, en dos sentidos:

- a) modificación técnico-productiva = máquinas, herramientas, materiales,...
- b) modificación de la organización del proceso de trabajo y de las relaciones entre trabajadores/as.

La parcelización del trabajo en operaciones simples, cada una realizada por una máquina y trabajador/a y la especialización en cada operación genera una progresiva pérdida de cualificación profesional, incremento continuo de la productividad, individualizan y aíslan las relaciones de trabajo en el seno de la empresa, refuerzan la autoridad y control empresarial,...

Y esta aplicación de tecnología y organización científica del trabajo se extiende hasta incluso en sectores de actividad "precapitalistas" (agricultura, pesca, pequeño comercio, gestión, ...) y a nuevos sectores (sanidad y enseñanza, turismo, ...).

Finalmente, permite y favorece la propia descentralización productiva del producto final en unidades diferenciadas (empresas y países distintos), unas conteniendo más composición orgánica de capital (investigación, ...) que otras, más necesitadas de mano de obra.

### 3.- LOS INSTRUMENTOS DEL CAPITAL

Las normas que emanan del estado, apoyan y profundizan la recuperación del capital, pasando de actuar de *controlador del capital* (limitando los "excesos" en el ámbito laboral) a actuar como *controlador de la fuerza de trabajo*, limitando su peso estructural, que agarrota la capacidad de movimiento del capital, introduciendo flexibilidad y movilidad en el uso de la fuerza de trabajo para rebajar su coste. La legislación laboral, en definitiva, favorecerá cada vez más la doble estrategia de descentralización y aplicación tecnológica.

Pero no sólo la legislación estatal, sino también los convenios colectivos, en cuanto que el 99% de sus cláusulas contienen una racionalización de la prestación de trabajo (jornada, retribuciones, primas...) y no control sobre la propia actuación del capital (gestión económica, reconversiones tecnológicas, política comercial, planificación,...).

Tanto el estado, como conjunto de instituciones y de gestores, como las propias organizaciones obreras (partidos y sindicatos reformistas) asumen y ofrecen un permanente pacto social que permite unas condiciones de trabajo, salario directo y salario indirecto o social favorables para la estrategia del capital:

#### A.- EN EL TRABAJO Y SALARIO

Las condiciones de trabajo tienden a inferiorizar, a tirar a la baja, reintroduciéndose la precariedad que el Movimiento Obrero a través de sus luchas había limitado; la subcontratación, la contratación temporal y subempleo pasan a ser características definitorias de importantes fracciones de clase. A partir del Estatuto de los trabajadores se inicia el proceso normativo flexibilizador y su desarrollo normativo lo profundiza e instaura, en especial las normas relacionadas con el art. 17 (contratación temporal), "socializando los puestos de trabajo" como acertadamente afirmó y defendió un ministro, por supuesto "socialista". Pero estas normas han modificado también el propio desarrollo del trabajo y las condiciones de trabajo, paralizando e incluso desapareciendo no pocas conquistas (ejemplo = cláusula obligación reincorporación tras excedencia en Metal-Bizkaia).

Respecto de las retribuciones;

- a) Allí donde se pacta, antes había una progresión relativa del poder adquisitivo (al capital también le interesaba = a más salario más consumo y más producción); ahora, *como máximo*, al nivel productividad/inflación.
- b) Donde se pacta o no hay condiciones de hacer cumplir lo pactado (en empresas secundarias o alejadas de las monopolistas: la periferia del sistema en el interior de cada estado), la precarización del empleo permite ajustar a la baja, incluso burlando la aplicación de convenios (se asignan categorías inferiores a las que corresponden las tareas reales,...).

Por último, primero el Estatuto y luego las leyes específicas que desarrollan los derechos sindicales (LOLS Y LORS) limitan y restringen la capacidad de actuación de los/as delegados/as y comités o juntas de personal. Ello supone la imposibilidad de reconducir, por vía sindical negociadora, institucional, la estrategia del capital-estado-organizaciones reformistas hacia derroteros favorables -tanto táctica como estratégicamente- a la clase obrera, y contando con que aún no nos ha llegado la andanada europea (británica, alemana, francesa, ...) que ha supuesto *retroceso* legal.

#### B.- EN EL SALARIO SOCIAL

Junto con la política específica sobre el empleo, aparece la política social, complementándose ambas para allí generar el volumen económico e institucional que gira y está determinado por las conquistas de la clase obrera.

En el aspecto de las coberturas sociales que el estado gestiona, es clara la tendencia de que LA LOGICA DEL "SEGURO PRIVADO" TIENDE A EXPULSAR A LA DE LA "ASISTENCIA PUBLICA":

- a) Suspensión prestaciones públicas, su encarecimiento para la clase obrera (más duros requisitos) o limitación.
- b) Coberturas dirigidas a "grupos problema", como prestaciones, subsidios, subvenciones,... ya no se trata de extender las prestaciones a todos/as, sino que el estado busca precisión y rapidez para contener las contradicciones sociales, descartando del beneficio de las prestaciones a los grupos con poder de negociación o capacidad de presión más débiles, concentrándose en los grupos políticamente más sensibles o rentables, tanto electoralmente como por su repercusión negativa cara a los intereses de clase (PEJ,...),...
- c) Privatización de sectores tradicionalmente no mercantiles, ligados a la reproducción de la fuerza de trabajo = guarderías, asistencia domiciliaria,... e incluso la privatización posible de las cárceles.
- d) Presiones ejercidas sobre asegurados para recurrir a organismos privados = Fondos de Pensiones.

#### 4.- LAS CONSECUENCIAS EN LA CLASE OBRERA

##### A.- EN EL ACCESO AL EMPLEO

\* No va a ser posible recuperar los niveles de empleo anteriores a la crisis = la propia crisis ha provocado mutaciones en las estructuras productivas de Euskadi (desplazamientos a otros lugares del mundo de sectores productivos y no incorporación de nuevos); saltos cualitativos en la organización del trabajo (incremento productividad/persona y descenso de fuerza de trabajo utilizada); informatización progresiva del sector terciario (entidades financieras, todo tipo de gestión, video-enseñanza,...).

\* Contracción en la utilización, como población activa, de las personas de "edades extremas" (jóvenes y mayores de 50 años), siendo más acusado entre 16 y 24 años, a la vez que aumenta la búsqueda de primer empleo en estas edades y a pesar del aumento del período de escolarización. La tendencia a la "masificación" universitaria y técnica de la época desarrollista, encuentra ahora mecanismos "compensadores" a fin de impedir y/o controlar su acceso: devaluación social de las carreras, privatización de aprendizajes útiles al mercado de trabajo, selectividad, ...

\* La progresiva profundización del modo de producción en los sectores precapitalistas (sector primario, pequeño comercio y propietario,...) y servicios no provoca la creación de nuevos puestos de trabajo, sino la "liberación" de la fuerza de trabajo y la proletarización de la actividad subsistente. El caso más típico en Euskadi ha sido la agricultura, pero se observa de manera creciente en la pesca, ganadería y explotación forestal. Igualmente, la desaparición de la estructura familiar del comercio a favor de la progresiva implantación de grandes almacenes y centros comerciales; solamente subsisten una cierta actividad en la hiper-especialización (electrónica, informática, videos, ... y nuevos comercios, como venta exclusiva de sillas, regalos, congelados, golosinas, ...) que tienden, por otra parte, a la concentración de su propiedad y planificación: grandes redes de pequeños comercios. El mismo fenómeno se da en la invasión en las tareas que constituyen la "ocupación de la amas de casa", favoreciendo la posibilidad de su acceso al mercado de trabajo.

\* Se aprecia, fruto de la penetración del modo de producción en nuevos campos y actividades, la emergencia de nuevos puestos de trabajo relacionados con el ocio y la cultura (como animadores socioculturales,...), con la racionalización de servicios personales (protección a la propiedad privada, inserción social drogodependientes, asistencia domiciliaria,...), con los medios de comunicación (vídeo, publicidad,...) y otros. Pero esta permanente ampliación a nuevos sectores y "nuevas iniciativas" no llega a absorber ni paliar consistentemente el desempleo real.

\* Los efectos restrictivos, cara a la oferta de empleo y utilización de fuerza de trabajo, llegan a imponerse sobre los expansivos.

\* Uno de los campos "expansivos" = enseñanza. El "boom" generado por la alfabetización generalizada y exigencia teórica de cualificación requerida en el acelerado proceso de industrialización, ha cedido *ante* la estabilización del crecimiento demográfico y, en la actualidad, se dedica más a autoabastecer sus propias necesidades (estudiantes que aprenden para enseñar luego) que a cubrir la demanda del proceso productivo, comercial,... Es de imaginar que llegue a modificarse profundamente incluso el contenido de la enseñanza, precisamente porque su función de reproducir conocimientos para que el sistema los use es cada vez más marginal. Apuntar también la potenciación, *vía privada*, de las denominadas "nuevas profesiones" que el mercado demanda (modas, aplicaciones especializadas de informática, animación cultural,...), cuya capacitación no se realiza a través de la enseñanza clásica.

##### B.- EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

\* Los/as trabajadores/as somos perfectamente intercambiables de un puesto a otro, en la mayoría de los casos. La máxima flexibilidad en la utilización de la fuerza de trabajo va pareja con la paulatina pérdida de posibilidades de cualificación o profesionalización (ascensos, promoción a otros puestos de empresas, etc...).

\* De la mano de la evolución capitalista, hemos pasado de la etapa clásica en la que la fuerza de trabajo era utilizada en tanto en cuanto dominaba un oficio, hasta la actualidad, en la que reúne en un local a trabajadores/as que incorporan conocimientos parcializados o respuestas automatizadas sobre máquinas y/o procesos.

\* Según sectores, hay una distinta composición orgánica de capital y trabajo = los mas "industrializados" tienen una relación aceleradamente más favorable al capital (químicas, telecomunicaciones,...). En ellos, se invierte en maquinaria, automatización,... por hombre-mujer empleado/a enorme capital.

\* Se favorece una diseminación y dispersión de centros de trabajo: lo que antes se producía, se gestionaba,... en un centro de trabajo (normalmente correspondía a un titular jurídico, a una empresa), ahora se produce, gestiona,... en varios y reducidos centros, con una pluralidad de titulares jurídicos, empresas. Ello facilita la existencia de empresas con poco patrimonio, con patrimonio ajeno (alquilado), dependientes de aquella empresa que compra esas parcializadas producciones del producto final que ella controla,... La precariedad de la estabilidad en el empleo está en relación directa con el grado de alejamiento de cada centro de trabajo/empresa con aquel centro de trabajo/empresa que globaliza el producto final (ejemplo:vehículos). La empresa-madre puede prescindir, sustituir,... a centros de trabajo/empresas de ella dependientes en cualquier momento y circunstancia.

### *C.- LA ESPECIFICA PROBLEMATICA CATEGORIA/FUNCIONES.*

#### **a) En general:**

\* Se modifican profundamente la estructura de categoría profesionales y las relaciones entre ellas (jerarquía, ascensos,...).

\* El factor determinante en la asignación de la categoría pasa de la capacitación personal profesional al propio puesto de trabajo (valoración formal o informal de puestos de trabajo - V.P.T.), al cual debe adaptarse.

\* La movilidad funcional descualifica y genera, a través de la polivalencia, una única categoría real.

\* Disminuyen fuertemente puestos de trabajo para obreros cualificados (oficiales, maestros,...). Peones, subalternos, Aux.... y trabajadores/as no cualificados/as pasan a ser la fuerza de trabajo abrumadoramente mayoritaria.

\* Las tareas y funciones que definen un puesto de trabajo, requieren cada vez menor aprendizaje, adiestramiento o capacidad profesional.

\* Las categorías "profesionales", cada vez más mantienen relación directa con meros niveles salariales o con niveles de jerarquía (mando, autoridad) y no con la complejidad de tareas o funciones.

\* Los mandos pierden definitivamente el carácter de ser "los/as más competentes en el trabajo", para basarse más en las técnicas de comportamientos y estímulos, dinámica de grupos,... su legitimación ya no descansa sobre una jerarquización del saber (oficial, especialista, peón). La autoridad como "responsabilidad y servicio al bien común" será/es uno de los ejes ideológicos legitimadores.

#### **b) En particular: en algunos grupos profesionales, se puede constatar =**

\* Administrativos/as: crecimiento fuerte de puestos de trabajo poco cualificados (Auxiliares). También este grupo sufre la parcelización de tareas, tanto por la introducción de sistemas informáticos de gestión y tratamiento de textos como por la extrema especialización en realizar una sola tarea.

\* Oficiales de producción directa: olvidan su oficio, por parcelización en pequeñas tareas de lo que antes era el "oficio" y por automatización del proceso productivo.

\* Oficiales indirectos/as de mantenimiento: la creciente tecnificación reduce su campo. El mantenimiento, verificación y reparación se reducen a tareas cada vez más sencillas, especificadas por minuciosas normas manuales,... y, cada vez más, las empresas acuden a contratistas externas para tales tareas.

\* Técnicos/as: supercualificación de una minoría, tanto en producción como en gestión (nuevos materiales y fuentes de energía, informática,...), y descualificación-proletarización de la mayoría.

\* Directivos/as: crecen más puestos de trabajo de muy alta cualificación que los titulados medios. Estos niveles superiores de decisión, quedan cada vez más en manos de "expertos de mercado", conocedores de la técnicas de planificación por objetivos. La fabricación se resuelve, más por decisiones de mercado (adquisición o incorporación de tecnología,...) que por la innovación propia o estructuraciones internas.

\* El hecho de que aún se conserven en convenios y empresas las estructuras clásicas profesionales no debe decir más que aún no ha finalizado la "adaptación" de nuestra infraestructura económico-laboral a las necesidades del mercado" (cierres y, en empresas con condiciones objetivas de mercado para subsistir, modificación del sistema productivo, organización del trabajo, ...). Se trata de adaptarse a las exigencias de las situaciones que la crisis genera o, simplemente desaparecer del mercado.

c) En resumen, causas de descualificación:

\* Movilidad funcional = polivalencia real.

\* Tecnificación/informatización/automatización = el "saber profesional" pasa de la persona a la máquina.

\* O.C.T. (Organización Científica del Trabajo) = parcelización de tareas, especialización en una tarea, ... Las funciones y tareas que componen un "oficio" se dividen y fraccionan.

\* Destrucción de puestos de trabajo en antiguas PYMES = allí estaba el mayor % de obra cualificada. Nuevas PYMES = producción muy poco diversificada y automatización proceso productivo, generan puestos de trabajo para no cualificados/as.

\* Nuevas inversiones reales (no especulativas), ligadas a capital multinacional y sectores modernos monopolistas son los que absorben menos número de trabajadores/as directos/as cualificados/as.

## II.- CONSECUENCIAS EN EL MOVIMIENTO OBRERO.

Desde la perspectiva de intervención sindical de una organización de clase, la fuerza estructural de la clase obrera se halla deshilachada, fragmentada, dispersa, ... donde antes se entretejía la solidaridad (grandes conglomeraciones de mano de obra, homogeneidad de condiciones de trabajo, consecuencias de luchas, ...), ahora se reúnen las mismas o similares condiciones. Se ha modificado la composición de clase, las relaciones sociales de producción, se ha descompuesto el asentamiento en el que las organizaciones obreras nacieron y desarrollaron.

### - DERIVADAS DE SITUACION DE LA CLASE.

Tanto la descentralización productiva como las innovaciones tecnológicas, provocan un deterioro de la acción sindical clásica (rama o federación), pues los conflictos tienden a localizarse y limitarse territorialmente, son más idénticos entre sí que diferentes por ser de distinta rama, ... La acción sindical "clásica" resulta ineficaz, pues obedece y está adecuada al modo productivo en crisis, caracterizado por una fuerte homogeneidad al interno de cada rama y una clara diferenciación de rama a rama. Igualmente, la capacidad *real* de negociación disminuye por la atomización y dispersión de la fuerza de trabajo. Se imposibilita una estrategia común de una organización interna de ramas-federaciones y la propia coordinación relación entre ellas.

Ante la inoperancia sindical real y el embotamiento ideológico-político de la propia clase, se observa la existencia, estabilidad e incluso crecimiento de organizaciones sindicales corporativistas (mandos intermedios, profesionales, ...) y, simultáneamente, un índice de afiliación y organización extraordinariamente bajo en las empresas periféricas del proceso productivo y de gestión (subempleo, contratación temporal, ...) y alto en las empresas monopolistas y servicios públicos (empleos estables, empresas controladoras del mercado).

### .- EN LA RELACION ORGANIZACIONES OBRERAS-ESTADO.

El estado moderno no es *sólo* instrumento de dominación, sino *también* escenario y lugar de

conflicto, de la lucha de clases, donde se lucha por el reparto de la riqueza social: recortar o mantener el salario social. Para el capital, se trata de reducir el gasto público, devolviendo al mercado la sanidad, la educación, las prestaciones de la S.S.,...; para la clase obrera, se trata de expandir los derechos sociales a los sectores más débiles y en un contexto de crisis.

El resultado de esta pugna, protagonizada en el M.O por UGT-CCOO-ELA, ha sido la de proteger a sectores más desfavorecidos a costa de una pérdida general del poder adquisitivo y salario social. La política de concertación (Pacto de la Moncloa, AMI, AES, ANE,...) ha permitido al capital no sólo reestructurar el modelo productivo, sino fortalecer su posición de clase y debilitar la de la clase obrera, con una notable pérdida de credibilidad y representatividad real de estos sindicatos y de las organizaciones obreras en general, y sobre todo, a costa de una alienación ideológica que agarrota al conjunto de la clase ante la posibilidad real de incorporarse a un proyecto propio liberador, que protagoniza en Hegoalde el MLNV y LAB en particular.

#### **IV.- L.A.B. Y LA CLASE OBRERA EN HEGOALDE.**

Más por mera intuición, y sobre todo, por pertenecer al Bloque y al M.L.N.V., hemos acertado a conectar con la nueva situación de la clase obrera por varias vías:

A) A nivel organizativo: la estructuración interna territorial permanente y la de rama/federación clásica conyuntural.

B) A nivel táctico: permanecer fieles a las reivindicaciones concretas, inmediatas, de la clase y sin mediatizarlas, no distorsionando el conflicto de clase.

C) A nivel estratégico: globalizar (mas por la vía de hecho que planificado) los conflictos alrededor de la necesidad de modificar el marco jurídico político que condiciona la resolución de los conflictos (Alternativa KAS).

Aun no somos conscientes de la importancia histórica de tales aciertos, del papel determinante de LAB en el MLNV en estos últimos años Y EN LOS PROXIMOS. La única posibilidad de transformación de la sociedad euskaldun hacia derroteros socialistas PASA HOY POR LAB, en tanto en cuanto mantengamos nuestra caracterización organizativa, nuestra táctica y nuestra estrategia en el seno del Bloque y del MLNV.

### 3.4. BASES REIVINDICATIVAS

EJES por los que tiene que pasar la negociación colectiva para nosotros:

- a) **Ambito temporal:** Vigencia de 1 año, puesto que entendemos se corresponde con los intereses de los trabajadores inmersos en un proceso continuado de reestructuración de centros y sectores de población.
- b) **Contenido Reivindicativo:** Debemos de incidir en contra de incrementos de los ritmos de producción, flexibilidad de plantillas, polivalencias, movilidad geográfica o funcional que en esta fase adquieren una relevancia fundamental y se encuentran directamente ligados a operaciones a medio plazo cuyo objetivo último pasa por la reducción de plantillas.
- c) **Salarios:** Teniendo en cuenta la carga cada vez más pesada de los impuestos IRPF, etc., y nuestras dudas ante la fiabilidad en la estadística en el tema IPC y tomando como base la filosofía de mejorar el nivel de vida de los trabajadores, es decir el aumento de nuestra calidad de vida, y todo esto fundamentado además por el brutal crecimiento de la plusvalía que generamos los trabajadores, tenemos que reivindicar 2 puntos por encima del IPC de 1988, y asegurar con la revisión de Junio + 1 punto, nuestra base salarial, potenciando en general un modelo de retribución salarial tendente a la linealidad.
- d) **Jornada:** Como referencia, marcamos la jornada de 38 horas semanales de presencia, y salvo excepciones, LAB no debería firmar ningún Convenio que no sitúe la jornada anual de presencia por debajo de las 1.800 horas.
- e) **Representación y Control Sindical:** Impulsamos el Comité de Empresa, entroncado en el ámbito organizativo de la asamblea de fábrica, como ente aglutinador de las diversas corrientes sindicales, en el marco específico y preciso de los respectivos centros de trabajo. Desarrollarán también el control económico-financiero, de proyectos técnicos y modificaciones del sistema productivo que no contemplen las mínimas normas de seguridad.
- f) **Fondos de pensiones:** El logro social que supone una asistencia sanitaria para toda la población, va a cargarse una vez más sobre la economía de la clase trabajadora. A la vez que podría ser utilizado como tapadera para hacer "economía" en la INSS, o sea en las pensiones, y seguir caminando en la marcha hacia la privatización de la S.S. Al reclamo de la "quiebra" de la S.S., el Gobierno apoyado por toda la Banca (que se frota las manos ante el apoyo que se le avecina) elaboró ya el año pasado los "Fondos de Pensiones" y acaba de parir el Reglamento de esos Fondos, que en definitiva nos vienen a decir que el Estado no puede mantener a las clases pasivas y tenemos que ir pensando en aportar de nuestro propio bolsillo la parte que no va a poder cubrir la S.S.

Llamamos la atención a los trabajadores porque a partir de este año, en los convenios colectivos, la patronal va a entrar a saco con este tema, y nuestra postura no puede ser otra que el negarnos en rotundo a fomentar desde las fábricas estos fondos.

- g) **Convenios de Máximos y Mínimos:** Como norma general en los convenios provinciales y sectoriales, se tenderá a negociar un convenio de mínimos, que pueda ser superado en las empresas del sector y/o herrialde.
- h) **Calendario Laboral:** La confección del calendario laboral se realizará de mutuo acuerdo entre las partes.
- i) **Euskara:** 1. LAB apoyará en todos los convenios que las empresas paguen su matriculación en AEK.  
2. LAB defenderá que el euskara esté presente en los centros de trabajo, tablones de anuncio, comunicados, etc ..., luchando porque sea una lengua viva en el marco de la empresa.
- j) **Seguridad e Higiene:** 1. Tenemos que plantear en los convenios que los presidentes de los Ctés. de Seguridad e Higiene sean elegidos por los trabajadores o sus representantes.  
2. Plantear un tope de horas por encima de las establecidas hasta ahora, que permitan a los

representantes de los trabajadores en el Cté. de Seguridad e Higiene el desarrollo de la actividad, de seguimiento y control de las medidas de la seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Composición Cté. Seguridad e Higiene:

- Hasta 25 trabajadores, el delegado de personal.
  - De 25 a 50 trabajadores, un vigilante elegido por los trabajadores.
  - A partir de 50 trabajadores, Cté. de Seguridad e Higiene.
  - El 50% del Comité de Seguridad e Higiene podrá parar la actividad en caso de riesgo de accidente.
- k) Empleo: Ante la constatación de un puesto fijo, la contratación laboral será siempre por tiempo indefinido.

### 3.5. MARCOS DE NEGOCIACION

LAB defenderá como marco de negociación el ámbito de Euskadi Sur. Los convenios de ámbito provincial serán defendidos por el Sindicato como elementos de defensa de las condiciones de trabajo de los sectores con menos capacidad de negociación.

En cuanto a los convenios que sobrepasan el marco de Euskadi, habría que distinguir entre los que figuran como empresas en todo el Estado (Renfe, Grandes Almacenes, etc.), en cuyo caso, en el supuesto que tuviésemos representación, LAB tendría que estar en ese marco de negociación, siempre propagando y reivindicando el marco de Euskadi, y los que denominamos sectores (Banca, Papel, etc.), en los que se podría estar en función de estos objetos:

- a) La labor prioritaria es la lucha para conseguir que esos convenios tengan como marco de negociación Euskadi.
- b) Obtener el máximo de información macroeconómica de cada sector.
- c) Garantizar que la presencia de LAB en esa negociación no condiciona ningún marco de negociación en Euskadi, bien sea de Empresas o Provincial.
- d) Posibilitar que no haya en nuestros delegados ningún tipo de desgaste sindical salvo que para ellos sea el único marco de negociación posible.
- e) En todo caso, LAB debe prioritar siempre el marco de negociación que nos cohesione más como Sindicato y suponga un avance en la lucha por las reivindicaciones de los trabajadores de Euskadi.

Faint, illegible text at the top of the page, possibly a header or introductory paragraph.

### THE HISTORY OF THE

Main body of faint, illegible text, likely the beginning of a historical account or a list of events.