

Estrategia sindical hacia una nueva sociedad en un marco de soberanía

5

Biltzar nagusia

LAB

25 urte lanean

ESTRATEGIA SINDICAL:
HACIA UNA NUEVA
SOCIEDAD EN UN
MARCO DE SOBERANIA

INDICE

- 1.- SITUACIÓN SOCIO-ECONÓMICA DE EUSKAL HERRIA
 - 1-1.- Valoración general
 - 1-2.- Evolución Macroeconómica
 - 1-3.- Situación del mercado de trabajo
 - 1-4.- Evolución de la protección por desempleo y reparto de la riqueza.
 - 1-5.- Políticas socio-económicas y consecuencias.

- 2.- SITUACIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO VASCO
 - 2-1.- Reflexión general
 - 2-2.- Evolución del Sindicalismo
 - 2-3.- Balance de Negociación Colectiva

- 3.- UNA ACCIÓN SINDICAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN MARCO DE SOBERANÍA
 - 3-1.- Introducción
 - 3-2.- Marco Vasco de Relaciones Laborales
 - 3-2-1.- Consideraciones generales
 - 3-2-2.- Legislación laboral
 - 3-2-3.- Protección social
 - 3-2-4.- Negociación Colectiva y MVRL.
 - 3-3.- ESPACIO SOCIO-ECONÓMICO VASCO
 - 3-3-1.- Sector público vasco
 - 3-3-2.- Política fiscal y presupuestaria
 - 3-3-3.- Vertebración territorial y social
 - 3-3-4.- Políticas sectoriales
 - 3-4.- La Solidaridad en el Espacio Socio-Económico Vasco
 - 3-5.- Sistema de salud vasco
 - 3-6.- Sistema educativo vasco

- 4.- UNA ACCIÓN SINDICAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA NUEVA SOCIEDAD VASCA
 - 4-1.- Introducción
 - 4-2.- Una sociedad de pleno empleo
 - 4-2-1.- Trabajo y Empleo
 - 4-2-2.- Políticas de creación de empleo y reparto del tiempo de trabajo
 - 4-2-3.- Comisiones Municipales de Empleo
 - 4-3.- Empleo estable y de calidad
 - 4-3-1.- Formación Profesional
 - 4-3-2.- Salud Laboral
 - 4-4.- Un modelo solidario de sociedad vasca
 - 4-4-1.- Reparto de la riqueza. Salario Social
 - 4-4-2.- Prestaciones y Servicios Sociales
 - 4-4-3.- Exclusión y Acción Sindical

- 5.- MODELO DE ACCIÓN SINDICAL
 - 5-1.- Características generales
 - 5-2.- Una Acción Sindical vertebradora del Movimiento Obrero Vasco
 - 5-3.- Estrategia de Negociación Colectiva
 - 5-4.- Acción Sindical desde la perspectiva de género
 - 5-4-1.- Una acción sindical para conseguir una sociedad no patriarcal
 - 5-4-2.- La importancia del trabajo sindical
 - 5-4-3.- Situación de la opresión de sexo-género en el mundo del trabajo
 - 5-4-4.- Acción sindical para superar la discriminación en función del sexo-género
 - 5-5.- Juventud y acción sindical
 - 5-6.- Economía social
 - 5-7.- Acción Sindical y normalización lingüística

- 6.- UNIDAD DE ACCIÓN SINDICAL

1.- SITUACIÓN SOCIO ECONÓMICA DE EUSKAL HERRIA

1-1.- Valoración general

(1) La situación socio-económica de Euskal Herria está determinada por la dependencia estructural de la economía vasca respecto de las actuaciones de los Estados - español y francés - en cuyo ámbito se deciden las políticas fundamentales que afectan al tejido productivo y social vasco. Durante los últimos cuatro años de periodo intercongresual las Administraciones vascas han hecho seguidismo de las políticas estatales y no han sido capaces de abordar en clave nacional ninguno de los elementos fundamentales de la política económica y social.

(2) Estamos inmersos en una fase de crecimiento económico que, sin embargo, no está siendo aprovechada para producir los cambios estructurales necesarios que permitan un desarrollo coherente de nuestro tejido productivo, la estabilidad y cualificación de la fuerza de trabajo o, la satisfacción de las demandas sociales.

(3) El espectacular crecimiento del beneficio empresarial se deja en manos del capital financiero y los grandes bancos, provocando un creciente desfase entre la realidad del tejido productivo y la evolución de las políticas financieras monetaristas y especulativas.

(4) Es de destacar en la actual situación la dejación de los gobiernos de Gasteiz e Iruñea en orden a ejercer un papel cohesionador del tejido económico y social vasco. Las actuaciones se han limitado a dejar en manos del mercado la asignación de los recursos y, a valorar en clave de beneficio empresarial las posibles iniciativas de creación de puestos de trabajo o desarrollo del tejido productivo.

(5) Se sigue practicando la política del avestruz, no asumiendo las responsabilidades correspondientes en orden a desarrollar políticas activas propias en terrenos fundamentales como el ámbito industrial, energético, de infraestructuras, o financiero.

(6) El empresariado vasco ha contado con el apoyo incondicional de los respectivos gobiernos de Hegoalde para conseguir mejorar beneficios sin realizar ni planificaciones ni adecuaciones estratégicas, además de eludir su responsabilidad respecto a costes

El coste de semejantes actuaciones públicas y privadas lo pagamos las trabajadoras, trabajadores y sociedad vasca en general a través del incremento de los niveles de explotación, precariedad laboral y exclusión social.

sociales, ecológicos, y laborales.

(7) Se sigue actuando de manera generalizada bajo la estrategia de competir prioritariamente en precios y no en calidad de producto y, de rebajar los costes laborales mediante la devaluación de la fuerza de trabajo a costa de la estabilidad, la formación y la cualificación laboral.

(8) El coste de semejantes actuaciones públicas y privadas lo pagamos las trabajadoras, trabajadores y sociedad vasca en general a través del incremento de los niveles de explotación, precariedad laboral y exclusión social.

1.2. Evolución macroeconómica

(9) La evolución de la economía en Hego Euskal Herria en lo que va de década permite establecer dos etapas bien diferenciadas. La primera incluye el final de un ciclo expansivo y una nueva fase de reajuste económico o crisis cíclica del sistema. La segunda se caracteriza por el crecimiento económico continuado hasta 1998.

	1991-1993	1994-1998
D% del PIB	-0,5	4,1
D% del Empleo	-1,3	2,7
D% de la Productividad	0,8	1,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Serie Enlazada del Producto y la Renta, FUNCAS.

(10) A pesar de que en 1991 el Producto Interior Bruto creció un 2,3% en términos reales, su efecto no fue significativo en la creación de empleo. Por el contrario, la repercusión de la crisis de 1992-93 provocó que en tan sólo dos años se perdieran cerca de 65.000 puestos de trabajo en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, según los datos del EUSTAT, y aproximadamente 12.000 en Nafarroa, según el INE.

(11) El resultado neto de este cambio de tendencia se puede resumir en el descenso del PIB real a una tasa anual de -0,5% de media durante los tres años siguientes a 1990. Sin embargo, las secuelas de la recesión se dejaron sentir con mayor fuerza en la destrucción de empleo que disminuyó a un ritmo del -1,3% de media anual.

(12) El efecto combinado de estos dos hechos permitió que la productividad aparente del factor trabajo en términos de valor añadido, es decir, la riqueza generada por cada trabajador y trabajadora aumentara un 0,8% de media al año durante este periodo.

En épocas de recesión la destrucción de empleo es masiva, mientras que en ciclos expansivos sólo una parte del incremento de la actividad económica y la riqueza se transforma en empleo, precario y con peores condiciones salariales. Desde 1991 a 1998 la tasa de temporalidad pasó del 26% al 31,5%, según la EPA, y aunque la población asalariada aumentó, había menos personas con contrato fijo

(13) A partir de 1994 se remonta la crisis dando lugar a una nueva fase expansiva con crecimiento económico durante cinco años consecutivos. El PIB real aumentó a una tasa media anual del 4,1% entre 1994 y 1998, mientras que el empleo se recuperaba pero a un menor ritmo, permitiendo así que la productividad se elevase por término medio un 2,7% cada año.

(14) Por tanto, en épocas de recesión la destrucción de empleo es masiva, mientras que en ciclos expansivos sólo una parte del incremento de la actividad económica y la riqueza se transforma en empleo, precario y con peores condiciones salariales. Desde 1991 a 1998 la tasa de temporalidad pasó del 26% al 31,5%, según la EPA, y aunque la población asalariada aumentó, había menos personas con contrato fijo

(15) Por eso la evolución histórica de la tasa de paro muestra una tendencia creciente, y aunque disminuye en épocas de crecimiento económico como la actual, en fases de recesión alcanza cotas cada vez mayores.

(16) Por otro lado, si los principales beneficiarios del crecimiento económico no han sido ni el empleo, ni los salarios, es evidente que la mayor parte del incremento de la riqueza ha ido a parar a las rentas empresariales. Así queda demostrado tras el análisis de los agregados de las rentas:

(17) Con la crisis de 1992-93 también llegó a Euskal Herria la última gran reorganización del sistema capitalista, con el objetivo de incrementar la tasa de beneficio del capital y se introdujeron toda una serie de modificaciones en el marco de las relaciones laborales y la protección social para debilitar las posiciones de la clase trabajadora y lograr una correlación de fuerzas favorable a la patronal.

(18) La amenaza del paro, el recorte de las prestaciones por desempleo y la extensión de la contratación en precario son las herramientas utilizadas para llevar a cabo una política de ataque a los salarios, y hacer que éstos crezcan por debajo de los incrementos de productividad. Así se ha conseguido una redistribución de la renta en contra de los salarios, que desde 1993 han disminuido su participación en la riqueza generada en favor de las rentas empresariales

(19) Precisamente ahora es cuando los beneficios de las empresas están alcanzando las cuotas más elevadas de los últimos años. Según el propio Banco de España, la rentabilidad de las empresas que proporcionan información contable a esta institución sigue una marcada tendencia creciente.

(20) Los escandalosos beneficios empresariales, como los 560.000 millones de pesetas que las sociedades del Ibex 35 ganaron entre abril y junio de 1999 (un 34,6% más

Los escandalosos beneficios empresariales, como los 560.000 millones de pesetas que las sociedades del Ibex 35 ganaron entre abril y junio de 1999 (un 34,6% más que el año anterior), contrastan sin embargo con unas cifras de paro y precariedad que constituyen el principal problema socioeconómico de Euskal Herria.

que el año anterior), contrastan sin embargo con unas cifras de paro y precariedad que constituyen el principal problema socioeconómico de Euskal Herria.

1.3. Situación del mercado de trabajo

(21) Ultimamente viene siendo habitual escuchar grandilocuentes valoraciones sobre los nuevos máximos alcanzados en los niveles de ocupación, pero no se menciona que el número de personas desempleadas también es mayor, debido a que el crecimiento económico experimentado en los últimos años ha sido incapaz de absorber las incorporaciones al mercado de trabajo producidas como consecuencia del incremento demográfico, ya que la tasa de actividad se mantiene en los niveles de 1991.

	C.A.V.		NAFARROA	
	1991	1998	1991	1998
Media de los 4 trim.				
Empleo	755.900	779.800	183.900	203.900
Desempleo	158.000	168.400	21.900	22.700
Tasa de paro	17,3%	17,8%	10,6%	10%

Fuente: PRA y EPA.

(22) A finales de 1998, según la Encuesta de Población Activa, en Hegoalde había 162.200 personas en paro y en Iparralde, 13.400. Sin embargo, debemos tener en cuenta que la encuesta elaborada por el EUSTAT cifraba el número de personas desempleadas en la CAV en 17.800 más que el dato proporcionado por la EPA. Por tanto, podemos afirmar que la lacra del desempleo afectaba a finales de 1998 a 190.000 personas en Euskal Herria.

HEGOALDE	TOTAL	MUJERES	JOVENES	HOMBRES
Personas ocupadas	936.000	341.400	94.200	594.600
Personas en paro	162.200	99.900	42.100	62.400
Tasa de paro	14,8	22,6	30,9	9,5
Tasa de empleo	42,5	29,6	26,5	56,7
Tasa de actividad	49,9	38,3	38,3	62,7
Tasa de temporalidad	30,0	32,9	75,2	28,2

Fuente: EPA, 4º trimestre de 1998.

Las reformas laborales dirigidas a flexibilizar el mercado de trabajo y las pautas de contratación utilizadas por la patronal son las causas del creciente deterioro de las condiciones laborales y del incremento de la precariedad.

(23) Después de cinco años de crecimiento económico y con beneficios empresariales astronómicos, es inaceptable que la tasa de paro en Hegoalde se encuentre cinco puntos por encima de la media europea.

(24) Sin embargo, no todos los colectivos sufren con la misma intensidad las consecuencias del actual modelo económico. Las mujeres, a pesar de ser un colectivo expulsado del mercado laboral y con una tasa de actividad muy inferior a la de los hombres, constituyen más del 61% de la población en desempleo. Su tasa de paro es el doble de la tasa de paro femenina de la Unión Europea.

(25) En cuanto a la situación de la juventud, su tasa de paro es el doble que la tasa general para Hegoalde y 12 puntos más que la tasa europea de paro juvenil. Sin embargo, hay otro aspecto del mercado de trabajo que debemos destacar por su gravedad. Se trata de la temporalidad, que en el 4º trimestre de 1998 afectaba en Hegoalde al 30% de la población asalariada y al 75% de la juventud.

Precariedad en la contratación

(26) Las reformas laborales dirigidas a flexibilizar el mercado de trabajo y las pautas de contratación utilizadas por la patronal son las causas del creciente deterioro de las condiciones laborales y del incremento de la precariedad.

(27) Durante 1998 los contratos indefinidos sólo representaron el 8% de la contratación total. Pero además, el 70% de los contratos indefinidos se realizan bajo la nueva modalidad de contrato estable introducida con la última reforma laboral, lo que ha supuesto la práctica desaparición del indefinido ordinario. La menor indemnización por despido que contempla este nuevo contrato supone un nuevo factor de inseguridad laboral. El propio INEM ha reconocido que uno de cada cinco de estos contratos ya ha sido rescindido, y ello a pesar de contar con importantes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social.

(28) El reducido número de contratos indefinidos y la extensión de la contratación a tiempo parcial, que actualmente representa el 25% del total de contratos firmados, demuestra que los empresarios siguen utilizando la precariedad como instrumento para incrementar sus beneficios. En concreto tenemos que 93 de cada 100 contratos registrados son precarios.

(29) Otro factor que incide directamente en el grado de precariedad y explotación

Especialmente grave resulta la situación que padecen las mujeres y la juventud. A pesar de que las mujeres representan el grupo mayoritario de la población en desempleo, a lo largo de 1998 firmaron menos del 42% del total de contratos. Por el contrario, son las destinatarias de la mayor parte de los contratos a tiempo parcial y de interinidad; de forma que más de la mitad de las mujeres que acceden a un puesto de trabajo lo hacen bajo alguna de estas dos modalidades.

que tienen que soportar los trabajadores y las trabajadoras, para poder optar a la renovación de sus contratos, es el incremento de la rotación laboral.

(30) La desregulación existente respecto al principio de contratación indefinida y la utilización fraudulenta de los diversos tipos de contrato temporal provoca el encadenamiento injustificado de contratos de muy corta duración. De hecho, el 79,3% de los contratos temporales de duración determinada tienen una duración inferior a tres meses.

(31) Especialmente grave resulta la situación que padecen las mujeres y la juventud. A pesar de que las mujeres representan el grupo mayoritario de la población en desempleo, a lo largo de 1998 firmaron menos del 42% del total de contratos. Por el contrario, son las destinatarias de la mayor parte de los contratos a tiempo parcial y de interinidad; de forma que más de la mitad de las mujeres que acceden a un puesto de trabajo lo hacen bajo alguna de estas dos modalidades. Sólo el 6,8% del total de contratos realizados a mujeres fue de carácter indefinido, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje alcanzó el 8,8 y para la juventud fue del 5,2%.

(32) La elevada tasa de paro juvenil y la extrema inestabilidad en el empleo que soporta, obliga a la juventud a alargar sus años de estudio o recurrir a las ETTs como forma de acceder a un puesto de trabajo.

(33) El progresivo poder de penetración de las Empresas de Trabajo Temporal en la intermediación laboral está permitiendo extender las condiciones de explotación e inestabilidad que encierran estos contratos, sobre todo entre la población más joven.

(34) Durante 1.998 las ETTs intervinieron en la formalización de uno de cada cuatro contratos registrados en el INEM, lo que supuso un incremento de más del 25% con respecto al año anterior. En 1995 las ETTs, recientemente legalizadas, captaron en Hego Euskal Herria el 10% de la contratación temporal; mientras que en 1998 este porcentaje aumentó hasta el 27%.

Porcentaje de contratos por ETT sobre el total de contratos temporales

1995	1996	1997	1998
10%	18%	23%	27%

Fuente: INEM y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

(35) Además de mantener como objetivo la lucha frontal contra las ETTs, es necesario hacer seguimiento de las nuevas formas de precariedad y explotación a través de las subcontratas de servicios que ofrecen peores condiciones laborales y salariales por

A partir de 1994, año en el que se legalizaron las ETTs, se produjo un cambio de tendencia al alza en la tasa de siniestralidad que soportan las personas asalariadas bajo algún modelo de contrato temporal. Desde entonces la probabilidad de sufrir un accidente en un puesto de trabajo eventual no ha dejado de aumentar.

desarrollar los mismos trabajos.

(36) El uso y abuso de múltiples formas de contratación temporal, la utilización de las ETTs y, el creciente recurso a la subcontratación provocan una excesiva rotación laboral que impide adquirir la experiencia y formación adecuadas. Esto constituye un factor añadido de riesgo que influye en el elevado número de siniestros: la posibilidad de padecer un accidente laboral es el doble en un puesto de trabajo eventual que en uno fijo.

Número de accidentes por cada 1.000 trabajadores/as

HEGOALDE	Según tipo de contrato		Relación
	Indefinidos	Temporales	
1993	59,5	81,1	1,4
1994	59,5	84,0	1,4
1995	60,6	93,0	1,5
1996	56,9	101,6	1,8
1997	53,3	108,9	2,0
1998			

(37) A partir de 1994, año en el que se legalizaron las ETTs, se produjo un cambio de tendencia al alza en la tasa de siniestralidad que soportan las personas asalariadas bajo algún modelo de contrato temporal. Desde entonces la probabilidad de sufrir un accidente en un puesto de trabajo eventual no ha dejado de aumentar.

1.4. Evolución de la protección por desempleo y reparto de la riqueza

(38) El gobierno del PSOE introdujo a través del Decretazo de 1992 importantes modificaciones en el sistema de protección al desempleo que consistieron en el endurecimiento de los requisitos para acceder a las prestaciones y la reducción de la cuantía y duración de las mismas. También a partir de 1993 y como consecuencia del aumento de las modalidades de contratación eventual se produjo un espectacular incremento de la temporalidad y la duración cada vez más corta de los contratos. El efecto combinado de estas dos medidas, orientadas a socavar los derechos de la clase trabajadora, provocó una creciente disminución de la tasa de cobertura al desempleo.

(39) Tras ese constante descenso de la tasa de cobertura por desempleo llegamos

Con la nueva redacción del artículo 52-c) del E.T. se promueve la descausalización del despido y su abaratamiento, al favorecer que la mayoría de ellos sean declarados procedentes. Se mantiene la práctica totalidad de contratos temporales y, por supuesto, no se restablece el principio de causalidad para la contratación temporal.

a 1998, año en el que sólo el 30% de las personas que se encontraban en paro recibieron algún tipo de prestación del INEM en Hego Euskal Herria.

(40) La inexistencia de un sistema de protección por desempleo, capaz de asegurar a las personas en paro los ingresos necesarios para garantizarles una vida digna y de calidad, hace que el paro esté cada vez más ligado a situaciones de pobreza y marginación social. De hecho, una de cada tres personas desempleadas se encuentra en situación de pobreza grave.

(41) Para hacer frente a este proceso de dualización social es imprescindible contar con aquellos instrumentos políticos y competencias legislativas que nos permitan desarrollar una política real de empleo y protección social y, las consiguientes medidas de reparto del trabajo y la distribución de la riqueza.

1.5. Políticas socioeconómicas y sus consecuencias

(42) En la década de los noventa la nueva ofensiva ideológica del Neoliberalismo, bajo la excusa de la globalización de la economía y el incremento de la competencia a nivel internacional, ha llevado a cabo sus políticas más antisociales. Con el objeto de incrementar la tasa de beneficio del capital se ha desarrollado toda una serie de políticas destinadas a:

(43) - Lograr una nueva redistribución de la renta en contra de los salarios y a favor del capital;

(44) - Disminuir el peso de lo público en la economía y detraer recursos públicos hacia la esfera privada, reforzando el proceso de acumulación;

(45) - Reducir el gasto público recortando los gastos y servicios sociales.

(46) - Rebajar la fiscalidad a las empresas y a las rentas de capital y, trasladar el peso de la recaudación a los sectores sociales con menor capacidad económica.

(47) El conjunto de políticas impuestas durante los últimos años ha agravado la situación de la clase trabajadora expuesta en mayor medida a la amenaza del paro debido a la precarización de las condiciones de trabajo y los sucesivos recortes de las prestaciones sociales que han dado lugar al incremento de las desigualdades y la exclusión social.

(48) **Reformas laborales y flexibilización del mercado de trabajo.** Si bien es cierto que el proceso de flexibilización del mercado de trabajo se inició en 1984 con la modificación del E.T. y la ruptura del principio de causalidad en la contratación, sus efectos empezaron a notarse con gran virulencia algunos años después. Con los contratos de

Se procede así al desmantelamiento del sector público industrial y de servicios, renunciando al papel que debe jugar como dinamizador de la economía y garante de los sectores estratégicos.

duración determinada para la realización de trabajos de naturaleza no-temporal, la tasa de temporalidad empezó a aumentar a ritmos disparatados.

(49) La reforma laboral de 1994 llegó precisamente cuando la progresiva sustitución de empleo fijo por temporal había generado un mercado de trabajo dual, que condenaba a la precariedad a casi un tercio del personal asalariado. Se utilizó el pretexto de favorecer la contratación y la creación de empleo para legalizar las ETTs, introducir los contratos basura, ampliar las causas del despido, facilitar la movilidad geográfica y funcional, la flexibilidad horaria, ... En definitiva, toda una serie de medidas destinadas a agravar las condiciones de explotación de la clase trabajadora.

(50) La última reforma de 1997 también se hizo eco de reivindicaciones tradicionales de los empresarios. Con la nueva redacción del artículo 52-c) del E.T. se promueve la descausalización del despido y su abaratamiento, al favorecer que la mayoría de ellos sean declarados procedentes. Se mantiene la práctica totalidad de contratos temporales y, por supuesto, no se restablece el principio de causalidad para la contratación temporal.

(51) Como medida "estrella" se introduce el Contrato para el fomento de la contratación indefinida, que contempla una menor indemnización por despido. Por este motivo, y debido al elevado número de rescisiones que presenta, este contrato ha resultado ineficaz para reducir los elevados niveles de temporalidad, pero ha conseguido reducir los costes no salariales asociados a la utilización de estos contratos por las importantes reducciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social.

(52) **Ataque al sector público.** Otro de los retos perseguidos con la reestructuración del sistema capitalista es reducir el peso que los Estados habían alcanzado en las economías nacionales como consecuencia de las políticas de pleno empleo y expansión del gasto público

(53) En este esquema encajan medidas como la privatización de aquellas empresas públicas y de servicios que responden a los criterios de rentabilidad del capital privado, después de haberlas saneado con dinero público. Al mismo tiempo, se procede al cierre de las empresas públicas deficitarias, sin entrar a considerar las necesidades sociales que atienden.

(54) Se procede así al desmantelamiento del sector público industrial y de servicios, renunciando al papel que debe jugar como dinamizador de la economía y garante de los sectores estratégicos.

(55) **Recorte de los gastos sociales.** En torno a 1992 se produce una nueva crisis económica y, curiosamente cuando el paro rebrota con fuerza, se procede a modificar

Las limitadas facultades de autonomía fiscal que otorgan el Concierto Económico de Vascongadas y el Convenio de Nafarroa han sido sistemáticamente utilizadas para reducir la fiscalidad a las empresas y consolidar el trato discriminatorio que reciben las rentas del trabajo.

el sistema de protección por desempleo. La progresiva desprotección frente al paro supuso un duro golpe a los derechos de la clase trabajadora y el progresivo descenso de la tasa de cobertura generó graves problemas de pobreza y marginación social.

(56) Posteriormente y como consecuencia de la aplicación de los acuerdos del Pacto de Toledo se aprobó la Ley de Consolidación y Racionalización del sistema de Seguridad Social. La entrada en vigor de la nueva ley en 1997 supuso un importante recorte en la cobertura del sistema de pensiones. Con esta medida se reducen las pensiones de las personas que hayan cotizado menos de 25 años a la Seguridad Social, afectando a un amplio colectivo de pensionistas y se decide aumentar progresivamente de 8 a 15 el número de años que se tienen en cuenta para calcular las bases reguladoras, que lógicamente serán más bajas.

(57) Junto al recorte de las pensiones también se adoptaron medidas fiscales que favorecen la expansión de los sistemas privados de previsión social, con el fin de canalizar el ahorro hacia el sector financiero privado.

(58) **Contrarreforma fiscal.** Todo sistema tributario, además de responder a un objetivo recaudador debería estar basado en criterios de equidad y progresividad, de forma que pague más quien más tiene y contribuya realmente a la redistribución de la renta. Sin embargo, la actual política fiscal no parece estar comprometida en modo alguno con la construcción de una sociedad justa y solidaria.

(59) Del análisis de la actual estructura impositiva y su evolución podemos concluir que el Impuesto sobre Sociedades tiene cada vez menor importancia sobre el conjunto de la recaudación, a pesar de que la participación de las rentas empresariales en el P.I.B. no ha dejado de crecer. El elevado nivel de fraude fiscal existente, unido al entramado de deducciones, vacaciones fiscales y reducción del tipo impositivo nominal han convertido a este impuesto en una fuente de recaudación marginal.

(60) El IRPF y el IVA se han convertido en las dos principales fuentes de recaudación del sistema tributario. El hecho de que la recaudación descansa de manera importante en el IVA supone la quiebra del principio de progresividad del sistema fiscal, ya que se trata de un impuesto proporcional que grava el consumo y perjudica a las rentas más bajas.

(61) En cuanto al IRPF, es necesario destacar que prácticamente se trata de un impuesto sobre las rentas del trabajo ya que más del 82% de los ingresos por IRPF proceden de estas rentas, cuya participación en la recaudación por este impuesto sigue una tendencia creciente. Resulta clarificador que la renta media declarada por actividades empresariales y profesionales sea entre un 23% y 36% menor (según herrialdes) a la renta

La necesidad de superar los niveles de corporativismo que se iban extendiendo como un cáncer en el seno de la clase trabajadora y de abordar una intervención que respondiese globalmente al conjunto de la situación económica y social que vive Euskal Herria ha sido el eje de la acción sindical y social de LAB.

media declarada procedente del trabajo.

(62) La disminución de la presión fiscal prometida con la reciente reforma del IRPF se traduce en una mayor rebaja de impuestos cuanto mayor es el nivel de renta. Asimismo, se consolida el favor dispensado a las rentas de capital y a las procedentes de actividades empresariales y profesionales.

(63) La disminución en la recaudación por IRPF como consecuencia de esta reforma va en dirección contraria a la equiparación de la presión fiscal vasca con la media europea. Este hecho y la falta de voluntad por atajar el elevado nivel de fraude confirman la existencia de margen suficiente para aumentar en gran medida el volumen de ingresos fiscales. Ingresos que bien podrían destinarse a financiar políticas de gasto social y la aplicación de medidas de reparto del trabajo.

(64) Las limitadas facultades de autonomía fiscal que otorgan el Concierto Económico de Vascongadas y el Convenio de Navarra han sido sistemáticamente utilizadas para reducir la fiscalidad a las empresas y consolidar el trato discriminatorio que reciben las rentas del trabajo.

(65) Ante esta situación y los continuos ataques del PP contra las normas tributarias de la CAPV y Navarra es imprescindible la plena capacidad normativa en materia fiscal y establecer un sistema tributario que responda al objetivo de construir una sociedad más justa y solidaria, en coherencia con los intereses de la mayoría de este pueblo.

2.- SITUACIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO VASCO

2.1.- Reflexión global

(66) Los efectos del neoliberalismo y la globalización en la desvertebración del sujeto de clase, con las consiguientes dificultades de las organizaciones sindicales para articular

La autonomía de intervención y reivindicación adquirida por el sindicalismo vasco, con la mayoría configurada por LAB, ELA, ESK, STEE, EHNE e HIRU colaborando de forma estrecha y permanente, ha sido un salto cualitativo de gran importancia para el devenir del movimiento sindical vasco.

una respuesta integral e integradora de las diferentes realidades en que se encuentra la clase trabajadora, han marcado las preocupaciones y actividad del sindicalismo vasco.

(67) La necesidad de superar los niveles de corporativismo que se iban extendiendo como un cáncer en el seno de la clase trabajadora y de abordar una intervención que respondiese globalmente al conjunto de la situación económica y social que vive Euskal Herria ha sido el eje de la acción sindical y social de LAB.

(68) La incapacidad que en esta fase demuestra la Negociación Colectiva como instrumento para responder a la desvertebración que se ha ido extendiendo (condiciones laborales) hasta las propias empresas e incluso el peligro de que la misma incrementase el corporativismo han sido factores de reflexión y reconducción, tanto de manera interna como por medio de la interpelación a otras opciones sindicales; hay que subrayar, asimismo, en referencia a la negociación colectiva la actitud laminadora mantenida por las Administraciones públicas en clara maniobra de torpedear el papel y actividad de las organizaciones sindicales.

(69) Las referencias que hacíamos en el IV Congreso a lo imprescindible de una sacudida analítica y de intervención en el sindicalismo se ha visto plasmada en la activación de reivindicaciones concretas de reparto del trabajo y la riqueza que han permitido globalizar la respuesta del conjunto del Movimiento Obrero Vasco.

(70) La referencialidad reivindicativa adquirida por las 35h, el salario social, la supresión de las horas extras, la respuesta a las ETTs... ha estado dinamizada por un sindicalismo vasco que - rompiendo dependencias con el modelo sindical de CCOO-UGT entregado al sistema y en pacto permanente con la derecha político-económica - ha sido capaz de activar a trabajadores/as y sectores sociales y, por tanto, superar una fase defensiva y de retroceso en la confrontación de clase.

(71) La autonomía de intervención y reivindicación adquirida por el sindicalismo vasco, con la mayoría configurada por LAB, ELA, ESK, STEE, EHNE e HIRU colaborando de forma estrecha y permanente, ha sido un salto cualitativo de gran importancia para el devenir del movimiento sindical vasco.

(72) La Huelga de 1 hora de 1998 y la Huelga de 24h de Mayo de 1999 han sido las referencias movilizadoras más significativas, pero han estado complementadas con una fuerte dinámica de movilizaciones nacionales, comarcales, y sectoriales que han situado a las 35h y el salario social como reivindicaciones aglutinantes del conjunto de la clase trabajadora y de la juventud vasca.

(73) Esta dinámica de movilizaciones e intervención ha posibilitado abrir la res-

El sindicalismo abertzale sigue en Hego Euskal Herria fortaleciendo posiciones globalmente con un nivel de representatividad del 58%, por el 42% de CCOO-UGT (extrapolados al 100%).

puesta sindical a otros colectivos e ir articulando un frente social con mucha potencialidad. Las actividades en ámbitos de la juventud vasca, la integración y desarrollo en la actividad sindical de reivindicaciones ante la discriminación de las mujeres trabajadoras y, la colaboración con organizaciones sociales que luchan contra la exclusión permiten ver con más optimismo la evolución del movimiento sindical y obrero vasco.

(74) Así pues, el desarrollo de reivindicaciones aglutinadoras de la respuesta de clase, el impulso de la dinámica movilizadora y, la ruptura con la supeditación que se mantenía con respecto a CCOO-UGT caracterizan la posición de un sindicalismo vasco que gana posiciones en la confrontación de clase, activa su entronque con sectores claves para su regeneración (juventud, mujeres, excluidos...) y abre, por lo tanto, una fase más ofensiva.

(75) Esta reflexión no debe, por el contrario, generar espejismos. Hemos superado una etapa defensiva, con un sindicalismo muy estéril en su intervención, y avanzamos en buena dirección. Pero todavía en el marco de la empresa, en la acción sindical cotidiana, nos encontramos con actitudes y posiciones que debemos superar. Una actividad confederal que no esté complementada con una adecuada respuesta a las horas extras, precariedad, salud laboral... en cada centro de trabajo no nos permitirá avanzar en la confrontación de clase con coherencia y efectividad.

(76) Es de destacar asimismo que la incorporación de jóvenes al mercado de trabajo producida en los últimos años, aunque se realiza bajo el signo de la precariedad contractual y condiciones de trabajo abusivas, debe suponer una revitalización de la acción sindical por la que nuestro sindicato debe apostar.

2.2.- Evolución del sindicalismo vasco

(77) Si las coordenadas de la confrontación de clase en Euskal Herria han sufrido una importante sacudida con lo anteriormente señalado, las fluctuaciones en las relaciones de las fuerzas intersindicales siguen profundizando las tendencias de los últimos años.

(78) El sindicalismo abertzale sigue en Hego Euskal Herria fortaleciendo posiciones globalmente con un nivel de representatividad del 58%, por el 42% de CCOO-UGT (extrapolados al 100%).

(79) La tendencia a la baja de UGT y los incrementos no muy significativos de LAB, ELA y CCOO han marcado el último proceso electoral. El avance de LAB en Navarra y el ascenso a tercera fuerza sindical en Vascongadas, superando a UGT, son los indicadores más significativos, aunque los resultados obtenidos en Araba y Bizkaia, donde no hemos

Tenemos que abrir espacios de participación, objetivo primordial y reto permanente para evitar la devaluación de la negociación colectiva. Sin olvidar avances en este terreno, algunos muy esperanzadores, debemos dejar constancia de un fenómeno preocupante, como es el delegacionismo en los liberados/as del sindicato

avanzado lo esperado, deben ser motivo de preocupación.

(80) Para LAB, el dato más relevante que surge de este proceso electoral por su importante proyección para el futuro es que en Comités de Empresa LAB y ESK se sitúan como el segundo espacio sindical detrás de ELA y por delante de UGT y CCOO.

2-3.-Balance Intercongresual de la Negociación Colectiva

(81) El balance de la negociación colectiva de este periodo intercongresual presenta unos tintes clarosos. Junto a iniciativas interesantes y resultados positivos, persisten aún una serie de inercias que conforman un panorama desigual.

(82) Hemos avanzado en la organización interna de la negociación colectiva, adelantando el inicio de los procesos negociadores e imprimiendo unos ritmos más acordes a la estrategia sindical, impidiendo en bastantes ocasiones el retraso derivado de las maniobras dilatorias de la patronal, si bien esta dinámica necesita aún de un mayor impulso. Además, hemos procurado homogeneizar nuestras propuestas reivindicativas y mantener unas líneas de intervención coordinadas, significativamente en el sector del metal. El trabajo de preparación de la negociación colectiva, pues, ha mejorado en términos generales en nuestro sindicato.

(83) Sin embargo, por lo que respecta a la participación de los delegados/as, afiliados/as, y trabajadores/as en general, el balance no podemos considerarlo positivo. Ciertamente, la desvertebración del movimiento obrero y la correlación de fuerzas netamente favorable a la patronal son factores que contribuyen decisivamente a ello. Tenemos que abrir espacios de participación, objetivo primordial y reto permanente para evitar la devaluación de la negociación colectiva. Sin olvidar avances en este terreno, algunos muy esperanzadores, debemos dejar constancia de un fenómeno preocupante, como es el delegacionismo en los liberados/as del sindicato, sobre los que recae en muchas ocasiones el peso de la negociación, con los riesgos de burocratización si no se corrige esta tendencia.

Por lo que respecta a los resultados de la negociación colectiva, cabe reseñar lo siguiente:

(84) A.- En el objetivo de extender y desarrollar el marco vasco de negociación colectiva, los resultados han sido tímidos, pero no por ello insignificantes. Se ha logrado que las iniciativas lideradas por LAB de traer al ámbito vasco la negociación de algunos convenios colectivos sectoriales estatales haya pasado de la retórica a los pasos concre-

tos, conscientes de que ésta es una batalla a medio y largo plazo.

(85) B.- A pesar de que la reducción de la jornada ha sido uno de los puntos centrales de la reivindicación sindical, los avances en este tema han sido de todo punto insuficientes. La disminución de la jornada pactada ha sido de 2,45 horas año en el 97/96, de 2,57 horas año en el 98/97 y de 3,38 horas en el 99/98, teniendo en cuenta que la disminución global ha sido en gran medida influida por lo acordado en los grandes convenios sectoriales (metal y construcción, sobre todo).

(86) La duración de la jornada pactada en los convenios colectivos para 1.999 ha sido de 1.730 horas anuales, equivalente a 38 horas semanales aproximadamente, dato relevante para valorar en sus justos términos la virtualidad, ciertamente exigua, de la negociación colectiva ordinaria para reducir la jornada con el objetivo de la creación de empleo. A ello se añade la ingente cantidad de horas extraordinarias realizadas, cuya drástica disminución es una de las asignaturas pendientes más importantes del Movimiento Sindical.

(87) C.- Por lo que respecta a los salarios, los convenios negociados durante este periodo intercongresual han mantenido, incluso con una ligera recuperación, el poder adquisitivo, siempre dentro de una tónica de moderación salarial. Sin embargo, procede advertir que son varios los sectores donde se ha producido una pérdida del poder adquisitivo. Hay que resaltar, en cualquier caso, que el incremento de la productividad, ha sido muy superior al crecimiento de los salarios, por lo que la participación de éstos en la riqueza generada disminuye progresivamente.

(88) Por último, hay que dejar constancia de la proliferación de la doble escala salarial, fijando salarios más bajos para el personal de nueva contratación, mecanismo discriminatorio que tenemos que combatir resueltamente. Sirva como ejemplos, entre otros, los de las empresas Volkswagen y E.Orbegozo.

(89) En las Administraciones Públicas, a excepción de Nafarroa, la negociación ha estado condicionada por la decisión política de congelar los salarios de los empleados/as públicos de forma unilateral, hasta el punto de desvirtuarse por completo la función misma de la negociación colectiva.

(90) D.- En lo referente a la contratación hay que partir de las enormes limitaciones de la negociación colectiva en orden a reducir de forma sustancial el nivel de precariedad contractual, pues sus márgenes están de hecho condicionados por la regulación legal. Es por ello que los resultados obtenidos en los convenios de estos pasados años han sido más bien modestos. Salvo el establecimiento de retribuciones superiores a las fijadas como mínimas para los contratos de aprendizaje y cierto acotamiento de los contratos para obra

o servicio determinado, se ha avanzado poco; incluso se puede afirmar que el contrato eventual ha sufrido un proceso de desnaturalización, difuminándose su carácter causal.

(91) Donde se han producido avances dignos de resaltar es en relación a las Empresas de Trabajo Temporal. Si bien ha sido muy excepcional el compromiso de no utilización de las ETT (como ejemplo a imitar el convenio de ikastolas de la CAV), se tienden a acotar los supuestos de utilización y, sobre todo, se han establecido en bastantes convenios sectoriales la equiparación de las condiciones de trabajo entre los trabajadores/as cedidos en misión y los de la empresa usuaria.

(92) E.- Hay que reseñar también el desarrollo de los acuerdos suscritos en el CRL el 15 de Enero de 1.999. El Acuerdo sobre supresión de horas extraordinarias está siendo desarrollado de forma satisfactoria en algunos convenios sectoriales, como el metal de Gipuzkoa y en varias empresas importantes. El Acuerdo para la renovación y sustitución de plantillas, por su parte, está en proceso de aplicación, siendo significativa su incorporación a los pactos colectivos en los sectores de Enseñanza e Ikastolas.

(93) F.- Asimismo, debemos señalar que a pesar de las declaraciones institucionales como las del CRL a favor de la igualdad de oportunidades de la mujer en el trabajo, o los ejes de la negociación colectiva entre los que se incluyen establecer medidas para superar la discriminación específica que sufren las trabajadoras, son muy pocos los convenios que recojen apartados sobre este tema.

(94) G.- Por último, hay que mencionar la consolidación y extensión de las E.P.S.V.s emanadas de la Negociación Colectiva con la incorporación a Geroa de nuevos sectores como cerámica, madera, vidrio, panaderías y transitorios de Gipuzkoa. Por otra parte, nuestra intervención en Elkarkidetzta está contribuyendo a producir un giro en la estrategia inversora, la potenciación de la participación sindical y la adecuación de las prestaciones, quedando pendiente acordar los objetivos de su expansión al conjunto de las Administraciones de la CAPV. Las líneas de intervención de LAB en ambas entidades se están desarrollando de acuerdo con lo aprobado en la Conferencia Nacional de Febrero 1998, cuyas resoluciones siguen plenamente vigentes.

Ha llegado el momento de construir desde Euskal Herria una estructura socio-laboral propia que no tenga más condicionante que las decisiones emanadas de la sociedad vasca y de los acuerdos de organizaciones sindicales, empresariales e instituciones vascas.

3.- UNA ACCIÓN SINDICAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN MARCO DE SOBERANÍA

3-1.- Introducción

(95) El análisis realizado de la situación política y nuestra apuesta consiguiente por el proyecto de construcción nacional de Euskal Herria demandan una estrategia de acción sindical definida por un elemento fundamental: conseguir la plena capacidad normativa y los instrumentos necesarios para articular la política socio-laboral que ponga los cimientos de una nueva sociedad vasca, justa y solidaria.

(96) La nueva coyuntura política y los pasos que en el terreno de la construcción nacional se están dando nos obligan a adoptar una posición ofensiva en la reivindicación del MVRL y el ESEV. Ha llegado el momento de construir desde Euskal Herria una estructura socio-laboral propia que no tenga más condicionante que las decisiones emanadas de la sociedad vasca y de los acuerdos de organizaciones sindicales, empresariales e instituciones vascas.

(97) En este sentido, también el empresariado vasco tiene intereses objetivos en construir el MVRL y el ESEV, ya que ambos espacios son instrumentos imprescindibles para dar cohesión, estabilidad y generar un modelo económico vasco bien situado en el concierto internacional. A este respecto, los tímidos pasos dados por el empresariado, aún siendo positivos, requieren de una mayor profundización que supere intereses inmediatistas.

(98) Los elementos centrales de nuestra estrategia sindical en la conformación del marco de soberanía - el MVRL y el ESEV - van a requerir un enorme esfuerzo e iniciativa sindical y, por ello, se hace imprescindible retomar el papel central del sindicalismo.

3-2.- Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social

3-2-1.- Consideraciones generales

(99) El Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social (MVRL, en ade-

En este sentido, nos corresponde aportar los elementos necesarios para ir dando cuerpo al MVRL, fijando los niveles competenciales suficientes para conformar el nuevo marco jurídico político, así como las consiguientes garantías jurídicas frente a interferencias ajenas.

lante) es una reivindicación de carácter estratégico, incorporada al ideario programático de LAB desde hace muchos años. Los Congresos del sindicato celebrados en 1.992 y 1.996 sentaron las bases teóricas y definieron los elementos principales que lo conforman.

(100) En este sentido, nos corresponde aportar los elementos necesarios para ir dando cuerpo al MVRL, fijando los niveles competenciales suficientes para conformar el nuevo marco jurídico político, así como las consiguientes garantías jurídicas frente a interferencias ajenas.

(101) El MVRL es una reivindicación necesaria para el cambio social que propugnamos, conectada a las preocupaciones y necesidades reales del movimiento obrero vasco. Su consecución precisa de mayorías sindicales y sociales sólidas, por lo que la acumulación de fuerzas en esta dirección es un factor clave. El MVRL es una reivindicación democrática, pues equivale al ámbito vasco de decisión en el terreno sociolaboral. Supone, ni más ni menos, el respeto a las decisiones y acuerdos de las instituciones vascas y de sus agentes sociales, sin que los mismos puedan ser vulnerados ni desconocidos por instancias ajenas, sean pactos de ámbito estatal o resoluciones judiciales del Tribunal Constitucional español. Se trata, en fin, de una reivindicación de signo integrador, sin connotación frentista ni excluyente. Pretendemos incorporar a la mayoría de la clase trabajadora al proceso, logrando su adhesión desde el convencimiento de que el MVRL contribuye de modo más adecuado a la mejor y más eficaz defensa de sus intereses de clase, así como a la cohesión social de Euskal Herria.

3-2-2.- Legislación laboral

(102) En este período intercongresual la legislación laboral ha sufrido modificaciones de importancia, siendo sin duda las más relevantes las derivadas de los Acuerdos Interconfederales de la reforma laboral de 1.997. Los efectos de dicha reforma legal sobre el mercado de trabajo han sido reseñados en el capítulo primero de esta ponencia. Baste recordar aquí la facilitación y el abaratamiento del despido objetivo y la férrea voluntad centralizadora de la negociación colectiva, con la abierta advertencia de modificación del artículo 84 del E.T. El contrato a tiempo parcial ha sido igualmente reformado, dando un paso más en la flexibilización del tiempo de trabajo, atendiendo a las exigencias empresariales (a pesar del aparente rechazo de la CEOE) de mayor disponibilidad de la mano de obra, mayoritariamente femenina. Se tramita actualmente el proyecto de Ley sobre conciliación de la vida familiar y laboral que, en caso de ser aprobada, a buen seguro reper-

En este período intercongresual la legislación laboral ha sufrido modificaciones de importancia, siendo sin duda las más relevantes las derivadas de los Acuerdos Interconfederales de la reforma laboral de 1.997.

cutirá de modo negativo en la situación de la mujer trabajadora

(103) Todas estas modificaciones se incorporan a la vasta legislación laboral emanada del Estado, regulando los elementos más estructurales y definatorios de las relaciones laborales. Sobra decir que, en virtud de la distribución de poder actual, dicha regulación se aplica imperativamente en Euskal Herria, con independencia de la opinión de los agentes sociales y de los poderes públicos vascos. Para tratar de superar esta situación de subsidiariedad, las corrientes de pensamiento favorables al MVRL han trabajado durante los últimos años sobre distintas hipótesis y propuestas, siendo las más relevantes las siguientes:

(104) a) La aplicación de las propias previsiones constitucionales para la transferencia de las competencias exclusivas del Estado sobre legislación laboral. Esta posición soslaya el conflicto político de fondo al tratar de buscar un cierto acomodo o encaje al MVRL en el ordenamiento jurídico actual, objetivo claramente inviable. Nuestro proyecto sindical implica un cambio de naturaleza política; es, en definitiva, un conflicto de poder, por lo que hay que relativizar mucho la dimensión jurídico-constitucional del tema. No obstante, en aras a evitar espejismos y soluciones en falso, no está de más advertir que ni las Leyes Marco ni las Leyes de delegación previstas en el artículo 150, 1 y 2 de la Constitución española permiten vehiculizar el traspaso de la materia legislativa a las actuales instituciones autonómicas de Euskal Herria. Buena prueba de ello es que en los últimos 20 años no ha existido ninguna iniciativa en ese sentido, por lo que las expectativas que en su día pudieran albergarse se han desvanecido por completo. Por lo demás, un eventual ensayo partiendo de las disposiciones constitucionales adolecería de la falta de las necesarias garantías para preservar la estabilidad del nuevo marco sociolaboral, en la medida que serían concesiones del Estado siempre sujetas a interpretaciones políticas y judiciales desde instancias ajenas a nuestro país.

(105) b) El aprovechamiento de las potencialidades del Consejo de Relaciones Laborales para ir conformando gradualmente el MVRL a través de los Acuerdos Interprofesionales suscritos en su seno. La primera limitación de este propuesta tiene relación con la territorialidad, dado que el ámbito de aquel organismo es el de la CAV. Pero además, por importante que sea la autonomía colectiva de las partes para modelar un sistema de relaciones laborales, desde nuestra perspectiva no cabe confundir un MVRL, en su concepción más plena y auténtica, con el marco vasco de negociación colectiva. Esta es una parte, fundamental e insustituible de aquél, pero no abarca toda su dimensión. La legislación laboral condiciona de modo intenso las coordenadas en que se desenvuelve la negociación colectiva.

La exigencia de las competencias legislativas plenas en materia laboral. Esta es la posición política de LAB. Conectada a la reflexión del apartado anterior, procede resaltar que nos referimos a la capacidad de legislar sobre el conjunto de materias que comprenden las relaciones laborales individuales y colectivas, no sólo las relativas a los derechos de representación y negociación colectiva.

(106) No basta sólo con preservar con garantías jurídicas el marco vasco de negociación colectiva, modificando incluso en sentido favorable el artículo 84 del E.T. En la medida en que la legislación estatal regula los elementos centrales de las modalidades de contratación o el despido, resulta extremadamente complicada la tarea de articular un sistema contractual propio a través de Acuerdos Interprofesionales o pactos colectivos. Sirvan como ejemplo las dificultades surgidas a la hora de diseñar, con certidumbre jurídica, el Acuerdo para la sustitución y renovación de plantillas adoptado en el propio CRL

(107) c) La exigencia de las competencias legislativas plenas en materia laboral. Esta es la posición política de LAB. Conectada a la reflexión del apartado anterior, procede resaltar que nos referimos a la capacidad de legislar sobre el conjunto de materias que comprenden las relaciones laborales individuales y colectivas, no sólo las relativas a los derechos de representación y negociación colectiva. Así, elementos claves como el tiempo de trabajo, los salarios y las garantías salariales, la modificación, suspensión y extinción del contrato, las relaciones laborales de carácter especial, entre otros muchos, deben regularse, en sus contornos básicos, por la legislación laboral emanada de las instituciones nacionales vascas.

(108) LAB defiende un MVRL con un importante protagonismo de los poderes públicos vascos frente al "abstencionismo legislativo" propugnado por los sectores del movimiento sindical que sobredimensionan el papel de la autonomía colectiva de las partes. Lejos de abogar por un intervencionismo reglamentista, planteamos una adecuada aplicación del principio de complementariedad entre la ley y el convenio o pacto colectivo, como método para construir un sistema progresista de relaciones laborales.

(109) De este modo, corresponderá a las instituciones nacionales vascas fijar las coordenadas normativas básicas para el desarrollo de una política de empleo estable y de calidad. Ello no supone devaluar el papel del sindicalismo o debilitar su función representativa de los intereses de la clase trabajadora. Muy al contrario, este esquema sienta las bases para avanzar, desde la autonomía sindical, en una franca y leal colaboración entre la mayoría sindical vasca y las fuerzas políticas y sociales de izquierda de nuestro país.

3-2-3.- La protección social

(110) También en el campo de la protección social se han producido modificaciones en este período intercongresual. La más importante, sin duda, es la reforma de las pensiones de 1.997, en aplicación del Pacto de Toledo. Su consecuencia es el aumento de los

Las competencias autonómicas se limitan a las de mera gestión del régimen económico de la seguridad social, en todo caso subordinada a la legislación básica del Estado, ni siquiera las limitadas previsiones estatutarias han sido cumplidas en estos últimos 20 años. Aquí se visualiza, acaso más que en ningún otro campo, el agotamiento del sistema autonómico y su radical incapacidad como instrumento de autogobierno.

años de cotización necesarios para determinar la base reguladora de las pensiones de jubilación y el empeoramiento de la escala para calcular su cuantía. Por otra parte, el INSS sigue realizando una política extremadamente restrictiva en el reconocimiento de las incapacidades permanentes.

(111) Esta ponencia no tiene como objetivo abarcar toda la problemática referida a la protección social, sino situar las reflexiones y propuestas principales desde la perspectiva del MVRL. En este sentido, procede centrar nuestras consideraciones en el nivel competencial necesario para el logro de un marco propio de seguridad social.

(112) El tratamiento político de este tema, desde una clave soberanista, precisa distinguir con claridad dos niveles de competencias: las de carácter normativo; y las de mera gestión. Las primeras exigen disponer de un poder político amplio, con un grado de soberanía máximo, por cuanto afectan a la capacidad de regular los aspectos más medulares de la protección social: definir el campo de aplicación o la acción protectora; fijar los requisitos para el acceso a las distintas prestaciones; determinar su cuantía y duración; y el régimen jurídico general. Todas estas materias se regulan hoy desde el Estado, por disponerlo así el entramado legal español. La capacidad de intervención de las instituciones autonómicas vascas en este terreno es sencillamente nula.

(113) Las competencias autonómicas se limitan a las de mera gestión del régimen económico de la seguridad social, en todo caso subordinada a la legislación básica del Estado; por tanto, el establecimiento de las normas que configuran el régimen económico corresponde también a las instancias estatales. Sin embargo, ni siquiera las limitadas previsiones estatutarias han sido cumplidas en estos últimos 20 años. Aquí se visualiza, acaso más que en ningún otro campo, el agotamiento del sistema autonómico y su radical incapacidad como instrumento de autogobierno.

(114) El pretexto utilizado por el poder central español, Gobierno y Tribunal Constitucional, para negarse a transferir la gestión del régimen económico de la seguridad social y el traspaso de las competencias íntegras del INEM ha sido el de la Caja Unica. Un concepto contable, como el de "unidad de caja", ha sido sacralizado en base a falaces argumentos de solidaridad e igualdad; estos nobles principios nada tienen que ver con una opción técnica de estructuración del sistema de la seguridad social, como es la caja única. Pero, incluso, la denominada Caja Unica ha sido cuestionada, cuando no rota, por cuanto que las prestaciones no contributivas de jubilación e invalidez, pertenecientes también a la Seguridad Social, son gestionadas por las Diputaciones Forales aplicando el sistema de concierto económico, tras aprobarse la Ley 26/90 de pensiones no contributivas.

La mayoría sindical vasca debe poder negociar, con garantías jurídicas plenas, las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores vascos, sin más límites que los de su propia capacidad reivindicativa y organizativa.

La magnitud de estas últimas es muy inferior a las prestaciones contributivas, por lo que se explica la rotunda negativa del Estado a traspasar su gestión. La consecuencia de todo ello es el vacío de competencias en esta crucial materia para los intereses de los trabajadores/as y, por ende, del proyecto nacional vasco

(115) Como consecuencia de los anteriores planteamientos, LAB propone la creación de un Instituto Vasco de Seguridad Social que desarrolle las competencias legislativas plenas sobre protección social, en orden a conformar un sistema público de seguridad social que garantice un nivel de prestaciones dignas y suficientes a sus beneficiarios/as. Dicho Instituto deberá tener capacidad de recaudación, gestión y administración de sus recursos financieros, sujetándose al principio de caja propia y autónoma.

(116) Dicha propuesta se complementa con la de creación de un Instituto Vasco de Empleo y Formación, a partir de la transferencia íntegra del INEM a las instituciones vascas. Este organismo abordará la materia del empleo y la formación desde una perspectiva global e integral, tanto en su vertiente de promoción y gestión del empleo como en lo relativo a una política propia de formación profesional ocupacional. Las políticas pasivas, reconocimiento y abono de las prestaciones económicas por desempleo, corresponderán igualmente al Instituto Vasco de Empleo y Formación.

(117) La gestión de los referidos Institutos deberá contar con una participación real de los sindicatos, como agentes sociales activos, impulsando así la democratización de la Administración Pública vasca.

3-2-4.- Negociación colectiva y MVRL

(118) LAB considera que la negociación colectiva, como expresión del principio de autonomía colectiva de las partes, juega un papel fundamental en la mejora de las condiciones de trabajo, siendo un instrumento central de la acción sindical. Por consiguiente, la consecución de un marco propio de negociación colectiva en Euskal Herria constituye una aspiración de capital importancia en la conformación del MVRL.

(119) La apuesta de LAB por el marco vasco de negociación colectiva se sustenta en el respeto a los principios democráticos. La mayoría sindical vasca debe poder negociar, con garantías jurídicas plenas, las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores vascos, sin más límites que los de su propia capacidad reivindicativa y organizativa. Resulta profundamente antidemocrático que los sindicatos de obediencia española, minoritarios en Euskal Herria en numerosos sectores y empresas, aprovechen las ventajas

Se han empezado ya a oír las primeras voces reclamando abiertamente la reforma del artículo 84 del E.T. Ni que decir tiene que, caso de llevarse a cabo dicha reforma, la agresión al sindicalismo vasco tendría unos efectos de hondo calado, abriéndose una etapa de consecuencias imprevisibles en las relaciones laborales e intersindicales en Euskal Herria

y privilegios que les otorga la legislación hoy vigente para imponer sus posiciones desde ámbitos ajenos a nuestra realidad convencional.

(120) Por otra parte, nuestra defensa del marco propio de negociación colectiva nada tiene que ver con supuestas concepciones autárquicas o insolidarias del sindicalismo abertzale. Partimos de la constatación objetiva de que los intereses de las trabajadoras y trabajadores vascos se defienden de modo más eficaz desde el ámbito vasco que desde fuera de él. Los estudios sobre la realidad sociolaboral, en concreto sobre los contenidos de los convenios colectivos, así lo demuestran de manera fehaciente. Como datos significativos, cabe resaltar que mientras en la CAV la duración de la jornada pactada es de 1.730 horas anuales, en el Estado español asciende a 1.767 horas; por su parte, el nivel salarial de las trabajadoras y trabajadores vascos es notablemente superior al de los trabajadores y trabajadoras del resto del Estado.

(121) La apuesta de LAB en este terreno consiste, pues, en consolidar, extender y profundizar el marco vasco de negociación colectiva. Para materializar esta propuesta, planteamos la utilización en esta fase del artículo 84 del E.T, precepto que salvaguarda en buena medida las posibilidades de negociación en nuestro ámbito, siempre que las mayorías sindicales y empresariales así lo decidan

(122) Hay que mencionar, no obstante, que existen notables dificultades para ello. En primer lugar, la todavía insuficiente conciencia de los trabajadores/as afectados/as por convenios estatales para presionar en favor de la negociación de sus convenios en Euskal Herria. En segundo lugar, las resoluciones judiciales que cercenan algunos intentos serios en esa dirección, como en el sector de grandes almacenes. En tercer lugar, el denominado "Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva", incluido en la reforma laboral de 1.997, que incide muy notablemente en este tema. En dicho Acuerdo UGT, CCOO y CEOE enuncian los principios básicos que sustentan su modelo de negociación colectiva articulada. Se resalta en el mismo la exigencia de una precisa distribución de materias a negociar, de forma que unas serían reservadas al ámbito sectorial estatal y otras podrían ser remitidas a ámbitos inferiores para su desarrollo, eso sí, siempre bajo la tutela jerárquica de aquél. La intencionalidad de los negociadores españoles es muy clara: pactar la subordinación total de los ámbitos de negociación inferiores al estatal. Sin embargo, a pesar de la existencia de convenios y acuerdos estatales en algunos sectores (construcción, madera, hostelería, transporte y metal, sobre clasificación profesional en éste último), este intento de involución centralista está tropezando con muchas dificultades, por lo que se han empezado ya a oír las primeras voces reclamando abiertamente la reforma

Nuestra prioridad pasa hoy por la defensa de los convenios sectoriales, tanto de ámbito vasco como provinciales, que deben ser el referente común del conjunto de los trabajadores/as de cada sector.

del artículo 84 del E.T. Ni que decir tiene que, caso de llevarse a cabo dicha reforma, la agresión al sindicalismo vasco tendría unos efectos de hondo calado, abriéndose una etapa de consecuencias imprevisibles en las relaciones laborales e intersindicales en Euskal Herria

(123) Para contrarrestar dicho planteamiento, disponemos en primer lugar de la herramienta convencional de los Acuerdos Interprofesionales a pactar en el ámbito vasco. Los Acuerdos Interprofesionales suscritos en la CAV sobre Procedimientos de Resolución de Conflictos Colectivos, Formación Profesional Continua y el Acuerdo sobre el Empleo son unos buenos referentes en esa dirección. El gran reto pendiente es el Acuerdo sobre reducción de la jornada laboral, cuyo tratamiento corresponde a otro capítulo.

(124) La negociación colectiva en el marco interconfederal debe complementarse con los convenios y acuerdos en los sectores y empresas. Por consiguiente, los distintos niveles de negociación han de articularse adecuadamente, conformando una tupida red de pactos colectivos que permita la gradual mejora de las condiciones de trabajo de la clase trabajadora vasca.

(125) Por lo que hace referencia a la estructura de la negociación colectiva, partimos de un tejido productivo formado en su mayoría por pequeñas y medianas empresas, que ocupan a la mayoría de la población asalariada. Según los datos de que disponemos, en 1.997 de las 56.435 empresas de la CAV sólo 368 tienen entre 101 y 250 trabajadores/as; 107 tienen entre 251 y 500; y 45 empresas, más de 500 trabajadores/as. Además, se acentúa la terciarización del empleo: dentro del sector servicios, los dos subsectores donde más crece el empleo son los servicios administrativos y el comercio. En la industria, sólo la siderometalúrgica y de transformados del metal en general ha presentado un ligero incremento en estos últimos años, representando un 69,5% del empleo del sector industrial. En cuanto al mapa de la negociación colectiva, los convenios colectivos y acuerdos reguladores suscritos en el ámbito vasco representan el 82,6%, siendo el 17,4% restante de ámbito estatal. Por lo que respecta al sector privado, los convenios sectoriales ascienden al 78,2% y los convenios de empresa el 21,8% restante.

(126) Nuestra prioridad pasa hoy por la defensa de los convenios sectoriales, tanto de ámbito vasco como provinciales, que deben ser el referente común del conjunto de los trabajadores/as de cada sector. Su devaluación nos situaría ante la tesitura de negociar en el ámbito de la empresa allá donde se pueda, dejando abandonados a su suerte (al convenio estatal, con toda probabilidad) a los trabajadores/as de las pequeñas empresas sin capacidad de negociación propia. No estamos cuestionando la validez de los pactos de

El E.S.E.V. que queremos construir requiere la implicación sindical, social e institucional para construir en el marco de Euskal Herria un modelo de desarrollo endógeno y sostenible cuyo principal objetivo sea la eficiencia social del sistema económico.

empresa, instrumentos sin duda útiles para mejorar las condiciones de trabajo del sector; estamos advirtiendo del efecto negativo que se produce al desgajar del marco provincial empresas importantes para iniciar su propia dinámica de negociación, con el consiguiente debilitamiento del ámbito sectorial.

(127) Una última propuesta, referida a los Procedimientos Extrajudiciales de Resolución de Conflictos, PRECO y Tribunal Laboral de Nafarroa. Estos procedimientos están concebidos como instrumentos auxiliares de la negociación colectiva, como un complemento a utilizar en determinados procesos negociadores. Al objeto de revitalizar su papel, planteamos realizar algunas modificaciones al actual PRECO, aunque sin alterar su configuración básica. Entre otros aspectos a reformar, está el de asumir por parte del PRECO la totalidad de la gestión de los conflictos colectivos de trabajo sustituyendo las facultades de conciliación administrativa de la Autoridad Laboral; rebajar del 60% a la mayoría absoluta de cada parte para el logro de avenencias; y el acortamiento de los plazos para la mediación obligatoria en los casos de bloqueo en la negociación de convenios colectivos. Proponemos igualmente retomar las conversaciones para suscribir un Acuerdo sobre resolución de conflictos individuales en el seno del PRECO. Asimismo, ante la negativa de UGT, CCOO y CEN, con el apoyo de UPN y PSOE, de admitir la presencia de LAB en el Tribunal Laboral de Nafarroa, y ante la utilización de dichos sindicatos en convenios sectoriales y de empresa de la cláusula de aceptación del Tribunal Laboral, LAB no hipotecará su firma a la aceptación o no de dicha cláusula sino al contenido global del resultado de la negociación. En este sentido, seguiremos realizando cuantas iniciativas posibiliten nuestra inclusión en el Organo de Resolución de Conflictos de Nafarroa.

3-3.- Espacio Socio-Económico Vasco

(128) El E.S.E.V., como decíamos en nuestro anterior Congreso, es fundamental para consolidar el proyecto de construcción nacional y, es un instrumento esencial para generar los recursos y las fuerzas sociales y productivas suficientes para que ese proyecto de construcción nacional se realice al servicio de la sociedad vasca en su conjunto.

(129) El E.S.E.V. que queremos construir requiere la implicación sindical, social e institucional para construir en el marco de Euskal Herria un modelo de desarrollo endógeno y sostenible cuyo principal objetivo sea la eficiencia social del sistema económico.

(130) Un desarrollo endógeno y sostenible que significa tener la posibilidad y las capacidades suficientes para, partiendo de nuestra propia realidad económica y social,

El desarrollo de un potente sector público vasco es imprescindible para poder acometer las tareas de construcción nacional y vertebrar territorial y socialmente Euskal Herria. Y esto evidentemente requiere confrontar directamente con la imposición del marco jurídico político constitucional

asumir los avances tecnológicos sin perder nuestros propios valores y nuestra independencia política y económica y, abordar desde nuestra soberanía unas nuevas relaciones internacionales basadas en la solidaridad y la cooperación mutua.

(131) Nos ratificarnos en las claves del modelo de desarrollo acordado en el IV Congreso. No obstante, queremos hacer especial incidencia en las cuestiones centrales que en sintonía con el actual proceso político en marcha cobran importancia sobreañadida.

(132) La construcción del ESEV requiere imprescindiblemente que Euskal Herria disponga del mismo nivel competencial que tienen los Estados que constituyen la Unión Europea y, precisa generar un amplio movimiento social y popular para impulsar un cambio sustancial de la orientación de la actual política ultraliberal de construcción europea.

(133) Esto requiere la elaboración de un plan estratégico cuyos únicos límites sean los fijados por las decisiones mayoritarias de la sociedad vasca; plan estratégico que para LAB tiene que estar cimentado en los elementos claves que apuntamos seguidamente.

3-3-1.- Sector Público Vasco

(134) El desarrollo de un potente sector público vasco es imprescindible para poder acometer las tareas de construcción nacional y vertebrar territorial y socialmente Euskal Herria. Y esto evidentemente requiere confrontar directamente con la imposición del marco jurídico político constitucional. No hay construcción nacional si no se ponen en funcionamiento estrategias que la planifiquen e instrumentos que la ejecuten. Hoy el sector público vasco debería ser el motor de dicha estrategia.

(135) El sector público vasco debe ser referente fundamental para diseñar la política económica en Euskal Herria. Son muchas las voces que se alzan contra la hegemonía absoluta del capital financiero que, a través de las grandes corporaciones transnacionales, genera insalvables obstáculos para la estabilidad económica, el desarrollo sostenible, y el desarrollo armónico de los pueblos del mundo. Y son muchos también los que reclaman una actuación mucho más atrevida de los gobiernos de los diferentes pueblos para frenar las tendencias de deslocalización y especulación. Este, por tanto, debe ser un primer referente de actuación para el sector público vasco

(136) El sector público vasco debe cambiar radicalmente su estrategia de conformación interna y abordar una nueva planificación estratégica acorde con las nuevas demandas de la sociedad vasca en su conjunto. Necesitamos para ello un modelo de sector público democrático, transparente y que integre de manera estructural la participación

Un modelo basado en la participación social que posibilite una intervención conjunta y consensuada de los agentes sindicales y sociales en la elaboración y evaluación de las políticas públicas. Tenemos que pasar de un modelo administrativista de sector público a un modelo social de sector público.

social y el objetivo prioritario de atención a la ciudadanía

(137) Pero también tiene que cambiar drásticamente su estrategia de modelo de sociedad y dejar de eludir sus propias responsabilidades para impulsar una movilización de nuestros recursos; para determinar políticas activas sectoriales que propicien un adecuado equilibrio intersectorial; para impulsar un modelo de productividad basado en la cualificación de la fuerza de trabajo y la calidad del producto; para evaluar desde la óptica de las necesidades sociales la eficiencia del sistema; y para planificar una fiscalidad no discriminatoria de las rentas del trabajo y una política de gasto redistribuidora de la riqueza.

(138) El modelo institucional que planteamos no sólo requiere disponer de las capacidades normativas, es también un modelo integrado territorialmente en el cual se debe dar una mayor importancia a Herrialdes, comarcas y pueblos. Un modelo basado en la participación social que posibilite una intervención conjunta y consensuada de los agentes sindicales y sociales en la elaboración y evaluación de las políticas públicas. Tenemos que pasar de un modelo administrativista de sector público a un modelo social de sector público.

(139) Nada de esto se ha estado haciendo hasta la fecha. Como hemos criticado reiteradamente, los gestores del sector público vasco tanto en Nafarroa como en la CAPV comparten plenamente las ideas neoliberales de dejar al mercado la responsabilidad de la asignación de los recursos; participan de las estrategias privatizadoras del sector público industrial y de servicios; y ponen en manos empresariales desgravaciones fiscales y subvenciones que fundamentalmente sirven para engordar su cuenta personal.

(140) Los gobiernos de Gasteiz e Iruñea deben dar pasos concretos e inmediatos en orden a ejecutar políticas públicas y, en su caso, crear la empresa pública industrial vasca - inicialmente cuando menos con todas las empresas con participación estatal o vasca -; propiciar la creación de un sistema financiero vasco con un Ente Público Vasco como motor; desarrollar una política de infraestructuras conservadora de nuestros recursos naturales y vertebradora de nuestra sociedad y territorio; impulsar políticas energéticas alternativas; e impulsar la innovación tecnológica.

(141) La consolidación del sector público vasco requiere asimismo disponer en el marco vasco de la plena capacidad normativa y de negociación colectiva para establecer las condiciones de trabajo y los instrumentos institucionales necesarios como el Estatuto de las trabajadoras y trabajadores del sector público vasco, cuyos objetivos deben ser coherentes con el modelo de nuevo sector público que planteamos, y para establecer el marco de relaciones laborales en el sector público.

Las administraciones vascas tienen que desarrollar una política laboral propia y romper los vínculos cada vez más centralizados desde la función pública del Estado y asumir como prioridad la estrategia de conseguir la plena capacidad de negociación colectiva del sector.

(142) Las administraciones vascas tienen que desarrollar una política laboral propia y romper los vínculos cada vez más centralizados desde la función pública del Estado y asumir como prioridad la estrategia de conseguir la plena capacidad de negociación colectiva del sector. Lamentablemente, tenemos que constatar que ni una ni otra cuestión han sido asumidas hasta ahora por las Administraciones vascas.

3-3-2.- Política Fiscal y Presupuestaria

(143) Teniendo como punto de partida las consideraciones anteriores, tenemos que constatar con profundo desasosiego que la política fiscal desarrollada en los últimos años por los gobiernos de Gasteiz e Iruñea no sólo no coinciden con nuestras propuestas sino que responden a una estrategia de confrontación con las mismas.

(144) Como hemos criticado duramente en referencia a la crisis abierta en la UE por el gobierno del PP contra la fiscalidad vasca, ésta tiene los pies de barro y, mientras no dispongamos de las mismas competencias fiscales que los Estados en el seno de la UE, la fiscalidad vasca será permanentemente recortada y judicializada.

(145) Se hace imprescindible por tanto resolver el problema de fondo y apostar unánimemente por la soberanía fiscal vasca y su representación propia en el marco europeo sobre todos los tipos de imposición, directa, indirecta, impuestos concertados, no concertados y de nueva creación.

(146) De otra parte, esta falta de soberanía fiscal no exime a los gobiernos de Gasteiz e Iruñea de sus responsabilidades, ni evita nuestras contundentes críticas a la gestión de sus competencias fiscales.

(147) Se está realizando una política fiscal bajo el síndrome del ultraliberalismo que pretende estrangular los recursos públicos, deshacer el Estado de bienestar, primar la iniciativa empresarial y, reducir la presión fiscal. Dicha estrategia fiscal está ocasionando que en relación al PIB nuestra presión fiscal esté por debajo de la media europea; que la última reforma del IRPF beneficie a las rentas más altas y a las rentas de capital; que se hayan reducido en más de 50.000 millones los fondos públicos; y que se perpetúe un fraude fiscal anual en Hego Euskal Herria estimado en 600.000 millones de pesetas.

(148) Es imprescindible imprimir un nuevo rumbo a la política fiscal empezando por cuestiones tan elementales como planificar la imposición fiscal necesaria en función de las necesidades básicas de la sociedad vasca; la inversión necesaria para el desarrollo del tejido productivo; la creación de empleo; la redistribución social de la riqueza; y la

Se está realizando una política fiscal bajo el síndrome del ultraliberalismo que pretende estrangular los recursos públicos, deshacer el Estado de bienestar, primar la iniciativa empresarial y, reducir la presión fiscal

externalización y socialización del trabajo reproductivo.

(149) Las rentas deben contribuir en la misma proporción, sean estas rentas de trabajo o rentas de capital, y hay que atajar de inmediato con plazos y recursos el fraude fiscal empresarial. Estas son cuestiones imprescindibles para considerar positivamente cualquier cambio de rumbo en la política fiscal. Otras reivindicaciones añadidas en política fiscal serían que la fiscalidad indirecta internalice los costos provocados por las actividades insalubres y nocivas; favorecer la reinversión de los beneficios; modificar la estructura impositiva a favor de las rentas más bajas; y establecer un tipo cero de IVA para bienes de primera necesidad.

3-3-3.- Vertebración territorial y social de Euskal Herria

(150) Otro de los retos fundamentales para articular el E.S.E.V., tanto desde la acción social como desde las Administraciones, es determinar el ámbito en el cual deben aplicarse las políticas públicas y cómo conseguir que actuaciones públicas y privadas se orienten en una estrategia coherente.

(151) La vertebración territorial que proponemos requiere asumir la territorialidad nacional vasca como el marco geográfico político de las actuaciones y entender, por tanto, la vertebración territorial más allá de su aspecto jurídico político actual, más allá de las estructuras administrativas actuales. Consiste, por otra parte, en interpretar el territorio como el soporte en el cual la totalidad de las ciudadanas y ciudadanos de Euskal Herria compartimos nuestra vida, historia, lengua, costumbres, relaciones laborales y sociales, ocio, deporte. El territorio no es un fenómeno geográfico, sino el fundamento de nuestra realidad como pueblo.

(152) No podemos seguir entendiendo, por tanto, la territorialidad en función de la compartimentización que se realiza a través de la administración política que desde los Estados español y francés se ejerce sobre nuestro territorio. Tenemos que abordar un plan global de vertebración territorial y social ya que ambas están indisolublemente unidas.

(153) La estrategia de vertebración territorial y social parte, por tanto, de nuestra identidad nacional y, como consecuencia, bajo dicha vertebración territorial se incluyen diferentes estrategias. Las políticas de vertebración territorial-social deben tener un referente exterior claro, un referente europeo: Euskal Herria es un pueblo soberano de Europa que quiere participar en el proyecto de construcción europea.

(154) La vertebración territorial y social tiene un componente interno que hay que

Hay que romper la inercia administrativa ligada al ámbito jurídico marcado por los Estados español y francés. Con o sin competencias, la planificación que tendremos que desarrollar tiene que tener como objetivos abarcar la totalidad del territorio nacional vasco, realizar las planificaciones correspondientes y adoptar las medidas necesarias para que puedan ser operativas.

definir mediante una reordenación de los territorios de Euskal Herria. Partimos de lo local como estructura de integración social básica a la que hay que dotar de los suficientes instrumentos para completar su proyecto de integración y desarrollo. Hay que readecuar los marcos de actuación provinciales conservando sus especificidades históricas y generar un espacio nuevo de planificación, responsabilidad compartida, cooperación y solidaridad a través de las instituciones nacionales vascas.

(155) Pero en cualquier caso, desde la perspectiva de creación del ESEV y su papel en la creación del sector público vasco, son muchos los retos y las urgencias para los próximos años. Hay que romper la inercia administrativa ligada al ámbito jurídico marcado por los Estados español y francés. Con o sin competencias, la planificación que tendremos que desarrollar tiene que tener como objetivos abarcar la totalidad del territorio nacional vasco, realizar las planificaciones correspondientes y adoptar las medidas necesarias para que puedan ser operativas.

3-3-4.-Políticas Sectoriales

(156) Desde el sector público vasco no podemos limitarnos a gestionar el presupuesto en sus diferentes capítulos de ingresos y gastos. Los objetivos que en orden al proyecto de construcción nacional estamos planteando requieren un posicionamiento mucho más activo y global en torno a dos estrategias complementarias: instrumentos de intervención y políticas públicas.

(157) Las políticas públicas deben partir del establecimiento previo de los objetivos y prioridades concretas para atender las demandas sociales, incidir en la planificación económica y, contribuir a que las políticas sectoriales no sean nichos de actuación aislados ya que forman parte de la estrategia global.

(158) Así, por ejemplo, hay que instar a las Administraciones vascas a que, junto a una adecuada política industrial, impulsen el desarrollo de la agricultura y la industria agroalimentaria, la defensa y valorización social de nuestros productos, la mejora de la calidad productiva, la coherente gestión del territorio y la mejora en dotaciones de infraestructuras de comunicación, culturales, servicios sociocomunitarios, y desarrollo local de comarcas y pueblos.

(159) El sector público vasco no puede tampoco ser ajeno a una política de vivienda que satisfaga las demandas sociales. La sociedad vasca, la juventud vasca, no puede sufrir una penalización insostenible mediante el continuo incremento desorbitado del pre-

Las actuaciones de uno y otro gobierno de Hegoalde han basado su estrategia industrial en los mismos soportes: dar primacía a la iniciativa empresarial relegando al sector público a una situación de sumisión y complementariedad; la apuesta por la inversión extranjera; y la inactividad política para demandar la toma de decisiones necesarias que desarrollen en Euskal Herria una política industrial digna de tal nombre.

cio de las viviendas. Las Administraciones vascas deben tomar medidas radicales para impedir la continua especulación con el suelo y la escasez de vivienda, tomando medidas urgentes para incrementar el suelo municipal para la construcción de viviendas de protección social, públicas y/o en régimen de cooperativas, viviendas en alquiler y reutilización de viviendas vacías.

(160) **Política Industrial.** La política industrial desarrollada por las Administraciones vascas ha estado básicamente inspirada en la concepción ultraliberal de la política económica. Las actuaciones de uno y otro gobierno de Hegoalde han basado su estrategia industrial en los mismos soportes: dar primacía a la iniciativa empresarial relegando al sector público a una situación de sumisión y complementariedad; la apuesta por la inversión extranjera; y la inactividad política para demandar la toma de decisiones necesarias que desarrollen en Euskal Herria una política industrial digna de tal nombre.

(161) Esta falta de planificación ha propiciado la ubicación en Euskal Herria de industrias multinacionales de todo tipo, sin evaluar el impacto de su llegada en el tejido productivo vasco y sin controlar las condiciones laborales que iban a implantar. La apuesta realizada por las Administraciones vascas está posibilitando dejar a la intemperie nuestro tejido productivo sin que se haya concretado un espacio económico vasco que pueda propiciar mejoras competitivas de nuestra industria.

(162) Esta actuación nos deja un tejido productivo vasco desequilibrado en el que el sector de bienes de consumo queda gravemente afectado; se abandonan sectores básicos; no se hace ninguna apuesta decidida por la innovación y el desarrollo tecnológico - el gasto en I+D en la década de los 90 está entre el 1,5-1,24% mientras la media de la UE está en 1,8% - ; y el 60%, 70% de las empresas vascas están especializadas en productos de bajo nivel tecnológico y se mueven en parámetros de competitividad en base a precios.

(163) Es de destacar asimismo la política privatizadora de la empresa pública industrial y de servicios desarrollada por los gobiernos de Hegoalde. Los sucesivos planes de política industrial no han conseguido tampoco que en la década de los 90 el empleo industrial haya crecido.

(164) Tampoco el programa de competitividad que se apoya en el desarrollo de los "cluster", aún teniendo en cuenta las limitaciones competenciales, ha centrado correctamente los objetivos ya que en lo fundamental deja en manos de la iniciativa privada la conveniencia y estrategia de las agrupaciones, por lo que muchas veces van acompañadas de políticas de mera reconversión a costa del empleo.

(165) Siendo todos estos datos preocupantes, la mayor preocupación estriba en la

Se hace imprescindible un Plan Industrial para el conjunto de Euskal Herria que integre en una dinámica coherente la iniciativa pública y la iniciativa privada, planifique estrategias propias de dotación de infraestructuras, diversificación industrial y de productos, inversión en la calidad y la cualificación y equilibrio sectorial que nos permita desarrollar una economía no dependiente de monocultivos industriales.

absoluta marginación sindical - y de trabajadoras y trabajadores en general - en el diseño, gestión y evaluación de los diferentes planes industriales adoptados. Las Administraciones de Gasteiz e Iruñea sólo han consultado su política industrial con determinados sectores del empresariado vasco a los cuales en ocasiones se les ha subvencionado.

(166) Desde el sindicalismo vasco, en general, y desde LAB, en particular, queremos participar a la hora de planificar y evaluar la política pública industrial y, por tanto, reclamamos como lo hemos hecho reiteradamente en los últimos años nuestra participación en la toma de decisiones y nuestra voluntad de construir los instrumentos institucionales precisos para que dicha participación se concrete y estabilice.

(167) Se hace imprescindible un Plan Industrial para el conjunto de Euskal Herria que integre en una dinámica coherente la iniciativa pública y la iniciativa privada, planifique estrategias propias de dotación de infraestructuras, diversificación industrial y de productos, inversión en la calidad y la cualificación y equilibrio sectorial que nos permita desarrollar una economía no dependiente de monocultivos industriales.

(168) La **empresa pública industrial** debería ser un instrumento fundamental para evitar que el mercado, y no las necesidades sociales y la cohesión del modelo productivo, marque la existencia de sectores más o menos maduros y se puedan implementar a través de ellas sinergias positivas para un sector industrial que debe recuperar parte del empleo perdido a lo largo de las continuas crisis de reconversión precedentes. Recuperación ésta que se debe enfocar desde el objetivo de acabar con la segregación (mujeres, juventud) que caracteriza al sector.

(169) La política industrial requiere, por otra parte, realizar a escala nacional un plan de política energética que incluya como elementos centrales la toma de conciencia social de que la energía hoy por hoy es un bien escaso por lo que hay que incidir en el ahorro energético; aprovechar al máximo las capacidades de generación de energía tanto a escala nacional como a escala local; y que hay que impulsar medidas concretas de energías renovables como alternativa de futuro.

(170) **Sistema Financiero.** De todos son conocidas las importantes modificaciones que la moneda única europea y el nuevo papel de los bancos centrales generan en los respectivos Estados que componen la U.E.

(171) En reiteradas ocasiones hemos manifestado nuestra crítica al modelo de construcción europea que, bajo la hegemonía del capital financiero, propicia el alejamiento de la política monetaria del control político, la liberalización absoluta del capital y, el creciente descontrol del capital especulativo

Reivindicamos que Euskal Herria tenga un Banco Público Vasco, una institución financiera capaz de participar con voz propia en la configuración económica europea sin los intermediarios estatales.

(172) Manifestamos una vez más nuestro rechazo a ese modelo de construcción europea, a la vez que nos reafirmamos en la necesidad de establecer controles sociales y políticos a la política monetaria y a los movimientos especulativos del capital

(173) Por ello, reivindicamos que Euskal Herria tenga un Banco Público Vasco, una institución financiera capaz de participar con voz propia en la configuración económica europea sin los intermediarios estatales y capaz de impulsar en nuestro ámbito nacional una política financiera específica a través de la orientación del ahorro vasco y de la utilización de todos los instrumentos financieros disponibles para el desarrollo de nuestro tejido económico-social

(174) La creciente separación entre el capital financiero y el industrial, que está imponiendo una sumisión prácticamente total del tejido productivo a las apetencias de la ganancia fácil y especulativa, nos obliga a tomar medidas para exigir que las entidades financieras vascas asuman un nivel mucho mayor de implicación en el desarrollo de nuestra industria.

(175) En este contexto territorial, la apuesta por un Banco Público Vasco y/o la creación de la Caja de Ahorros Vasca, si fuera necesario incluso mediante una adecuada política de fusiones, puede servir para avanzar en los objetivos que nos proponemos. Pero la anunciada fusión de las cajas vascas se está haciendo sin plan estratégico alguno y respondiendo fundamentalmente a determinadas exigencias del mercado, como el ahorro de costes en lugar de los fines sociales o la construcción nacional.

(176) La fusión de las cajas vascas, por tanto, debe inscribirse en ese contexto de sistema financiero vasco, basarse en los objetivos anteriormente planteados y ser ejecutada con la participación de todos los sectores implicados mediante una democratización efectiva de los órganos de representación y gobierno.

(177) **Ordenación Territorial e Infraestructuras.** Con la ordenación del territorio se están estableciendo las bases del desarrollo futuro de nuestra sociedad y definiendo el territorio desde una determinada orientación de la política socio-económica. Este que no ha sido un tema significativo para nuestra acción sindical cobra especial relieve en la actual situación socio-política, por dos razones fundamentales: la ordenación del territorio es un instrumento fundamental para dar forma desde la base al modelo de país; y porque en estos momentos se están definiendo y ejecutando las líneas estratégicas de actuación.

(178) Es un avance que desde los gobiernos se aborde la necesidad de la planificación como estrategia de intervención del sector público. En este sentido, las Directrices de Ordenación Territorial y los Planes Territoriales Parciales y Sectoriales podrían ser ins-

Las infraestructuras viarias deben, por otra parte, cumplir un objetivo claro de servicio público, polivalencia en su utilización, planificación coherente entre los diferentes subsistemas - carretera, ferrocarril -, diseñar un uso que priorice el menor consumo de energía, implicar a las entidades locales en el desarrollo de las propuestas y acabar con la política del peaje.

trumentos efectivos de planificación si su ejecución respondiera a una visión más integrada de los elementos que componen la ordenación territorial en orden a conseguir un adecuado equilibrio intersectorial en la utilización de un bien escaso como el suelo, la coordinación coherente de los diferentes planes, y la apuesta por la vertebración territorial y social de Euskal Herria, contando para ello con un amplio consenso social en el diseño y ejecución de los mismos.

(179) Para conseguir estos objetivos sería imprescindible el reconocimiento de la participación de los agentes sociales y sindicales en la elaboración de las directrices generales y de los diferentes planes sectoriales y territoriales. Mucho nos tememos que los actuales planes en proceso de aprobación definitiva - tales como el PTP del Gran Bilbao, el PTS Ferroviario basado en el TAV, el PTP de Araba Central y otros como el Pantano de Itoiz - respondan más a una demanda exterior de cómo se cree que evolucionará el mercado internacional que a la apuesta por un modelo de desarrollo endógeno basado en nuestros propios recursos y necesidades.

(180) Las infraestructuras viarias deben, por otra parte, cumplir un objetivo claro de servicio público, polivalencia en su utilización, planificación coherente entre los diferentes subsistemas - carretera, ferrocarril -, diseñar un uso que priorice el menor consumo de energía, implicar a las entidades locales en el desarrollo de las propuestas y acabar con la política del peaje.

(181) En este sentido, desde LAB apostamos por dotarnos de un sistema ferroviario vasco que partiendo de la realidad del transporte en Euskal Herria posibilite la creación de un único ente público vasco de gestión del sistema; permita el desarrollo de la infraestructura necesaria para vertebrar nuestro territorio tanto interna como externamente; pueda ser utilizado por mercancías y viajeros; que el impacto ambiental producido se evalúe socialmente; y que integre la velocidad como un factor a tener en cuenta, pero que no sea el determinante para la construcción de los trazados.

(182) La ordenación del territorio se debe realizar integrando en el proyecto la defensa de nuestros recursos naturales. Un modelo de desarrollo sostenible y endógeno requiere cuando menos, la conservación y el uso racional de recursos como el suelo, el agua, y la masa forestal; la creación y protección de ecosistemas naturales; la adecuación de las artes de pesca a la mantenimiento de los caladeros; y la potenciación de medios de transportes poco consumidores de energía y comunitarios.

La política social no es resultado del proceso productivo que hay que corregir, sino que es parte sustancial de la planificación que hay que realizar para que el sistema económico responda a las demandas sociales.

3-4.- La construcción de la solidaridad en el Espacio Socio Económico Vasco, un objetivo primordial de los próximos años

(183) En el proceso constituyente que Euskal Herria está iniciando en esta fase política debemos conseguir el reconocimiento pleno de todos los derechos individuales y colectivos de los ciudadanos y ciudadanas vascas y, que dichos derechos no puedan ser suprimidos sin fracturar la propia identidad comunitaria.

(184) Los derechos civiles, políticos, los derechos sociales y los derechos de los pueblos son partes consustanciales a una realidad global del individuo y son premisa para su participación e integración social; derechos todos que deben ser reconocidos y tener la posibilidad de verse realizados.

(185) El ejercicio de dichos derechos, sobre todo aquellos que han sido relegados por un modelo económico depredador y por una estrategia ultraliberal: los derechos sociales, necesitan de instrumentos jurídicos, políticos y económicos suficientes para poder materializarse.

(186) Hoy los derechos sociales que a toda ciudadana y ciudadano vasco le corresponden pueden quedar resumidos en la posibilidad de disponer de las condiciones de vida dignas para desarrollar plenamente su papel en la sociedad de manera autónoma. Condiciones de vida digna cuya contrapartida es la contribución con el trabajo de cada uno a la construcción y mejora de la sociedad de la que forma parte.

(187) El reconocimiento y la materialización de los derechos mencionados requieren el consenso, la movilización social y la configuración de un sector público vasco con recursos, gestionado democráticamente, transparente y descentralizado al que hay que colocar en el centro de la actuación de las políticas sociales y económicas.

(188) La evaluación social del sistema económico tiene de esta manera un test difícilmente eludible al que tiene que hacer frente para garantizar el propio reconocimiento democrático de su funcionamiento. Las disponibilidades de los recursos suficientes para garantizar dichos derechos precisa de las políticas fiscales y presupuestarias que los hagan realidad. La política social no es resultado del proceso productivo que hay que corregir, sino que es parte sustancial de la planificación que hay que realizar para que el sistema económico responda a las demandas sociales.

3-5.- Sistema de Salud Vasco

(189) Si en los últimos años estamos asistiendo a un ataque feroz del ultraliberalis-

Creación en definitiva de un espacio socio-sanitario vasco, cuya columna vertebral es el sistema sanitario público, que posibilite la coordinación entre los diferentes servicios y niveles asistenciales y las diferentes instituciones para poder dar cobertura a todas las demandas

mo a los sistemas públicos sanitarios, mediante la liberalización anunciada a través de la OMC vamos a asistir a un ataque en gran escala de las grandes multinacionales por hacerse con el control de la investigación y el desarrollo, para beneficio particular de los productos biológicos, y convertir la salud en una mercancía sujeta a los avatares del mercado.

(190) La sanidad y, por tanto, la salud forma parte del cuadro de derechos básicos que corresponde a cualquier ciudadana y ciudadano. Existe una interrelación dinámica y continua con el resto de los ámbitos económico-sociales tanto productivos como no productivos de tal forma que frecuentemente se recurre a los indicadores sanitarios para determinar el grado de desarrollo de un país.

(191) Hablar de sanidad y de salud es hablar también de política, de economía, de cultura... Desde este punto de vista, la sanidad se convierte en una trinchera de lucha ideológica entre las concepciones mercantilistas enfrentadas a aquellas otras que la concebimos como un derecho fundamental de las personas y una responsabilidad inequívoca de la acción pública.

(192) Las amenazas que se ciernen sobre los sistemas sanitarios universales y gratuitos, nos exige dotarnos de instrumentos específicos que nos permitan organizar, gestionar y financiar los servicios vascos de salud en función de las necesidades reales y de las prioridades en la sociedad vasca, atendiendo evidentemente a la variable sexo-género, a sus características demográficas, sociolingüísticas y culturales específicas.

(193) La gestión del régimen de seguridad social debe garantizar una suficiente financiación de la asistencia sanitaria de acuerdo a los criterios de necesidades sociales y prioridades demandadas por el estado de salud de las ciudadanas y ciudadanos vascos y, potenciar una adecuada coordinación de todos los servicios y prestaciones en salud, tanto públicos como privados. Por lo que respecta a los centros privados, se establecerá la norma de acreditación y homologación correspondiente para la atención sanitaria en organismos e instituciones de carácter privado.

(194) El reconocimiento explícito del derecho a la salud que desde LAB defendemos debe materializarse a través de una planificación estratégica, que entroncada en la consecución de una sociedad vasca justa y solidaria, entienda al ser humano desde una posición cohesionadora de lo biológico, lo sexual, lo psicológico y lo social.

(195) Se deben integrar las diferentes formas de actuación en el campo de la salud, desde la medicina tradicional hasta las medicinas alternativas, frente a determinados intereses económicos de las multinacionales del sistema sanitario.

(196) Creación en definitiva de un espacio socio-sanitario vasco, cuya columna

LAB considera que se dan condiciones para que el Euskal Hezkuntzaren Gunea/Espacio Educativo Vasco empiece a desarrollarse. Este sería un paso importante en la consecución de la futura Eskola Nazionala.

vertebral es el sistema sanitario público, que posibilite la coordinación entre los diferentes servicios y niveles asistenciales y las diferentes instituciones para poder dar cobertura a todas las demandas. Es fundamental, asimismo, potenciar la formación continuada como necesidad estratégica del propio sistema, para adecuar sus recursos humanos a los continuos avances técnico-científicos.

3-6.- Sistema educativo vasco

(197) Euskal Herria es una nación. Y como tal nación tiene pleno derecho, en función de su soberanía, a dotarse de sus propias estructuras políticas, económicas, sociales y culturales. Entre estas estructuras el sistema educativo cumple un papel esencial en lo que a garantizar el futuro de un pueblo se refiere. Es por ello que Euskal Herria para desarrollarse como nación precisa tener su propio sistema educativo.

(198) Necesitamos un Sistema Educativo Vasco, entre otras cosas, para responder a las necesidades económicas, sociales y culturales de nuestro pueblo; para que nuestra identidad se reconozca y se regenere; y para que las ciudadanas y ciudadanos vascos participen de un proyecto cohesionador. Como es sabido, sólo desde una identidad cultural propia y bien afianzada es posible abrirse a otras realidades

(199) Ser euskaldun es la característica propia que define al Sistema Educativo Vasco. Asimismo, significa que su ámbito es Euskal Herria y su objetivo toda la ciudadanía vasca, sin excepción. El Sistema Educativo vasco debe garantizar la continua regeneración de la sociedad vasca, para ello es preciso que cumpla dos funciones: desde el euskara, formar ciudadanas y ciudadanos plurilingües; y desde la cultura vasca, la socialización en la misma, formando ciudadanas y ciudadanos vascos multiculturales.

(200) LAB considera que se dan condiciones para que el Euskal Hezkuntzaren Gunea/Espacio Educativo Vasco empiece a desarrollarse. Este sería un paso importante en la consecución de la futura Eskola Nazionala.

(201) En este sentido, en los últimos años se han implementado estrategias que impulsan el desarrollo del Sistema Educativo Vasco. En estas iniciativas han participado sectores educativos diversos: sindicatos, asociaciones de madres y padres, organizaciones estudiantiles, etc...El sindicato valora muy positivamente los pasos que se han dado

(202) Para LAB la educación tiene una función transformadora. Es decir, creemos que es un instrumento para cambiar y mejorar la realidad. En este sentido, dos son, entre otras, las prioridades que debemos marcarnos desde posiciones progresistas: la universa-

Hacer del sindicalismo vasco el instrumento de convergencia de las reivindicaciones de la totalidad del Movimiento Obrero Vasco, tanto de las trabajadoras y trabajadores insertos en el mercado de trabajo de manera estable como de los sectores sometidos a la precariedad laboral, la exclusión social o el trabajo social o reproductivo no remunerado.

lización del acceso a la enseñanza y, el reconocimiento de la diferencia y de la diversidad.

(203) En un momento en que se imponen cada vez más los criterios selectivos, el sindicato LAB está obligado a reafirmar su posición a favor de la universalización del acceso a la educación. Tenemos claro que el significado de la universalización no puede limitarse a una edad determinada, ni a un nivel educativo; las opciones de reciclaje y de actualización deben tener respuesta a través de una oferta educativa permanente.

(204) El reconocimiento de la diferencia y de la diversidad que coexisten en nuestra sociedad: raza, cultura, sexo, etc... debe servir para eliminar las situaciones de discriminación y desigualdad que se dan dentro del sistema educativo.

4.- Una Acción Sindical para la construcción de una nueva sociedad vasca

4-1.- Introducción

(205) Han sido muchos los esfuerzos realizados para desarrollar una acción sindical por el cambio social y, en ese sentido, hemos articulado un discurso y unas dinámicas de acción sindical en torno al empleo, a la precariedad, y a la exclusión social que han situado al sindicalismo vasco a la cabeza de la lucha por la justicia social y la solidaridad; no obstante, reconociendo el esfuerzo realizado, nos queda mucho camino que recorrer.

(206) El cambio social que estamos planteando lo tenemos que desarrollar desde diferentes estrategias complementarias las cuales queremos concretar seguidamente:

(207) * Ganar para el sindicalismo vasco un nivel decisivo de interlocución e intervención a la hora de diseñar y evaluar las políticas sociales. Desarrollar una creciente estrategia reivindicativa para incorporar al proceso constituyente vasco las plenas capaci-

El no incluir el trabajo que se desarrolla fuera del mercado oficial en el sistema de contabilidad supone que el valor de la riqueza obtenida en esta actividad no se tenga en cuenta y que se ignore la aportación económica generada por importantes sectores sociales.

dades legislativas y los instrumentos de gestión de dichas políticas. Para ello, resulta urgente acordar un plan estratégico de política social que articule un sistema público vasco de prestaciones sociales, desde las demandas reales de la sociedad vasca.

(208) * Hacer del sindicalismo vasco el instrumento de convergencia de las reivindicaciones de la totalidad del Movimiento Obrero Vasco, tanto de las trabajadoras y trabajadores insertos en el mercado de trabajo de manera estable como de los sectores sometidos a la precariedad laboral, la exclusión social o el trabajo social o reproductivo no remunerado.

(209) * Construir un ámbito de colaboración y compromiso mutuo entre el movimiento sindical y los movimientos sociales con el fin de que, desde la propia diversidad, seamos capaces de realizar propuestas y movilizaciones conjuntas para conseguir los objetivos planteados.

(210) La estrategia sindical requiere una concreción en la totalidad de las estructuras del sindicato, desde el ámbito confederal a la sección sindical pasando por el marco sectorial y territorial. Las campañas de concienciación y movilización se deben materializar y concretar en todos y cada uno de los centros de trabajo.

4-2.- Una Sociedad de Pleno Empleo

4-2-1.- Trabajo y Empleo

(211) El concepto de trabajo se utiliza de forma genérica para referirse a tres categorías diferentes aunque relacionadas entre sí: actividad, empleo y trabajo. No obstante, el concepto de trabajo suele asimilarse al de trabajo asalariado, al de empleo; por lo que no se tienen en cuenta otros tipos de trabajo que se realizan en la sociedad: trabajo social, trabajo voluntario y, sobre todo, trabajo doméstico, una de las bases del sistema económico.

(212) El limitar la concepción amplia y plural del trabajo a la actividad que se desarrolla en el mercado laboral, es decir, al empleo, supone la simplificación conceptual del término y conlleva resultados discriminatorios. De hecho, no se reconoce valor socioeconómico a muchas actividades que no se realizan en el mercado de trabajo, ni se consideran trabajadoras a las personas que trabajan en actividades que no se definen como empleo. El no incluir el trabajo que se desarrolla fuera del mercado oficial en el sistema de contabilidad supone que el valor de la riqueza obtenida en esta actividad no se tenga en cuenta y que se ignore la aportación económica generada por importantes sectores sociales.

(213) Por otro lado, el sustentar la significación de la actividad, del empleo y del

Las recetas neoliberales, basadas en la flexibilidad del mercado de trabajo, han sido aplicadas con profusión, fracasando estrepitosamente en el objetivo de creación de empleo estable y de calidad, siendo incapaces de lograr la necesaria cohesión social.

trabajo en el trabajo mercantilizado puede servir para analizar la situación laboral de la mayoría de los trabajadores, pero no de las trabajadoras, ya que por una parte la mayoría de las trabajadoras vascas está fuera del mercado de trabajo y, por otra, las que están dentro (una minoría) tienen que hacerlo bajo el condicionante que supone la responsabilidad del trabajo doméstico.

(214) Como hemos indicado, desde el punto de vista oficial, no se recoge más que un aspecto de la producción social: la actividad laboral realizada en el mercado normalizado. Pero también hemos de tener en cuenta que el mercado de trabajo está dividido en economía formal –oficial- donde, además del sueldo, el trabajo realizado genera prestaciones, y la economía no formal –sumergida- donde el trabajo se realiza con sueldos mínimos, sin contrato ni prestaciones. Asimismo, esta última, que supone una explotación salvaje, se está extendiendo cada vez más.

(215) Ante todo esto, es necesaria una correcta conceptualización del empleo y del trabajo. Ya que asignar el valor socioeconómico, además de al empleo, a todas las formas que generan valor y aportación económica en la sociedad, supone avanzar en la construcción de un modelo social más justo. En este contexto hemos de entender la reivindicación del reparto de la riqueza y trabajo. Debemos constatar, asimismo, que desde un punto de vista de clase no puede aceptarse que se mida el concepto de riqueza sólo con las variables productivas del mercado oficial.

4-2-2.- Políticas de creación de empleo y reducción del tiempo de trabajo

(216) Siendo el paro el principal problema social que padece Euskal Herria, la creación de empleo adquiere un lugar central en las líneas reivindicativas del movimiento sindical y de LAB, en concreto. A pesar de las proclamas formales de los poderes económicos y la patronal, éstos no tienen interés real alguno en articular una política económica, social y laboral que tenga como objetivo la creación de puestos de trabajo; es más, una alta tasa de paro favorece sus intereses de clase, por cuanto dicho fenómeno constituye un poderoso método para disciplinar a trabajadoras y trabajadores y presionar a la baja sus reivindicaciones salariales.

(217) Las recetas neoliberales, basadas en la flexibilidad del mercado de trabajo, han sido aplicadas con profusión, fracasando estrepitosamente en el objetivo de creación de empleo estable y de calidad, siendo incapaces de lograr la necesaria cohesión social. El fuerte crecimiento económico por sí mismo no soluciona el problema, sólo lo alivia en coyun-

La reducción de la jornada laboral es la piedra angular de nuestra propuesta de empleo. El objetivo de creación de empleo resulta compatible con otros fines igualmente importantes: mejorar la calidad de vida y trabajo, avanzar en la participación igualitaria de hombres y mujeres en la esfera doméstica o mejorar la salud laboral disminuyendo la exposición al riesgo.

turas de bonanza. Esto es lo que ha sucedido en los últimos años, donde las excelentes cotas de crecimiento económico no han reducido el paro de forma sustancial en Euskal Herria.

(218) Ante este panorama, desde LAB hemos venido insistiendo en la necesidad de un cambio de rumbo en la política económica, fiscal, laboral y de protección social. En este sentido, nuestro sindicato ha planteado, junto con ELA, una serie de medidas encaminadas a responder a la grave situación socioeconómica. Dichas medidas, asumidas por el conjunto de sindicatos que conformamos la mayoría sindical vasca, son además de justas, perfectamente viables dado el amplio margen que existe teniendo en cuenta los ingentes beneficios empresariales, los incrementos de productividad del sistema productivo y, los menores costos laborales de las empresas vascas en relación a las de los países de la Unión Europea.

(219) Como es sabido, los puntos reivindicativos principales fueron incorporados a la propuesta por el empleo presentada en el CRL en julio de 1.997. La capacidad de propuesta y movilización de la mayoría sindical ha conseguido algunos logros, como el Acuerdo sobre supresión de las horas extraordinarias y el Acuerdo sobre renovación y sustitución de plantillas. Dichos acuerdos requieren, para su plena operatividad, el desarrollo mediante la negociación colectiva, en los términos en que se exponen en el apartado correspondiente a dicho capítulo. Sin embargo, el gran reto del movimiento sindical vasco para los próximos años se sitúa en la reducción de la jornada laboral.

(220) La reducción de la jornada laboral es la piedra angular de nuestra propuesta de empleo. El objetivo de creación de empleo resulta compatible con otros fines igualmente importantes: mejorar la calidad de vida y trabajo, avanzar en la participación igualitaria de hombres y mujeres en la esfera doméstica o mejorar la salud laboral disminuyendo la exposición al riesgo. Estamos hablando de una materia que tiene que ver con el modelo de sociedad pues, dependiendo de cómo se aplique la reducción del tiempo de trabajo, se puede avanzar en sentido positivo para mejorar la vida social y familiar, el reparto de tareas domésticas, la formación, el ocio y la cultura.

(221) Los argumentos oficiales esgrimidos por la patronal para rechazar la reducción de la jornada son, en esencia, una repetición de los de épocas pasadas. Los mismos descansan en la idea de la competitividad: a menor jornada, mayores costes laborales unitarios y menor competitividad de las empresas, por lo que estaríamos ante un mecanismo de destrucción de empleo (así lo afirman reiteradamente los portavoces de CEN y Confebask). Este falaz esquema olvida que la productividad del sistema económico se incrementa progresivamente por razón de los cambios tecnológicos y la organización del

Sin menospreciar la tarea que corresponde a los convenios colectivos en esta dirección, es evidente que nos hallamos ante una apuesta de gran envergadura, una reivindicación cuya consecución implica una larga y dura confrontación con la patronal. La lucha, pues, trasciende el ámbito de las empresas y sectores, adquiriendo una fuerte carga social y política.

trabajo, de modo que manteniéndose constante la jornada, para obtener la misma producción o prestar los mismos servicios, se precisa cada vez de un menor número de trabajadores/as. Desde el inicio de la industrialización, el desarrollo tecnológico ha dado lugar, con fuertes luchas sociales, a la paulatina reducción de la jornada de trabajo. De lo anterior se extrae una conclusión clara: las mejoras de la productividad, en lugar de destinarse a engrosar las rentas del capital, deben dirigirse a reducir la jornada para crear empleo.

(222) Se aduce, asimismo, que en un contexto de internacionalización económica, una reducción de jornada incidiría de modo muy negativo en la competitividad de las empresas, dada la existencia de países con unos costes laborales muy inferiores a los nuestros y con mercados de trabajo menos "rígidos". Aquí tenemos que relativizar el impacto real de la globalización económica, pues casi el 90% de los intercambios comerciales se realizan entre países y Estados de la misma Unión Europea. Hay que tener en cuenta que los niveles salariales y el conjunto de costes laborales de las empresas vascas son inferiores a la media europea. Por lo que se refiere a la supuesta rigidez, la temporalidad contractual triplica dicha media, siendo el mercado de trabajo en el Estado español uno de los más flexibles. La jornada de trabajo, por su parte, es sensiblemente superior a la de los países centrales de la UE. Desde luego, si los factores principales en el nivel de competitividad fueran los bajos salarios y las jornadas más altas, Alemania no sería, por ejemplo, la potencia económica que es.

(223) En el Estado español, sin embargo, los avances en este campo son nulos. Los Acuerdos de la reforma laboral de 1.997, referidos al compromiso de negociar sobre el tiempo de trabajo y su duración, han quedado en agua de borrajas. Según el Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo, desde 1.994 resulta que, como promedio, la jornada anual incluso se ha incrementado. En el ámbito político, IU tramita ante el Parlamento español una Iniciativa Legislativa Popular por la jornada de 35 horas, completamente inviable dada la posición contraria de los grupos parlamentarios mayoritarios en el Estado.

(224) En el balance de la negociación colectiva se ha señalado la enorme dificultad para conseguir reducciones de jornada de cierta entidad que sean capaces de generar empleo. Sin menospreciar la tarea que corresponde a los convenios colectivos en esta dirección, es evidente que nos hallamos ante una apuesta de gran envergadura, una reivindicación cuya consecución implica una larga y dura confrontación con la patronal. La lucha, pues, trasciende el ámbito de las empresas y sectores, adquiriendo una fuerte carga social y política.

(225) A pesar de la fuerte respuesta sindical producida en la huelga general del 21-

Constatamos que en la regulación del tiempo de trabajo y su relación con el empleo hay dos líneas que responden a lógicas muy diferentes y que, de hecho, marchan en dirección contraria: una, la apuesta por la flexibilización, que se traduce en una ordenación más dúctil del tiempo de trabajo, en una distribución del mismo conectada exclusivamente a las necesidades productivas de las empresas; y otra, la tendencia a conseguir el reparto de trabajo.

M, por ahora la patronal no ha cambiado de posición. Los empresarios pretenden remitir la negociación sobre la jornada al ámbito de cada empresa, de modo que sólo en este nivel cabría pactar una eventual reducción de jornada, de entidad indeterminada "a priori", pero siempre sujeta a fortísimas contrapartidas de flexibilización y moderación salarial. Además, los posibles acuerdos de empresa tendrían que respetar la competitividad y el mantenimiento de los costes laborales unitarios, lo que significa que los beneficios empresariales son intocables y que los incrementos de productividad no se proyectan en el empleo.

(226) El planteamiento empresarial es de todo punto rechazable. En primer lugar, porque incorpora como punto de partida una serie de elementos inasumibles desde la perspectiva de LAB: disponibilidad horaria prácticamente ilimitada, distribución irregular en la jornada y otras formas de flexibilización. Constatamos que en la regulación del tiempo de trabajo y su relación con el empleo hay dos líneas que responden a lógicas muy diferentes y que, de hecho, marchan en dirección contraria: una, la apuesta por la flexibilización, que se traduce en una ordenación más dúctil del tiempo de trabajo, en una distribución del mismo conectada exclusivamente a las necesidades productivas de las empresas; y otra, la tendencia a conseguir el reparto de trabajo.

(227) Pero, además, creemos que es extremadamente difícil, cuando no imposible, que aplicando las fórmulas flexibilizadoras se dejen márgenes para la creación de empleo a través de nuevas contrataciones. Aunque globalmente se pudiera producir una disminución cuantitativa del tiempo anual de trabajo, en la práctica tal reducción quedaría neutralizada por una ubicación más adecuada a las necesidades productivas. En suma, se estaría ante medidas que procuran un mejor aprovechamiento de los trabajadores/as ya empleados/as, no dirigidas a crear empleo, sino a ordenar de modo más acorde a las necesidades de las empresas el tiempo de trabajo de quienes ya tienen empleo. Las consecuencias de la aplicación de este modelo de ordenación del tiempo de trabajo están a la vista. Se degradan las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores/as, los cuales paradójicamente estarían más dependientes y sujetos con una jornada de 35 horas en cómputo anual distribuidas irregularmente que con una de 40 horas semanales.

(228) Coincidentes con el planteamiento empresarial se han suscrito recientemente determinados Acuerdos - denominados por el empleo - que no responden en absoluto a las necesidades y exigencias del movimiento sindical vasco. Nos referimos a los Acuerdos en el ámbito de Hegoalde como el de Nafarroa y a los de Cataluña y Galicia. Presentados propagandísticamente como "acuerdos para la implantación de las 35 horas", en realidad son acuerdos que simplemente establecen un dispositivo financiero (incenti-

La propuesta de LAB se basa en la negociación, dentro del marco de la autonomía colectiva de las partes, de un Acuerdo Marco o Acuerdo interprofesional para la reducción del tiempo de trabajo

vos fiscales recurridos por el Gobierno central, en el caso de Nafarroa) de apoyo a los pactos que puedan alcanzarse en las empresas sobre reordenación y reducción de jornada, con creación de empleo. Hay que resaltar que tales Acuerdos de concertación no regulan la reducción de jornada directamente, sino los incentivos para que la negociación colectiva actúe en este terreno. Por consiguiente, los empresarios no adoptan compromisos vinculantes de ninguna clase; así se explica la posición favorable de la CEN y la disposición de Confebask a firmar en el CRL un acuerdo similar. En cualquier caso, se puede pronosticar desde hoy el fracaso de esta vía. De hecho, en la CAV está en vigor un Decreto de contenido análogo promovido por la Consejería de Trabajo de Ramón Jáuregi en 1.996, que no ha tenido aplicación hasta la fecha.

(229) **Nuestra propuesta.** La acción de gobierno o legislativa de las actuales instituciones vascas no dispone de competencias para regular el tiempo de trabajo ni, por tanto, para promulgar una Ley sobre reducción de la jornada laboral. Esta constatación no puede conducirnos, sin embargo, a permanecer pasivos a la espera de obtener las competencias sociolaborales inherentes al marco vasco de relaciones laborales. Por su parte, el ámbito de la negociación colectiva sectorial o de empresa no resulta eficaz como regla general para, desde él, proceder a una reducción de la jornada de envergadura. En el balance de la negociación colectiva nos hemos referido ya a ello.

(230) La propuesta de LAB se basa en la negociación, dentro del marco de la autonomía colectiva de las partes, de un Acuerdo Marco o Acuerdo interprofesional para la reducción del tiempo de trabajo del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, con las características básicas siguientes:

(231) a) Que implique una reducción de jornada para todos los sectores productivos y todas las empresas. Frente a la posición empresarial de ubicar la negociación empresa por empresa, LAB plantea la aplicación generalizada y con carácter de mínimos de lo pactado en el Acuerdo Marco, no circunscribiendo la acción reivindicativa a las empresas en las que haya fuerza suficiente para ello.

(232) b) Que tenga eficacia normativa, comprendiendo el aspecto directamente regulador de la reducción de la jornada. El Acuerdo Interprofesional fijará una fecha cierta para la reducción de la jornada, estableciendo los ritmos de aplicación de la misma y su eventual graduación temporal en atención al tamaño de las empresas.

(233) c) Que remita el desarrollo y concreción de las estipulaciones fijadas en el nivel interprofesional a la negociación colectiva de los sectores y empresas. En este ámbito se deberá pactar todo lo relacionado con la reordenación de la jornada y, sobre todo,

Las comisiones locales de empleo son un instrumento adecuado para planificar una política eficaz de creación de empleo y políticas de desarrollo local.

los compromisos de las nuevas contrataciones. En definitiva, el proceso de negociación debe articularse entre los diferentes niveles, siempre bajo el soporte del Acuerdo Marco

(234) d) Que establezca las bases para que las Administraciones Públicas acompañen el proceso mediante los incentivos económicos necesarios a las empresas, dotando de cobertura política y presupuestaria a la creación de empleo derivada de la reducción y reordenación de la jornada laboral.

(235) En cualquier caso, los poderes públicos vascos no pueden eludir sus propias responsabilidades en la política de empleo limitándose a incentivar económicamente la aplicación de los acuerdos previamente establecidos entre los sindicatos y la patronal. En su condición de empleadora, demandamos a la Administración Pública la implantación de las 35 horas para sus empleados/as, de modo que dicha medida sirva de estímulo y referencia para el sector privado.

4-2-3.- Comisiones Locales de Empleo

(236) Las comisiones locales de empleo son un instrumento adecuado para planificar una política eficaz de creación de empleo y políticas de desarrollo local, tales como ampliación de servicios sociales municipales, conservación de la naturaleza, infraestructuras culturales, deportivas, y energías alternativas, entre otras.

(237) Para conseguir estos objetivos las comisiones locales de empleo requieren una disponibilidad presupuestaria en los ayuntamientos que posibilite desarrollar iniciativas públicas, sociales y cooperativas en los ámbitos anteriormente descritos.

(238) Respecto a su funcionamiento, consideramos que no pueden convertirse en un apéndice más de la institución municipal, controlada por los partidos políticos, sino que es imprescindible la participación sindical y social y la relación permanente con los sectores que sufren en mayor medida los efectos de la exclusión social y del desempleo.

(239) Se hace preciso coordinar nuestra intervención en el marco de las comisiones locales de empleo y generar un nivel propio de reflexión y de planes de actuación que dinamicen dichas comisiones.

4-3.- Empleo estable y de calidad

(240) La estabilidad y la valorización de la fuerza de trabajo son elementos fundamentales que definen la opción de la política económica de una sociedad; opción por una

Rechazamos asimismo que la reducción y reordenación del tiempo de trabajo se realice a costa del incremento y/o mantenimiento de los niveles de inestabilidad o el empeoramiento de las condiciones de trabajo.

economía competitiva en función de la desregulación de las condiciones laborales y los bajos salarios o, por una economía basada en la diversificación, la calidad del producto y la cualificación de la fuerza de trabajo.

(241) La lucha contra la precariedad laboral y la reivindicación, por tanto, de la cualificación de la fuerza de trabajo y su estabilidad, no es sólo una reivindicación sindical sino que supone la opción más realista para conformar un modelo productivo vasco mucho más cohesionado y estable en el concierto internacional.

(242) La intrínseca obsesión del sistema capitalista de conseguir en el menor espacio de tiempo posible la mayor cantidad de beneficio debe dejar paso a un modelo económico socialmente eficiente en el que convivan las actividades privadas y un potente sector público que lidere el modelo productivo que estamos planteando.

(243) Rechazamos asimismo que la reducción y reordenación del tiempo de trabajo se realice a costa del incremento y/o mantenimiento de los niveles de inestabilidad o el empeoramiento de las condiciones de trabajo. Eso no es justificable ni siquiera por la promesa empresarial de creación de puestos de trabajo. Nuestro objetivo, por tanto, es claro y neto: políticas activas de creación de empleo estable, cualificación de la fuerza de trabajo y, reparto del trabajo y de la riqueza.

4-3-1.- Formación Profesional

(244) La formación profesional para LAB es algo más que un mero reciclaje profesional compuesto por entes que distribuyen titulaciones más o menos útiles. Desde LAB destacamos el carácter estratégico de la formación profesional como un valor añadido fundamental para el desarrollo del tejido productivo vasco, para la democratización de las relaciones laborales y, para la lucha contra la precariedad y la exclusión social.

(245) Por ello, demandamos la elaboración de un plan vasco de formación profesional, negociado con los agentes sociales y sindicales, que nos dote de los medios normativos y de la cohesión de los diferentes ámbitos de la Formación Profesional en el territorio de Euskal Herria.

(246) En el ámbito de la formación profesional continua reclamamos, asimismo, como objetivos del sistema el mantenimiento de los puestos de trabajo, la promoción profesional, la igualdad de oportunidades, la euskaldunización de las relaciones laborales y del tejido productivo y, la sindicalización de la Formación Continua.

La consecución de estos objetivos, debe materializarse mediante:

Desde LAB destacamos el carácter estratégico de la formación profesional como un valor añadido fundamental para el desarrollo del tejido productivo vasco, para la democratización de las relaciones laborales y, para la lucha contra la precariedad y la exclusión social.

(247) * La asunción de una política formativa y la utilización de diferentes herramientas que posibiliten los objetivos que se marcaron en el Acuerdo Interprofesional para la CAPV, así como un nuevo impulso sindical para la configuración en Nafarroa de un terreno de juego propio para realizar acuerdos que desarrollen la F.P.C. en el ámbito navarro.

(248) * Una formación de demanda, de calidad relacionada y, sustentada con el puesto de trabajo y la profesión.

(249) * La utilización de diferentes herramientas que favorezcan la consecución de los objetivos marcados, entre ellas, herramientas básicas como el diagnóstico y la homologación de centros. El diagnóstico, herramienta imprescindible en la que debiera basarse todo plan de formación, asegura que la formación recibida sea de demanda y, la homologación de centros es la herramienta que asegura la calidad de la formación.

(250) El objetivo de la igualdad de oportunidades debe pasar de ser una reivindicación testimonial a ser una práctica real, para ello es necesario establecer estrategias formativas dirigidas a la superación de las múltiples situaciones de discriminación que por sexo, edad, etc... se dan en el mundo laboral.

(251) Aunque LAB no está de acuerdo con la totalidad del Plan Vasco de FP de la CAPV, consideramos que tiene elementos positivos para afianzar las herramientas anteriormente mencionadas tales como la integración de los tres subsistemas de la FP. y la puesta en marcha del observatorio y del sistema de cualificaciones profesionales; lo cual conlleva el reconocimiento y acreditación oficial de las acciones formativas en las que toman parte las trabajadoras y trabajadores y, a su vez, sirve de aliciente para su participación en la Formación Continua.

(252) La sindicalización de la Formación Profesional Continua es otro de los objetivos que hay que desarrollar en nuestro plan de trabajo. Hemos dado algunos pasos en este sentido como lo demuestran los niveles de consulta y conocimientos, pero el trabajo debe seguir desarrollándose a través de una más intensa implicación de trabajadoras y trabajadores en la planificación y evaluación de la F.P.C.

(253) Para concluir este apartado tenemos que valorar positivamente la existencia de Hobetuz en la CAPV y renovar nuestra apuesta por que sea el referente único de F.P.C.; diferente en contenidos y estrategias, como las que hemos concretado aquí, y no concurrente en nuestro ámbito de actuación con el Forcem. Es evidente que la estrategia de UGT y CCOO es contraria a este planteamiento, que Confebask defiende el acuerdo pero le gustaría que su funcionamiento fuera similar al Forcem y, que la Administración de la CAPV mantiene una posición demasiado ambigua para la fase actual de consolidación de Hobetuz.

En el periodo intercongresual es de destacar el deterioro experimentado y sufrido por las trabajadoras y trabajadores en sus condiciones de trabajo; deterioro en el que tiene un impacto neto negativo la precariedad en la contratación, la descentralización productiva y, los incrementos de la explotación y los ritmos de trabajo.

4-3-2.- Salud Laboral

(254) Como consecuencia de nuestro cuarto Congreso en LAB creamos un Gabinete de Salud Laboral y Ecología, con el objetivo claro de comenzar a incidir en defensa de nuestra salud en los puestos de trabajo. Cuatro años después consideramos que la asunción de los problemas de salud laboral en el conjunto del sindicato ha crecido significativamente.

(255) En el periodo intercongresual es de destacar el deterioro experimentado y sufrido por las trabajadoras y trabajadores en sus condiciones de trabajo; deterioro en el que tiene un impacto neto negativo la precariedad en la contratación, la descentralización productiva y, los incrementos de la explotación y los ritmos de trabajo.

(256) Esta evolución negativa de la salud en los centros de trabajo tiene como contrapunto un creciente interés y un creciente nivel reivindicativo de trabajadoras y trabajadores en demanda de mejores condiciones de vida y trabajo, a lo que ha contribuido la acción sindical, la formación y, las denuncias y las movilizaciones realizadas ante los accidentes laborales mortales.

(257) Pero el problema de la salud en el trabajo es lo suficientemente importante como para dar un nuevo impulso en este Congreso a la acción sindical con el fin de garantizar unas condiciones de trabajo dignas. En esta profundización de nuestra estrategia tenemos que abordar el estricto seguimiento de los planes de prevención realizados y la denuncia de los no realizados; incrementar las dinámicas de movilización y denuncia ante la siniestralidad; y detectar e incidir sobre las agresiones y riesgos higiénicos, ergonómicos y de organización del trabajo.

Los objetivos inmediatos por tanto de nuestra estrategia en salud laboral se centran en:

(258) * Desarrollar OSALAN en la CAPV y el I.N.S.L. en Nafarroa, y diseñar una estrategia compartida entre la CAPV y Nafarroa para coordinar las actuaciones en salud laboral.

(259) * Configurar en el marco vasco la Fundación de Salud Laboral con todas las competencias que ahora detenta la recién creada fundación estatal, o integrar en OSALAN y el I.N.S.L. dichas competencias.

(260) * Adecuar los instrumentos sindicales y técnicos de LAB para asesorar la acción sindical de nuestras estructuras de intervención, delegadas y delegados y afiliación.

(261) * Potenciar un modelo de atención a la salud laboral propio, cuyo eje central debe ser un sistema sanitario público, único, integral, basado en la prevención y, con capacidad para intervenir en el marco de las empresas.

Desde LAB defendemos un salario social, o renta básica, como derecho individual a disponer de una fuente de ingresos que garantice una vida digna ante la imposibilidad de disponer de un empleo retribuido.

(262) * Dotar al Marco Vasco de Relaciones Laborales, de plena capacidad legislativa, de promoción, control y, sanción de todos los aspectos que integran la Salud Laboral.

4-4.- Un modelo solidario de sociedad vasca

4-4-1.-Reparto de la riqueza y Salario Social

(263) Las actividades socialmente útiles que se realizan fuera de la relación mercantil, como el trabajo doméstico, deben ser tenidas en cuenta a la hora de hablar del reparto del trabajo. Confundir trabajo con empleo no sólo contribuye a mantener la subordinación social de gran parte de las mujeres sino que impide enfocar el verdadero problema, que no es tanto el reparto del trabajo como el reparto del producto social.

(264) Al igual que reivindicamos el reparto del trabajo, reivindicamos el reparto de la riqueza. Reparto que supone adoptar medidas fiscales redistributivas que graven las rentas de capital. El problema actual no es tanto de creación de riqueza, como el de su injusta distribución.

(265) El modelo de desarrollo, además de posibilitar la reducción de la jornada, ha de proveer un salario social o asignación universal que, en ausencia de otros recursos, permita sobrevivir dignamente a todo miembro de la comunidad.

(266) El salario social, como parte de una estrategia de creación de empleo y reparto del trabajo, genera cohesión social de las personas excluidas, contribuye a modificar la relación de fuerzas entre las personas asalariadas y la patronal, forzando una redistribución de la riqueza más equitativa. Es un instrumento eficaz de lucha contra la precariedad laboral y, refuerza la lógica social y política ante la lógica económica.

(267) Desde LAB defendemos un salario social, o renta básica, como derecho individual a disponer de una fuente de ingresos que garantice una vida digna ante la imposibilidad de disponer de un empleo retribuido.

(268) Asimismo defendemos que se apruebe la Carta de Derechos Sociales en los parlamentos de la CAPV y Nafarroa; que se habiliten las partidas presupuestarias precisas para ello; que se fijen los sujetos perceptores; que se fijen las cuantías de las prestaciones no inferiores al SMI; y que se diseñe una política impositiva consiguiente.

(269) La negociación de la propuesta no exime a las Administraciones vascas de adoptar medidas urgentes que reduzcan sustancialmente las diferencias, que con respecto a la media europea, se dedica en Hego Euskal Herria a la protección social (-7% del PIB).

(270) Las instituciones vascas han de exigir la plena capacidad legislativa y los ins-

La articulación de un sistema de Seguridad Social vasco, que garantice la universalización de las prestaciones y los servicios sociales, debe ir íntimamente ligada a una reforma fiscal progresista, y a un reparto sustancialmente distinto del gasto público redistributivo.

trumentos necesarios para realizar en el marco vasco una efectiva política social.

(271) La materialización de la propuesta que realizamos requiere una amplia movilización social con el fin de hacer frente a las resistencias políticas e institucionales que impiden la consecución del salario social y, teniendo claro en todo caso que esta prestación no puede perpetuar la marginalidad. El salario social debe ser parte de un sistema público vasco de prestaciones sociales amplio al que pueda acceder el conjunto de la población.

4-4-2.- Prestaciones y Servicios Sociales

(272) En los países más desarrollados los sistemas de seguridad social son una parte del dispositivo público de protección social, que engloba la asistencia sanitaria, las prestaciones económicas sustitutivas del salario, las prestaciones por desempleo, los servicios sociales, la protección a la familia y a las personas con minusvalías, a las personas ancianas y a otros sectores marginados por el sistema capitalista.

(273) El sistema de Seguridad Social debe ser un sistema de reparto universal, público, plenamente democrático y participativo. La articulación de un sistema de Seguridad Social vasco, que garantice la universalización de las prestaciones y los servicios sociales, debe ir íntimamente ligada a una reforma fiscal progresista, y a un reparto sustancialmente distinto del gasto público redistributivo.

(274) El conjunto de esta protección pública en relación con el PIB es sustancialmente inferior en Hego Euskal Herria a la media de los países de la UE. En consecuencia, nuestra posición en lo referente al gasto social parte de la idea de que hay que aumentar sensiblemente, y con urgencia, las partidas presupuestarias destinadas a coberturas sociales en aproximadamente 7 puntos para coincidir con la media de la UE. La financiación de la protección social debe aumentar para mejorar la cantidad y calidad de sus prestaciones económicas, sanitarias y de servicios sociales.

(275) Hay que conseguir un modelo de financiación diferente al actual. Desde hace unos años, principalmente a partir del Pacto de Toledo de 1.995, se está asentando la tesis basada en la separación de las fuentes de financiación del sistema de protección social. Conforme a la misma, las prestaciones contributivas son sufragadas con las cotizaciones sociales de trabajadores/as y empresarios/as, mientras que la acción protectora del nivel no contributivo (asistencia sanitaria, servicios sociales, pensiones no contributivas, complementos a mínimos y asignaciones por hijo a cargo) se financia con cargo a los presupuestos generales. Este esquema encierra una filosofía política de fondo que LAB no com-

El sistema público vasco debe garantizar una verdadera protección social y asumir la participación sindical y ciudadana en su gestión, tanto a la hora de fijar los criterios de actuación y presupuestos como en el control efectivo de su ejecución.

parte. La separación de las dos vías financieras ciñe la solidaridad al nivel no contributivo, el financiado mediante impuestos. Por su parte, el nivel contributivo debe financiarse necesaria y exclusivamente con cotizaciones sociales. Se sientan así las bases del argumento tramposo del "déficit" de la Seguridad Social.

(276) Es cierto que en la actualidad las cotizaciones sociales son excedentarias, pero, dada la evolución de la pirámide de población u otras variables que inciden en el mercado de trabajo, es posible que en un futuro no muy lejano esas cotizaciones no sean suficientes. De aceptarse ahora el referido principio de separación financiera, se pierde legitimidad moral y política para exigir en ese futuro las transferencias presupuestarias necesarias, a las que hoy se renuncia. De hecho, la patronal y los poderes económicos exigen ya una fuerte reducción de las cotizaciones alegando que hay margen - con el argumento de que con menos cotizaciones habrá más empleo - y creando un estado de opinión favorable a tal rebaja, cuya única consecuencia cierta sería que las empresas reducirían sus costes laborales y aumentarían sus ganancias.

(277) Si el modelo de financiación que conocemos - basado en las cotizaciones sobre la utilización del factor trabajo y penalizador de la intensidad de la mano de obra - no tiene el efecto redistribuidor de la riqueza que propugnamos, hay que conseguir un modelo que se base en una cotización a partir del valor añadido generado por las empresas, de manera que la carga impositiva se reparta entre el conjunto de los valores productivos utilizados.

(278) Desde la defensa de la solidaridad social y un enfoque global del conjunto del sistema de protección social, no debe haber impedimentos para que los impuestos generales cubran en caso de ser necesario las prestaciones del nivel contributivo, del mismo modo que, existiendo cotizaciones sociales suficientes o excedentarias, el brazo no contributivo pueda financiarse también con ellas

(279) El sistema público vasco debe garantizar una verdadera protección social y asumir la participación sindical y ciudadana en su gestión, tanto a la hora de fijar los criterios de actuación y presupuestos como en el control efectivo de su ejecución.

(280) Se deben incrementar los servicios sociales directos, desarrollando verdaderos programas de integración social dirigidos a los múltiples colectivos que sufren más directamente las consecuencias de la precariedad y la exclusión social (pensionistas, personas con minusvalías, jóvenes, emigrantes, mujeres, etc...) y que están soportando un aumento de su marginación; servicios sociales que vayan sentando las bases para pasar de una política social basada en acciones individuales reparadoras de situaciones de

La ideología neoliberal ha tratado que prevalezca la idea de que la persona que no tiene empleo es culpable de la exclusión que padece. Pero la exclusión no es una opción personal, se genera como consecuencia de una determinada escala de valores, de un modelo de organización social y de las relaciones de producción que el sistema establece, primando la lógica de la acumulación por encima del criterio de reparto.

desigualdad individual, pero que mantienen la desigualdad, a una política social que potencie la igualdad y la solidaridad.

4-4-3.- Exclusión y Acción Sindical

(281) La ideología neoliberal ha tratado que prevalezca la idea de que la persona que no tiene empleo es culpable de la exclusión que padece. Pero la exclusión no es una opción personal, se genera como consecuencia de una determinada escala de valores, de un modelo de organización social y de las relaciones de producción que el sistema establece, primando la lógica de la acumulación por encima del criterio de reparto.

(282) Cuando una persona es excluida del mercado laboral empieza a quedar aislada, disminuye sus relaciones y recibe menos motivaciones, hasta perder el sentido del por qué y para qué vive. Al no existir el más potente de los vínculos que le unen con la sociedad, el trabajo remunerado, comprueba como ésta no le considera apta para su participación en otros ámbitos colectivos y, la propia persona queda condicionada en su participación y en su capacidad reivindicativa.

(283) En esta situación, se reducen las posibilidades de organización, especialmente para los grupos más vulnerables y desfavorecidos de la sociedad, muy dependientes de los servicios de asistencia, pues su objetivo principal debe ser la supervivencia. La falta de cooperación de otras personas y la imposibilidad de adaptarse al sistema de producción genera en estas personas una situación de indefensión e invalidación de la propia persona que le lleva a la sumisión.

(284) La lucha contra la exclusión requiere la participación de toda la ciudadanía para la integración social de las personas excluidas, pero el elemento más importante tiene que ser la participación de la persona excluida en la definición y desarrollo de su proceso de inserción.

(285) De otra parte, tras la experiencia adquirida con la organización de LAB-Langabetuak, debemos concluir que las pretensiones iniciales en torno a la creación del área eran poco precisas y no hemos acertado por cuestiones objetivas y de acción sindical en la organización necesaria

(286) Desde LAB planteamos, por tanto, desarrollar la participación y capacitación del colectivo de personas excluidas; asumir como estrategia sindical prioritaria la lucha contra la exclusión social; y conformar un espacio reivindicativo compartido entre trabajadores excluidos, precarizados y en relación estable con el mercado de trabajo.

Debemos contribuir a que las personas excluidas sean conscientes de su derecho a recibir servicios de calidad, tengan la posibilidad de exigir y esperar respuestas al respecto, y desarrollen la confianza y la identidad colectiva necesaria para organizarse.

(287) Debemos contribuir a que las personas excluidas sean conscientes de su derecho a recibir servicios de calidad, tengan la posibilidad de exigir y esperar respuestas al respecto, y desarrollen la confianza y la identidad colectiva necesaria para organizarse. Tenemos que ser conscientes de que los diferentes grupos de personas excluidas no son homogéneos, y que debemos atender a la especificidad de cada uno de ellos

Para conseguir estos objetivos, planteamos tres campos de actuación complementarios:

(288) - Compartir y coordinar estrategias con los movimientos sociales que luchan contra la discriminación por motivos de edad, sexo, raza, procedencia y orientación sexual.

(289)- Integrar en la dinámica sindical confederal, sectorial, territorial y de centro de trabajo las reivindicaciones contra la precariedad laboral, las sobrejornadas, las subcontrataciones, las ETT, e integrar en nuestros marcos organizativos habituales a las personas que sufren directamente dichas condiciones de trabajo.

(290) - Homogeneizar con nuestra afiliación en el mundo de la exclusión la estrategia de acción social y sindical, adoptando para ello los instrumentos organizativos que se consideren más adecuados, readecuación de LAB-Langabetuak u otras alternativas que sean propuestas por nuestra afiliación.

5.- Modelo de Acción Sindical

5-1.- Características generales

(291) Tras haber centrado en los capítulos anteriores las características básicas de nuestra estrategia sindical, queremos seguidamente plantear en relación a dichos objetivos los elementos fundamentales que van a definir el modelo de acción sindical de LAB en los próximos años.

(292) Si tuviéramos que resumir en pocas palabras nuestras pretensiones en este ámbito diríamos que nuestro modelo de acción sindical se basa en tres estrategias complementarias.

(293) **Una Acción Sindical reivindicativa.** No aceptamos el actual modelo de

La acción sindical supone un enorme esfuerzo de implicación consecuente entre lo que decimos en nuestras campañas de propaganda y lo que tenemos que hacer en los centros de trabajo.

desarrollo económico ni el papel de mera mercancía que el capital asigna a la fuerza de trabajo; es injusto el mecanismo de redistribución de la riqueza e inadmisibles la exclusión del sindicalismo de las decisiones fundamentales que afectan a las trabajadoras y trabajadores vascos. Por ello nuestra acción sindical es REIVINDICATIVA; es una acción sindical subversiva del orden establecido, radical para cambiar el actual estado de las cosas, firme en la defensa de los intereses del M.O.V. y capaz de conjugar la movilización con la propuesta y la negociación.

(294) **Una Acción Sindical solidaria.** Solidaria en el más profundo sentido de la palabra; solidaria en la lucha contra la precariedad y la exclusión social del Movimiento Obrero Vasco en su conjunto; y solidaria desde los intereses de clase, ya que la precariedad y la exclusión social son las armas patronales para maniatar al movimiento sindical. Es una solidaridad que se concreta en el marco de los centros de trabajo, en la negociación colectiva sectorial y, en las actividades confederales a través de las cuales hacemos reales la lucha contra las horas extraordinarias, la subcontratación, la discriminación por razones de sexo y edad, las políticas activas de reparto de la riqueza y, la creación de empleo.

(295) **Una Acción Sindical de base.** Aunque es imprescindible la estrategia confederal, todos sabemos que el futuro de la acción sindical está en que nuestra acción sindical llegue y se fortalezca en el centro de trabajo y que también ahí, en las relaciones de producción a pie de fábrica, nos hagamos fuertes. Asumimos la posición marxista que asegura que en la empresa, no sólo se producen mercancías, se reproducen también trabajadoras y trabajadores y se perpetúan las condiciones de explotación.

(296) La acción sindical supone un enorme esfuerzo de implicación consecuente entre lo que decimos en nuestras campañas de propaganda y lo que tenemos que hacer en los centros de trabajo. El cambio que reivindicamos no se va a realizar sin un sindicalismo de base, sin la implicación de la afiliación en la elaboración, ejecución y evaluación de nuestra estrategia sindical y, sin la planificación de estrategias concretas en contra de la precariedad, de la discriminación de mujeres y jóvenes en el acceso al puesto de trabajo y en las condiciones laborales, de las horas extraordinarias o, de la subcontratación.

(297) Una acción sindical, en definitiva, basada en la sección sindical como núcleo básico de intervención de nuestro sindicato que proyecta su estrategia hacia el conjunto de las trabajadoras y trabajadores de la empresa. Partir de la sección sindical como núcleo básico de intervención no sólo no supone el abandono, sino que nos exige dar un nuevo impulso a la asamblea de centro de trabajo como parte de nuestra estrategia de confrontación y acumulación de fuerzas.

Estamos dispuestos a propiciar un cambio en las relaciones laborales en Euskal Herria que permita articular un nuevo modelo mucho más integrado, más participativo y una toma de decisiones mucho más compartido que el modelo actual, basado exclusivamente en poner en manos del empresario la organización de la empresa.

Para conseguir una Acción Sindical como la que estamos planteando necesitamos instrumentos que la posibiliten.

(298) **El sindicato, un instrumento al servicio de las trabajadoras y trabajadores vascos.** En muchas ocasiones hemos hecho una reflexión de este tipo y hemos valorado que la organización no es un fin en si mismo, sino que tiene un carácter instrumental al servicio del M.O.V.

(299) La defensa de los intereses de trabajadoras y trabajadores vascos es el objetivo central de nuestra existencia como organización y, eso supone articular una permanente y planificada relación de la estructura sindical con la afiliación y los centros de trabajo, el incremento de nuestra afiliación y, una adecuada política de formación y asesoramiento sindical.

(300) **El sindicato, un instrumento para democratizar las relaciones laborales.** Decíamos en nuestro anterior Congreso que la democracia nunca había traspasado las puertas de las empresas y que dentro de los centros de trabajo se sistematizaba la explotación de trabajadoras y trabajadores. Nuestro modelo de acción sindical no se resigna a que las cosas sigan siendo así y, junto a nuestra posición radical y reivindicativa, planteamos la necesidad de que la acción sindical se inmiscuya, tome parte, exija la información para conocer y participar en las decisiones fundamentales de la empresa, entre ellas, las estrategias empresariales, la política de contratación, el reparto del beneficio y las condiciones laborales.

(301) Evidentemente esta exigencia de nuestra acción sindical es imposible materializarla en un contexto empresarial basado en la explotación pura y dura, la descualificación de la fuerza de trabajo, la desregulación de las relaciones laborales, la inseguridad laboral o, la persecución sindical.

(302) Estamos dispuestos a propiciar un cambio en las relaciones laborales en Euskal Herria que permita articular un nuevo modelo mucho más integrado, más participativo y una toma de decisiones mucho más compartido que el modelo actual, basado exclusivamente en poner en manos del empresario la organización de la empresa.

(303) **La formación sindical, una estrategia de cualificación.** Es evidente que para poder desarrollar esta acción sindical, nuestro sindicato debe elaborar un plan estratégico de formación y capacitación de nuestra militancia; debe ser un plan de formación que dé respuesta a sus demandas, pero este plan tiene que estar soportado en la voluntad individual de cada afiliado y afiliada.

(304) **La Caja de Resistencia, una estrategia solidaria de resistencia y**

Es objetivo de la acción sindical de LAB recomponer en una estrategia sindical compartida al movimiento obrero disperso en colectivos aislados y, muchas veces, enfrentados

lucha. El modelo de acción sindical que estamos planteando a lo largo de las páginas de esta ponencia va a requerir compaginar la estrategia confederal con la presión sindical en los ámbitos confederal, sectorial y de empresa. Es una estrategia que va a necesitar una planificación y una selección de los objetivos de presión, cuestión ésta a la que podría ayudar la constitución de la caja de resistencia de LAB.

(305) En este sentido, estudiaremos la conveniencia de elaborar una propuesta concreta de la Caja de Resistencia de LAB como instrumento de potenciación de nuestra estrategia sindical.

5-2.- Una acción sindical vertebradora del Movimiento Obrero Vasco

(306) Es objetivo de la acción sindical de LAB recomponer en una estrategia sindical compartida al movimiento obrero disperso en colectivos aislados y, muchas veces, enfrentados. Trabajadoras y trabajadores separados por su relación contractual en el mercado de trabajo, desempleados y desempleadas, falsos autónomos, cooperativistas, pensionistas... son los grupos más significativos respecto a los cuales LAB debe dar una respuesta convergente de acción sindical.

(307) LAB tiene que ser punto de encuentro de las reivindicaciones específicas de cada sector y lo tiene que ser desde una estrategia general destinada a recomponer la unidad del Movimiento Obrero Vasco, haciendo suyas las reivindicaciones y estableciendo los instrumentos organizativos y las relaciones necesarias. Así como en el anterior Congreso decidimos poner en marcha las áreas de Gazteak, Emakumeak, y Langabetuak, en este Congreso tomamos la decisión de organizar LAB-Pensiodunak para dar cabida en nuestra estrategia sindical a las demandas de las trabajadoras y trabajadores pensionistas.

(308) Con el mismo objetivo, desde LAB vemos necesario dar una respuesta a la precariedad laboral que está originando un número ingente de falsos autónomos. En este sentido, la aparición de dicha subcategoría laboral debe ser atacada con la misma contundencia que es atacada la precariedad y la exclusión social, tanto desde el ámbito confederal como en los marcos correspondientes de empresas y centros de trabajo.

(309) El resto del sector formado por trabajadoras y trabajadores autónomos, desligados del mercado de trabajo habitual, también requiere de una reflexión desde nuestra acción sindical con el fin de desarrollar niveles de encuentro con trabajadoras y trabajadores de dicho sector y las organizaciones que en ese espacio están surgiendo y, de coordinar estrategias reivindicativas.

Los convenios y pactos colectivos deben prestar una especial atención a la distribución de la jornada, fijando mediante el calendario laboral el horario, la jornada ordinaria máxima diaria y semanal, así como los descansos entre jornadas o los comprendidos dentro de las mismas.

5-3.-Estrategia de Negociación Colectiva

(310) Los convenios colectivos son instrumentos centrales e insustituibles para regular colectivamente las condiciones de trabajo, avanzar en la consecución de nuevos derechos, reforzar la solidaridad entre todos los trabajadores/as, así como para mejorar la capacidad de participación y reforzar el sindicato incrementando la afiliación y representación. Son, o mejor deben ser, la referencia cierta de todo asalariado/a en cuestiones como la jornada, el salario, la salud laboral, la clasificación profesional, etc... En suma, una herramienta de extensión de los derechos laborales, para ampliar y mejorar sus contenidos.

(311) En cuanto a las tendencias derivadas de la aplicación de las políticas económicas, sociales y laborales del neoliberalismo que inciden en el campo de la negociación colectiva, caben destacar las siguientes: presión al recorte de las garantías sociales y laborales; cambios en el tejido productivo; descentralización productiva y privatización de servicios; extensión de la subcontratación y de las empresas de servicios; nuevos sistemas en la organización del trabajo; e individualización de las relaciones laborales.

(312) **Objetivos reivindicativos.** Reducción de la jornada de trabajo hacia las 35 horas. Esta cuestión ha sido tratada en el capítulo 3.3 de esta ponencia, por lo que nos remitimos a la misma. Cabe resaltar aquí que los convenios y pactos colectivos deben prestar una especial atención a la distribución de la jornada, fijando mediante el calendario laboral el horario, la jornada ordinaria máxima diaria y semanal, así como los descansos entre jornadas o los comprendidos dentro de las mismas.

(313) Cuando hablamos de reducir la jornada de trabajo, nos referimos a la reducción de la jornada real y no a la formal. Por tanto, se trata de asegurar que la disminución de las horas de trabajo sea efectiva y no se produzca un incremento de las horas extraordinarias. Este es un punto reivindicativo de mucha importancia. Para abordar este complejo problema, atravesado por frecuentes contradicciones entre las posiciones teóricas y la realidad práctica en los centros de trabajo, contamos con el Acuerdo sobre supresión de horas extraordinarias suscrito en el CRL el 15 de enero de 1.999, así como un Acuerdo de similar naturaleza incorporado posteriormente al Acuerdo por el Empleo de Nafarroa.

(314) La virtualidad del Acuerdo Interconfederal dependerá de la presión de las secciones sindicales y de los comités de empresa, de la coherencia sindical, de la convicción y honestidad con la que abordemos la negociación de los convenios y pactos y, claro está, de las resistencias patronales.

(315) LAB, junto con otros sindicatos, hemos promovido la aplicación del Acuerdo sobre supresión de horas extras en varios convenios colectivos y acuerdos de empresa.

Desde LAB defenderemos la recuperación y mejora del poder adquisitivo de los salarios, con una especial atención a los niveles salariales más bajos y a la discriminación salarial que afecta a las mujeres.

Hemos de perseverar en esa dirección, haciendo realidad la disminución drástica de las horas extras en los centros de trabajo hasta su práctica desaparición.

(316) **Mejorar la capacidad adquisitiva de los salarios:** Frente a la ofensiva ideológica neoliberal que pretende culpabilizar a los salarios de la falta de competitividad de la economía, y las consiguientes recomendaciones a la moderación salarial, desde LAB defenderemos la recuperación y mejora del poder adquisitivo de los salarios, con una especial atención a los niveles salariales más bajos y a la discriminación salarial que afecta a las mujeres.

(317) No podemos aceptar que los salarios sean sacrificados, una vez más. Exigimos que también desde la política salarial a pactar en la negociación colectiva se contribuya a un reparto más justo y equitativo de la riqueza generada. Esta posición está en sintonía con las reivindicaciones salariales de los sindicatos europeos más potentes. Así, el sindicato sectorial más importante de Europa, el IG-Metall alemán, ha reclamado para las negociaciones salariales de 1.999, que afectan a 2,4 millones de asalariados/as, un aumento del 6,5 %, casi 6 puntos más que el índice de precios al consumo en Alemania.

(318) En el capítulo salarial no podemos dejar de referirnos al tratamiento del complemento de antigüedad, pues se ha convertido en uno de los puntos más controvertidos y conflictivos de la negociación colectiva. Desde la reforma laboral de 1.994 la patronal insiste de forma beligerante en la modificación a la baja, cuando no en la supresión lisa y llana, de este complemento salarial. Utilizando burdos argumentos pseudosolidarios, lo que se pretende es reducir los costes laborales sin contrapartida alguna. Para desmontar este planteamiento, en LAB estaremos abiertos a negociar este tema pero, eso sí, desde una premisa fundamental: el mantenimiento en la cuantía global de la antigüedad dentro de la masa salarial, pactando fórmulas alternativas tendentes a una reordenación más equilibrada de la estructura salarial.

(319) Debemos subrayar, por último, un fenómeno particularmente pernicioso y de efectos disgregadores para la clase trabajadora: la discriminación en las condiciones de trabajo, principalmente en el salario, en las nuevas contrataciones. Si bien inicialmente el tratamiento desigual de los nuevos trabajadores/as se limitaba a excluirles de determinadas ventajas sociales, ahora la patronal propone abiertamente que los trabajadores/as a contratar perciban salarios inferiores a sus compañeros/as ya integrados en la plantilla, con la coartada de la creación de empleo. Es más, dichas propuestas cuentan en muchas ocasiones con el refrendo sindical, llegándose incluso a la creación artificial de nuevas categorías y niveles profesionales destinadas en exclusiva a los trabajadores/as de nuevo

LAB promoverá la aplicación de los Acuerdos suscritos en el CRL sobre esta materia, desarrollando sus estipulaciones a través de los convenios sectoriales y, sobre todo, de los acuerdos en las empresas

ingreso, para dar un barniz de legalidad a un pacto jurídicamente ilegal y sindicalmente nefasto. Deberemos estar atentos a estas maniobras patronales, rechazando este tipo de propuestas-trampa que van en la dirección contraria a una acción sindical solidaria.

(320) Resulta fundamental potenciar el Acuerdo Interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas, suscrito en el CRL en enero de 1.999, complementado por el Acuerdo de la Comisión Paritaria de Abril, incorporando al mismo el contrato de relevo.

(321) LAB promoverá la aplicación de los Acuerdos suscritos en el CRL sobre esta materia, desarrollando sus estipulaciones a través de los convenios sectoriales y, sobre todo, de los acuerdos en las empresas. Teniendo presente que la puesta en marcha del mecanismo de sustitución y relevo descansa en última instancia en la decisión voluntaria del trabajador/a y empresario/a concernido, resulta imprescindible dotar de dimensión colectiva al proceso de renovación de plantillas. En este sentido, es muy importante exigir la aplicación de los Acuerdos del CRL en sus propios términos, rechazando los intentos empresariales de desnaturalizar su contenido y aplicar el contrato de relevo estatal. Es sabido que el contrato de relevo, en su configuración legal, ha sufrido profundas transformaciones en el ámbito de la CAV al haber sido integrado y adaptado en el seno del CRL. Tenemos que garantizar, pues, el respeto a lo pactado.

(322) En cuanto al trabajador/a relevista, verá transformado automáticamente su contrato de relevo temporal en un contrato indefinido al término de la vigencia de aquel. Además prestará servicios a tiempo completo, y no a tiempo parcial como posibilita la regulación legal. Por lo que se refiere al relevado/a o sustituto/a, se arbitrarán mecanismos para asegurar su retirada definitiva de la empresa, así como la percepción de una renta entre el 85% y el 100% de su salario neto, con las correspondientes actualizaciones (hay que tener en cuenta que ello exigirá a las empresas un complemento económico de cierta entidad cuando el trabajador/a prejubilado/a tenga pocos años de cotización). Asimismo, habrá que acordar colectivamente la homogeneización de las condiciones de salida de los sustituidos/as, evitando discriminaciones acaso derivadas del clientelismo sindical. Por último, debemos garantizar la igualdad de trato para las nuevas contrataciones, rechazando la doble, o cuádruple, escala salarial, como la producida en el caso de la empresa E. Orbegozo, S.A.

(323) **Contratación. La lucha contra la precariedad laboral.** La precariedad es uno de los factores que más ha influido en la desestructuración de la clase trabajadora y en la sobreexplotación de amplios segmentos de la misma, principalmente los jóvenes y las mujeres. Se ha señalado que la política de contratación es uno de los aspectos medu-

La acción sindical, en conjunción con las iniciativas de otros agentes sociales - principalmente el movimiento juvenil -, debe volcar sus energías en la lucha contra la precariedad. La negociación colectiva debe empujar en esa dirección. El reto principal está en la conversión de los contratos temporales en indefinidos.

lares de las relaciones laborales y que la negociación colectiva juega un papel subordinado y condicionado por la regulación legislativa del Estado.

(324) Tras el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, parte principal de la reforma laboral de 1.997, se ha establecido un nuevo marco regulador de la contratación. Los sindicatos CC.OO. y UGT, conscientes de su grave responsabilidad en la facilitación y abaratamiento del despido instaurados en aquel Acuerdo, están realizando, junto al Gobierno del PP, una vasta campaña propagandística glosando las bondades del mismo en la lucha contra la precariedad contractual. Siendo cierto que, desde un punto de vista estadístico, ha aumentado el número de contratos indefinidos, no es menos cierto que los índices de temporalidad se mantienen prácticamente inalterados. La nueva normativa no está sirviendo para crear empleo fijo, sino para estabilizar las plantillas en esta fase alcista de la economía, mediante la conversión en indefinidos de contratos temporales en gran medida fraudulentos.

(325) En cualquier caso, este sombrío panorama no debe conducirnos a la resignación. La acción sindical, en conjunción con las iniciativas de otros agentes sociales - principalmente el movimiento juvenil -, debe volcar sus energías en la lucha contra la precariedad. La negociación colectiva debe empujar en esa dirección. El reto principal está en la conversión de los contratos temporales en indefinidos. Debemos comprometer a la patronal, en los convenios colectivos y en los pactos de empresa, a contratar o transformar en fijos al máximo número de trabajadores/as, utilizando si es preciso como referencia una determinada proporcionalidad entre temporales e indefinidos. En el caso de las Administraciones Públicas, dicha conversión contractual puede efectuarse mediante la penalización de las empresas licitadoras que, concurriendo a los concursos o subastas de obras o adjudicación de servicios, dispongan de menos plantilla fija o exigiendo un volumen de contratación indefinida. Además, la exigencia de una reducción drástica de la temporalidad para el personal al servicio de la Administración es una exigencia inaplazable.

(326) Mención especial merece la recurrente propuesta de contrato estable formulada por la patronal, principalmente Adegi. Desde LAB nos opondremos a este mecanismo de precarización que pretende descausalizar por completo la extinción de los contratos de trabajo, de forma que la duración de los mismos dependa exclusivamente de la voluntad empresarial, sin control judicial ni administrativo alguno.

(327) En relación a la subcontratación y las denominadas empresas de servicios, trataremos de regular las condiciones laborales de su personal a través de la negociación colectiva. Para ello es preciso que los convenios obliguen a las empresas afectadas a

Las estructuras de LAB prestarán una especial dedicación a la preparación de la negociación colectiva, a través del contacto directo con los trabajadores/as afectados/as

garantizar que las condiciones de trabajo mínimas fijadas en los mismos sean de aplicación a la plantilla de la empresa subcontratista o de servicios; salvo que ésta esté afectada por un convenio colectivo. Por otra parte, estaremos vigilantes para evitar situaciones de cesión ilegal de trabajadores/as, fenómeno frecuente en este tipo de empresas, exigiendo en su caso la intervención de la Autoridad Laboral.

(328) **Estrategia de negociación y dinámica interna de la negociación colectiva.** Tenemos que dar un vuelco general a la dinámica interna de la negociación colectiva. Hemos insistido reiteradamente en la necesidad de sacudir las inercias en las que se desenvuelve la negociación colectiva en no pocas ocasiones. Frente a este hecho, sólo cabe una receta: fortalecer nuestra organización y mejorar los métodos de trabajo. Superados los tiempos de confiar al espontaneísmo autoorganizativo la dinámica sindical, es hora de crear y consolidar estructuras sectoriales fuertes y enraizadas, con una política de afiliación expansiva. No en vano las secciones sindicales y los sectores juegan un papel fundamental e insustituible en los procesos de negociación de convenios y pactos colectivos.

(329) Las estructuras de LAB prestarán una especial dedicación a la preparación de la negociación colectiva, no centrandó sólo los esfuerzos en la elaboración de plataformas y reuniones intersindicales, sino también, y sobre todo, en el trabajo concienzudo, realizado con antelación suficiente a través del contacto directo con los trabajadores/as afectados/as, recogiendo sus preocupaciones, con métodos encaminados a que los trabajadores/as vivan la negociación colectiva como algo propio, a que se sientan protagonistas y no meros destinatarios de los resultados de la gestión más o menos acertada de los liberados/as sindicales.

(330) Junto a una adecuada preparación, resulta clave la tarea de seguimiento de la negociación colectiva. No basta negociar un buen convenio, hay que lograr que se cumpla. Además hay que hacer un balance donde se evalúen los resultados conseguidos, su correspondencia con el contenido de la plataforma inicial, las materias objeto de empeñamiento patronal, así como la corrección o no de la dinámica sindical y el consiguiente chequeo de nuestra salud organizativa, extrayendo de todo ello las consecuencias de futuro precisas.

(331) Desde LAB compartimos la posición generalizada del movimiento sindical sobre la necesidad del inicio de la negociación colectiva hacia el otoño - antes de la finalización de la vigencia de los convenios - al objeto de evitar que el retraso deliberadamente buscado por la patronal, el desánimo consiguiente y la obsesión por garantizar algo tangible (el incremento salarial, por lo general) haga que se dejen aparcados aspectos centrales de las plataformas.

Nos oponemos al arbitraje obligatorio como fórmula general de solución de conflictos, así como a la mediación a las primeras de cambio como vía sustitutoria de la acción reivindicativa en los sectores y empresas.

(332) Como elemento de estrategia, es asimismo importante racionalizar los ámbitos temporales de los convenios colectivos, acompasando las vigencias de los convenios sectoriales de los distintos herriedos y éstos con los convenios y pactos de empresa, a fin de articular un frente de respuesta generalizado y lo más homogéneo posible. Relacionado con lo anterior está la problemática referente a la vigencia de los convenios colectivos. Constatamos con preocupación que la mayoría de los convenios y pactos tienen una vigencia plurianual, en ocasiones desorbitadamente extensa (hasta 5 años). Esto resulta aún más problemático cuando las materias pactadas para tan largos períodos comprenden los ejes básicos de la acción sindical, como la jornada laboral. Desde LAB manifestamos sin ambages nuestra autocrítica más severa, en la parte que nos corresponde. Cualquier planteamiento de revitalización de la negociación colectiva choca de modo flagrante con esta cuestión, máxime cuando pretendemos dar una respuesta articulada a la patronal desde los diferentes niveles: confederal, sectorial, y de empresa. Por consiguiente, defendemos una vigencia corta para los convenios y pactos, a poder ser anual. De lo contrario la negociación colectiva perderá buena parte de su virtualidad.

(333) Hay que subrayar también la necesidad de conocer pormenorizadamente la situación de cada sector en negociación. Es importante hacer una radiografía del mismo, identificando las empresas claves, las que en definitiva juegan un papel determinante en el banco patronal de la mesa negociadora. No cabe duda de que nuestra intervención sindical debe ser más incisiva precisamente en estas empresas. De ahí la conveniencia de intensificar las energías en los puntos más vulnerables de la patronal.

(334) Junto a las consideraciones anteriores, hemos de manifestar que en el actual contexto sociolaboral - con las propuestas flexibilizadoras de signo ultraliberal y la actitud pactista del sindicalismo de obediencia española - la estrategia de confrontación y movilización cobra más sentido que nunca. La oposición a prácticas de concertación basadas en acuerdos de escaso contenido, con eficacia más aparente que real, debe ser una constante en la filosofía sindical de LAB. Ciertamente, debemos partir de la correlación de fuerzas existente en cada ámbito de negociación, pero con la voluntad de realizar y liderar la respuesta más firme posible, sobre todo en aquellos convenios referenciales en los que por distintas razones sean más viables nuestras propuestas, teniendo en cuenta el efecto tractor que suponen dichos convenios referenciales en el conjunto de la negociación colectiva.

(335) Por otra parte, desde LAB cuestionamos la denominada estrategia de negociación colectiva permanente, orientada a la institucionalización de los procesos negociadores a través de mecanismos de resolución de conflictos colectivos. Reconociendo el

Es necesario concretar medidas para descubrir y hacer desaparecer las múltiples formas de discriminación que se dan en cada espacio de trabajo.

papel positivo que tales instancias - el PRECO, principalmente - pueden desempeñar en determinados supuestos, sobre todo en orden a superar bloqueos prolongados en la negociación, resulta de todo punto rechazable el remitir a tales procedimientos la solución de los conflictos surgidos en la negociación colectiva, máxime si ello se produce de manera casi sistemática por razón de una concepción teórica de "modelo cooperativo" de las relaciones laborales. Por consiguiente, nos oponemos al arbitraje obligatorio como fórmula general de solución de conflictos, así como a la mediación a las primeras de cambio como vía sustitutoria de la acción reivindicativa en los sectores y empresas.

5-4.-Acción Sindical desde la perspectiva de género

5-4-1.- Una acción sindical para conseguir una sociedad no patriarcal

(336) El objetivo de avanzar en la construcción de una Euskal Herria libre, socialista y no sexista nos exige trabajar desde el sindicalismo para superar el modelo de sociedad capitalista-patriarcal que sustenta la opresión específica de las trabajadoras.

(337) Conseguir que la acción sindical realizada por LAB interiorice la perspectiva de género supone actuar en sus aspectos ideológicos e instrumentales. Es preciso organizar de forma totalmente diferente tanto el mercado de trabajo como el trabajo doméstico y la protección social -actualmente organizados para mantener la opresión económica y social de las mujeres-, para poder hacer realidad la igualdad de condiciones y oportunidades. Pero, además, es necesario concretar medidas para descubrir y hacer desaparecer las múltiples formas de discriminación que se dan en cada espacio de trabajo.

5-4-2.- La importancia del trabajo sindical

(338) La acción sindical es clave a la hora de impulsar cambios reales frente a reformas superficiales. Para avanzar en el reconocimiento de la existencia y la desaparición de la discriminación que sufren las trabajadoras, es preciso que se lleve a la práctica mediante intervenciones específicas lo reflexionado y propuesto en múltiples informes. Esta actuación tiene que tener en cuenta, entre otros aspectos la necesidad de:

(339) - Establecer estrategias que hagan desaparecer la división del trabajo en función del sexo, que está en el origen de la opresión económica y social de las mujeres.

(340) - Promover medidas para conseguir unas relaciones igualitarias entre mujeres y hombres, en el ámbito social y laboral.

Es evidente que dentro de la explotación y de la problemática general que sufre la clase trabajadora, la que afecta al colectivo de las trabajadoras es específica y especialmente grave. Junto a ello, es preciso señalar que si bien los responsables directos de la ocultación de esta situación son los poderes políticos y económicos, es necesario que desaparezca la aceptación pasiva que se manifiesta a la misma por parte de sindicatos y demás sectores sociales.

(341) - Garantizar los medios para que las aportaciones de las trabajadoras sean reconocidas, valoradas y asumidas, tanto en lo que se refiere a los valores establecidos como a las formas de actuación social.

5-4-3.-Situación de la opresión de sexo-género en el mundo del trabajo. Características principales

(342) La división del trabajo en función del sexo genera una dicotomía entre el trabajo mercantilizado y el no mercantilizado. Junto a estas dos categorías se generan, entre otros, dos grupos sociales: las mujeres y los hombres, poseedores de iguales derechos desde una visión formal de la ley, pero que tienen diferentes expectativas de forma de vida, empleo y protección social, en la práctica. La división del trabajo en función del sexo es uno de los pilares del modelo discriminatorio de sociedad, que impone y reproduce situaciones discriminatorias en los diferentes campos: económico, laboral, social, cultural...

(343) La integración de las mujeres en el mercado de trabajo oficial se da de forma difícil y discriminatoria. En primer lugar, por la propia concepción, configuración y normativa del mercado, que prioriza el empleo masculino; en segundo lugar, por la diferente implicación en la responsabilidad y participación de mujeres y hombres en el trabajo y cuidado del espacio familiar; y en tercer lugar, por la bolsa de reserva de escaso coste social que suponen las mujeres para el capital.

(344) **Mercado de trabajo y opresión en función del sexo.** - Al analizar el mercado laboral desde una perspectiva de género, se observa que la exclusión y la discriminación de las trabajadoras es su característica principal. De hecho, la mayoría de las mujeres de Hego Euskal Herria está fuera del mercado de trabajo y las mujeres son consideradas inactivas o paradas; sin embargo, gran número de ellas trabaja en casa.

(345) **Exclusión laboral.** - El trabajo de casa se caracteriza por su invisibilidad. De hecho, no aparece en las estadísticas, no se contabiliza en el Producto Interior Bruto (se estima en torno al 50% del PIB) y, aunque es una de las bases del sistema económico, se considera y analiza como un tema marginal, privado y de "mujeres".

(346) La invisibilidad del trabajo doméstico no se limita al que las mujeres realizan en su propia casa. Tampoco se quiere ver cuando se realiza en otra casa de forma remunerada, ya que entonces, en la inmensa mayoría de los casos, es trabajo sumergido. Bajo la precariedad total que implica el trabajo sumergido se encuentran actividades y tipos de trabajadoras y trabajadores diversos, pero sobre todo mujeres

(347) Es evidente que dentro de la explotación y de la problemática general que sufre la clase trabajadora, la que afecta al colectivo de las trabajadoras es específica y especialmente grave. Junto a ello, es preciso señalar que si bien los responsables directos de la ocultación de esta situación son los poderes políticos y económicos, es necesario que desaparezca la aceptación pasiva que se manifiesta a la misma por parte de sindicatos y demás sectores sociales.

(348) **Trabajadoras que participan en el mercado oficial de trabajo.**- La estructura del mercado laboral está totalmente segregada en función del sexo. Esto genera condiciones de trabajo discriminatorias que son un obstáculo añadido para que aumente la participación de las mujeres en el mismo.

(349) Los indicadores de segregación y discriminación son múltiples. Hay que señalar que las mujeres son mayoría en los empleos y profesiones que son continuación de la tarea asistencial inherente al trabajo doméstico -empleos poco valorados social y económicamente-; sin embargo, quedan fuera de profesiones y trabajos considerados como masculinos. De igual manera, se imponen a las mujeres las contrataciones más precarias y los sueldos más bajos. Esto va unido al acoso sexual, a las dificultades de promoción y, a la falta de protección social y laboral mínima. Sin embargo, tienen prioridad en los despidos. Añadir a todo lo anterior, que las trabajadoras han de hacer frente a la llamada "doble jornada", es decir, se les exige que compatibilicen el empleo y el trabajo de casa. Este es el objetivo básico de los contratos a tiempo parcial, tipo de contrato especialmente feminizado.

(350) El neoliberalismo está cuestionando muchos de los logros conseguidos gracias a la lucha de la clase trabajadora vasca. El paro y la precariedad se extienden sin medida y, junto a ello, empeoran considerablemente las condiciones de trabajo, al tiempo que desaparecen las mejoras sociales. Por todo ello, son cada vez más los sectores sociales que sufren sobreexplotación sin ningún tipo de protección social. En cada uno de ellos son las mujeres las que soportan las peores condiciones. Indicadores de la feminización de la pobreza son, por ejemplo, quienes viven con pensiones de miseria y/o tienen hijas e hijos a su cargo. Hay que destacar también la especial incidencia del paro y la precariedad en las mujeres jóvenes.

(351) La situación laboral y de protección social no es igual entre mujeres y hombres. El sindicalismo vasco tiene que asumir esta realidad si quiere defender los derechos de toda la clase trabajadora y no sólo los de los trabajadores.

Repartir la riqueza y el trabajo, pero de forma igualitaria entre todas las personas, mujeres y hombres. Esta reivindicación está en la base de la propuesta por el empleo y la protección social que LAB impulsa, junto a otros sectores sociales.

5-4-4.- Acción sindical para superar la discriminación en función del sexo-género

(352) La situación de trabajo y protección social de las trabajadoras, a diferencia de la de los trabajadores, está condicionada por la actividad doméstica, la del mercado de trabajo y sus interrelaciones.

(353) Para avanzar en la superación de la discriminación y exclusión de las trabajadoras vascas, es preciso trabajar a partir de tres coordenadas ligadas entre sí: una, extender estrategias de acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo; dos, crear servicios sociales y garantías de condiciones para que la responsabilidad y el trabajo doméstico sea socializado y compartido de forma igualitaria entre las personas que forman la unidad de convivencia; y tres, posibilitar fondos y medidas que garanticen la percepción de prestaciones dignas de protección social

(354) Son numerosos los análisis hechos, las necesidades reconocidas y las propuestas realizadas en estos tres ámbitos, pero, sin embargo, muy pocas las que llegan a concretarse. El patriarcado es uno de los componentes del capitalismo, pero también está profundamente enraizado en la clase trabajadora. A partir de esta complicidad, pueden comprenderse todas las dificultades que surgen para canalizar las medidas necesarias.

(355) **Líneas de trabajo.**- Repartir la riqueza y el trabajo, pero de forma igualitaria entre todas las personas, mujeres y hombres. Esta reivindicación está en la base de la propuesta por el empleo y la protección social que LAB impulsa, junto a otros sectores sociales. Este proyecto plantea las condiciones y las medidas necesarias para ir superando la dualización que sufre la clase trabajadora y para desarrollar un modelo de sociedad más libre, justa y solidaria.

(356) El salario social y la reducción de jornada - 35 horas - para crear empleo son dos medidas necesarias para hacer frente a la exclusión. Pero, para que sean eficaces, hemos de tener en cuenta que el componente mayoritario de la exclusión son las mujeres.

(357) Esta constatación ha de estar presente en todas las estrategias que se planteen en torno a estos ejes: implantar medidas para que la responsabilidad del trabajo doméstico sea compartida y socializada; además de obtener empleo, garantizar que no existan condiciones laborales discriminatorias; imponer límites a la precariedad y avanzar en su desaparición; y garantizar a las trabajadoras sin empleo su derecho propio a una renta básica o a una prestación complementaria

(358) Además, hay que conseguir competencias económicas y políticas, así como acuerdos con las Administraciones y empresarios. La negociación colectiva y los acuerdos

Las nuevas formas de precariedad, la discriminación salarial, las sobrecargas están sometiendo a la juventud vasca a unos niveles de explotación que creíamos superados

de empresa deben ser instrumentos para superar la situación de opresión y discriminación que sufren las trabajadoras vascas.

5-5.- Juventud y Acción Sindical

(359) La juventud vasca sigue sufriendo los más elevados niveles de precariedad laboral y exclusión social de la sociedad vasca, lo que impide a los jóvenes realizar un proyecto de vida mínimamente estable.

(360) La prioridad que desde la intervención sindical se ha dado a la reivindicación de políticas activas a favor del empleo y, la protección social y la centralidad que a nivel juvenil ha tomado el debate sobre las condiciones de vida no se han traducido en mejoras tangibles en la situación de los jóvenes aunque van creando condiciones para invertir la tendencia de degradación del mercado laboral y para avanzar en el proceso de consecución de cambios estructurales.

(361) Las nuevas formas de precariedad, la discriminación salarial, las sobrecargas están sometiendo a la juventud vasca a unos niveles de explotación que creíamos superados. Es inadmisibile un sistema económico que dilapida sus capacidades productivas y, condena a las nuevas generaciones de trabajadoras y trabajadores a la explotación pura y dura y a la descualificación profesional; lo cual equivale a condicionar el futuro socioeconómico de Euskal Herria. El sistema, con todos los instrumentos que posee, está formando a la juventud que el modelo neoliberal necesita. Es el futuro lo que está en juego y, el sistema lo tiene tan claro como nosotros.

(362) Se está estabilizando y normalizando un modelo de trabajadores y trabajadoras sin derechos, que además de reproducir para la juventud unas pésimas condiciones laborales, está rompiendo la regulación laboral lograda gracias la presión sindical, la negociación entre las partes y, la propia unidad del Movimiento Obrero Vasco.

(363) Las actuales condiciones de trabajo impuestas a la juventud no sólo incrementan la explotación de trabajadoras y trabajadores sino que tratan de impedir una respuesta coordinada de la totalidad del Movimiento Obrero Vasco contra la explotación y la precariedad laboral

(364) Lo fundamental de nuestro compromiso con la juventud debe ser la apuesta por un nuevo modelo de sociedad. La oferta de LAB, en este sentido, es clara. Nuestro mayor activo es un proyecto político sindical para construir una Euskal Herria basada en la justicia social, para ello planteamos vías de superación de la actual realidad con propues-

Nuestra apuesta requiere por tanto incorporar a los jóvenes a la lucha sindical desarrollar iniciativas contra la exclusión, la precariedad, la discriminación y la subcontratación desde el centro de trabajo, la comarca, el sector y el ámbito confederal.

tas y alternativas concretas que, a su vez, garanticen un futuro para la clase trabajadora. En este sentido, tenemos que profundizar la ofensiva ideológica en los espacios juveniles.

(365) El Espacio Socioeconómico Vasco y el MVRL son apuestas compartidas por la juventud en cuanto que son instrumentos para desarrollar nuestra política económica y laboral. Pero además, igual que avanzamos en la definición de nuestra alternativa económica y laboral, debemos hacerlo en el ámbito social. Tenemos que ampliar nuestra capacidad de iniciativa con propuestas y alternativas. El actual modelo no satisface las necesidades de la juventud, no garantiza derechos básicos, ni ofrece oportunidades para poder acceder a ellos.

(366) Desde LAB vamos a impulsar una acción más ofensiva en la defensa de estos derechos convirtiendo las reivindicaciones de la juventud trabajadora en una cuestión prioritaria de nuestra acción sindical. Nuestra apuesta requiere por tanto incorporar a los jóvenes a la lucha sindical desarrollar iniciativas contra la exclusión, la precariedad, la discriminación y la subcontratación desde el centro de trabajo, la comarca, el sector y el ámbito confederal.

(367) Vivienda, derechos estudiantiles, y participación en la sociedad de la juventud son aspectos a impulsar por LAB, tanto desde el discurso como con iniciativas. Las dinámicas sociopolíticas y sindicales desarrolladas en los últimos años le han dado una nueva dimensión tanto a la capacidad de incidencia como a la legitimidad del sindicato y, debemos impulsar nuevos pasos en este sentido.

(368) La creación de empleo tiene que ser un eje central, creación que sólo entendemos que se da realmente cuando es indefinida. La rotación en la contratación no es, de ninguna forma, la política de empleo que necesitamos como alternativa al paro. Además, es el empleo fijo, como principal característica del empleo digno, la medida que reivindicamos ante la constante degradación del mercado laboral.

(369) La reducción del tiempo de trabajo, la jornada laboral de 35 horas y la desaparición de las horas extras tienen que completarse con una acción sindical eficaz contra la precariedad. Las dinámicas de los últimos años nos colocan en una situación de acumular fuerzas en torno a estas medidas; acumulación que se da con la activación de sectores alejados de la actividad sindical hasta hace pocos años como ha sido la juventud.

(370) La lucha sindical en torno a las reivindicaciones que puedan mejorar sustancialmente las condiciones de vida y trabajo de la juventud tienen una importancia trascendental para el futuro de la clase trabajadora vasca. En este sentido, el salario social, la reducción de jornada, la jubilación anticipada, la eliminación de las sobrejornadas, la erra-

La economía social se está deslizando hacia una economía social de mercado en la que predomina más el mercado que las señas de identidad de lo social, lo cual tiene un reflejo inmediato en el empeoramiento de las relaciones y condiciones laborales.

dicación de las ETTs y la subcontratación, la reducción sustancial de la tasa de temporalidad, y la desaparición de la economía sumergida son estrategias de movilización permanentes que deben hacer de LAB el referente sindical de la juventud trabajadora vasca.

(371) Aún siendo cierto que se constata un alejamiento de la juventud de los marcos clásicos de organización de la clase trabajadora, consecuencia de una falta de identificación - fruto de la eventualidad y la incertidumbre del futuro de cada uno en la empresa -, las secciones sindicales deben ser un pilar fundamental en este reto.

5-6.-Economía Social

(372) La experiencia adquirida por nuestra organización en los últimos años nos indica que la economía social se está deslizando hacia una economía social de mercado en la que predomina más el mercado que las señas de identidad de lo social, lo cual tiene un reflejo inmediato en el empeoramiento de las relaciones y condiciones laborales.

(373) El mundo cooperativo desarrolla unos niveles de planificación conjunta que le posibilita una actuación mucho más cohesionada que a la empresa capitalista. Además es susceptible, en función de su origen y de la composición de su cuerpo empresarial, de propiciar puntos de encuentro con el desarrollo económico del entorno geográfico y político en el que está instalado - en este caso, Euskal Herria - y de realizar una reinversión mayor de los beneficios disponibles hacia la inversión productiva.

(374) Dicho esto que consideramos positivo, tenemos que criticar con firmeza que la falta de una estrategia sindical propia en el marco de las empresas cooperativas y Sociedades Laborales ha propiciado la extensión de prácticas de relaciones laborales jerárquicas, similares a las de la empresa capitalista y, que están proliferando condiciones laborales iguales - y en muchos casos peores - que las de las de trabajadoras y trabajadores del sector capitalista tradicional de la economía. Esto nos plantea la necesidad de abordar nuestra intervención en el marco cooperativo y SALes y, hacerlo en función de los siguientes objetivos fundamentales:

(375) * Crear y desarrollar la sección sindical de LAB en las empresas cooperativas con las características básicas de cualquier centro de trabajo público o privado. Esto supone impulsar la afiliación, la comunicación con el resto de trabajadores y trabajadoras e, incluir en la acción sindical de las empresas las estrategias generales de acción sindical en torno a la reducción del tiempo de trabajo, la eliminación de las horas extraordinarias y de las subcontrataciones, la igualdad de oportunidades, la salud laboral y siniestralidad etc...

(376) LAB no demanda sustituir los actuales órganos de representación interna de las empresas cooperativas sino realizar a través de ellos una estrategia sindical como la que estamos planteando. Los elementos positivos que pudieran tener las empresas cooperativas - entre ellos los que hemos descrito de planificación, identificación con el entorno, reinversión etc...- son elementos que en demasiadas ocasiones las propias cooperativas y SALES están abandonando.

5-7.-Acción Sindical y Normalización Lingüística

(377) La extensión y utilización del euskara en el mundo laboral, salvo excepciones que no mantienen interrelación y que tampoco generan un efecto inducido notable, siguen inmersas en el testimonialismo. Un testimonialismo que debe superarse con planes e iniciativas concretas que supongan también una incentivación de la implicación de otros agentes sindicales, económicos e institucionales. Hoy, desgraciadamente, el euskara sigue encontrando en las puertas de la gran mayoría de centros de trabajo una aduana restrictiva y coaccionadora.

(378) Los nuevos aires sociopolíticos que sacuden Euskal Herria también están afectando positivamente a mayores compromisos en relación al euskara y su extensión en la sociedad vasca. La actividad de Kontseilu (Bai Euskarari!), con el novedoso compromiso colectivo de empresarios, agentes económicos y sindicatos en la normalización del euskara en todos los ámbitos de la sociedad vasca, debe significar un punto de partida para una cadena planificada de iniciativas en relación al euskara en los centros de trabajo.

(379) Por tanto, desde la acción sindical de LAB queremos dar un impulso decisivo en nuestro quinto congreso a la normalización lingüística del euskara en los diferentes ámbitos en los que realizamos nuestro trabajo sindical.

(380) Son varios los frentes de actuación que contemplamos y respecto a cada uno de ellos queremos marcar estrategias concretas de actuación. Hemos definido en páginas anteriores el carácter de nuestra apuesta por un Espacio Socio-Económico Vasco y la importancia que para un modelo de desarrollo sostenible tiene la configuración de dicho Espacio. Tenemos que añadir que ese ESEV necesita para su consolidación de relaciones sociales que asienten la identidad nacional vasca.

(381) El euskara es clave para el reforzamiento de nuestras señas de identidad nacional y para la generación de las sinergias sociales precisas, con el fin de dar soporte en ilusión y recursos humanos al proyecto de construcción nacional.

Es imprescindible la elaboración de un plan estratégico del euskara en el marco de las relaciones productivas - en sintonía con el plan estratégico de Kontseilu -, consensuado por las organizaciones sindicales y empresariales, y al cual desde las Administraciones públicas se le otorgue prioridad de actuación.

(382) Incluso desde una perspectiva económica tenemos que entender la normalización del uso del euskera como un valor añadido de nuestro tejido productivo y de nuestras relaciones sociales y laborales y, nos obliga a adoptar estrategias concretas para su implementación.

(383) Es imprescindible la elaboración de un plan estratégico del euskara en el marco de las relaciones productivas - en sintonía con el plan estratégico de Kontseilu -, consensuado por las organizaciones sindicales y empresariales, y al cual desde las Administraciones públicas se le otorgue prioridad de actuación.

(384) Es necesario crear un órgano de planificación, gestión y evaluación de las políticas de normalización del uso del euskera en el marco laboral, de carácter tripartito - Administraciones, empresarios, sindicatos, - con el fin de coordinar en él los diferentes recursos y las diferentes iniciativas interdepartamentales, intersectoriales e interterritoriales que se pudieran concretar en el marco nacional de Euskal Herria.

(385) En ese plan estratégico deben estar incluidas actuaciones específicas de euskaldunización y potenciación del uso del euskara a través de los fondos destinados a la Formación Profesional Continua, sea ésta realizada a través de Hobetuz en la CAPV o a través del INEM en Nafarroa.

(386) Asimismo la euskaldunización, y concretamente los tiempos destinados a la misma por trabajadoras y trabajadores debe ser financiados y utilizados para la creación y mantenimiento de los puestos de trabajo.

6.-Unidad de Acción Sindical

(387) Para LAB la unidad de acción es un importante instrumento de los trabajadores y trabajadoras para aglutinar fuerzas y confrontar contenidos y estrategias con la patronal y los poderes públicos. Es decir, la unidad de acción debe considerarse un activo siempre que esté pivotada en contenidos y en estrategias coherentes para su impulso y para el

En la situación sociopolítica que vive Euskal Herria, con un proceso de construcción nacional abierto, la unidad de acción sindical nucleada en torno a ELA y LAB tiene un papel decisivo, fundamental.

logro de los objetivos marcados.

(388) En el marco de empresa abordamos la unidad de acción en función de la sintonía y compromisos que otras organizaciones sindicales adquieran en ese ámbito funcional. En relación a la unidad de acción de carácter confederal, LAB considera el ámbito de Euskal Herria, donde los contenidos reivindicativos y la estrategia de movilización se convierten en las materias sobre las cuales converger en actividad e intervención con otras organizaciones sindicales.

(389) En este sentido, la unidad de acción sindical que LAB impulsa no está cerrada o planteada con criterios exclusivistas, sino abierta en función de la coherencia de intervención con respecto a la estrategia y al modelo sindical que concretamos en nuestro Congreso.

(390) La experiencia de los últimos años y la realidad objetiva actual nos lleva a considerar que la unidad de acción con ELA, abierta a ESK, STEE, EHNE e HIRU, se configura como el núcleo central y básico de la colaboración intersindical en Hego Euskal Herria

(391) En la situación sociopolítica que vive Euskal Herria, con un proceso de construcción nacional abierto, la unidad de acción sindical nucleada en torno a ELA y LAB tiene un papel decisivo, fundamental. El sindicalismo tiene que dar contenido social al proyecto nacional en marcha, contribuir a la conformación de una mayoría social progresista y de izquierdas y, asumir y buscar su propio protagonismo para impulsar el proceso democrático que nos lleve a la soberanía de Euskal Herria. La unidad de acción y colaboración sindical con ELA, en estos parámetros, es un activo estratégico para el Movimiento Obrero Vasco.

(392) La consecución del MVRL y del ESEV adquieren una entidad reivindicativa y de acción sindical trascendental para los próximos años. Por ello, se hace imprescindible conseguir que la unidad de acción sindical entre las organizaciones que conformamos la mayoría sindical vasca cobre mucha mayor profundidad, mayor capacidad de interlocución y movilización para que el MVRL y el ESEV sean una realidad.

(393) Además, la actividad confederal desarrollada en los dos últimos años en relación a las 35 horas y el salario social demanda de una profundización de la confrontación con la patronal. Una confrontación que tiene que ser liderada por la mayoría sindical vasca configurada en torno a LAB, ELA, ESK, STEE, EHNE e HIRU.

(394) Habiendo dado pasos positivos en ámbitos reivindicativos de carácter confederal, esta unidad de acción con ELA sigue presentando grandes lagunas y contradicciones en los centros de trabajo donde las posiciones sindicales siguen en coordenadas muy controvertidas.