

90



DOKUMENTAZIO
ZENTROA
T8T 20052

PONENCIA II CONGRESO:

NEGOCIACION

COLECTIVA

(Acción Social)

TEMA III PONENCIA 5

IMANOL ORZKO

FIRMANTES:

EDUARDO GARCIA.

91

INTRODUCCION.-

Hasta hace muy poco las relaciones laborales tanto en Euskadi como en el resto del Estado, han estado presididas por la falta total de libertades y por la abolición dictatorial de la lucha de clases, -- así como la inexistencia legal de los sindicatos de clase, con una imposición del sindicato corporativo, viciando de tal forma las relaciones laborales que puede decirse que éstas no existían con las características que tienen en un país moderno industrial. El Estado con su filosofía "paternalista" intervenía en los reglamentos de -- trabajo y fijaba las condiciones en los Convenios Colectivos, lau-- dos y normas de obligado cumplimiento.

Ante esta situación, los trabajadores no luchábamos solamente por -- mejorar las condiciones de vida, sino también y con un mayor objgiti vo el derrocamiento del régimen fascista. Las huelgas no se desarro llan tanto en la consecución de unos objetivos reivindicativos de tipo económico, sino que ésta era la tapadera para romper las cade-- nas integradoras y crear nuestras propias organizaciones diferencia das del contexto de la clase oligárquica.

Tras duras luchas conquistamos una serie de libertades, como fueron la aparición de las Centrales Sindicales; pero si bien esto es cier to, no se logró estabilizar este proceso dado el vacío jurídico exis-- tente, dado que solamente se dictó un decreto-ley para las eleccio nes sindicales e institucionalizar el proceso que ya existía en las empresas (coordinadoras, etc.)

Pero si por una lado se reconoce legalmente el comité, esto influye considerablemente para un sector del M.O. en Euskadi, las cuales de fendíamos unas posturas mucho más avanzadas, pero sin un peso espe-- cífico dentro de las empresas. Estas "comisiones representativas" salidas de la asamblea tienen un auge a partir de los acontecimien-- tos del 3 de Marzo en Gasteiz, pero no por la formación sindical y de clase de los trabajadores, sino porque en esos momentos la lucha estaba en un nivel muy alto en el tema político-represivo en todo Euskadi (H.G. Amnistia).

Es un hecho constatable dentro de la historia del M.O. que los me-- canismos de representación directa han quedado verificados en acuel los países donde se ha dado un proceso autoritario, donde la diná-- mica de lucha llevada en esa fase es de un enfrentamiento directo con el único y exclusivo objetivo de destrozarse el régimen militar.

Una vez realizadas las elecciones sindicales, se crea un campo nue-- vo en el panorama sindical de Euskadi. La mayoría de aquellos hombr

... / ...

92

que eran portavoces directos de las propuestas de las asambleas, que teóricamente eran los líderes en cuanto a la ejecución de la voluntad del conjunto de los trabajadores de la empresa, quedan en esa -- nueva etapa en minoría en su representación en estos órganos.

Nosotros decíamos que si bien las "comisiones" desaparecían, perfectamente se podía encajar en esa mera estructura que eran los comités de empresa, dado que entendíamos que era el organismo unitario del conjunto de los trabajadores de una empresa, estuviesen o no afiliados a las determinadas alternativas que se le presentaban a la clase obrera en aquellos momentos.

Decíamos que los Comités de Empresa son los órganos unitarios, cimentados directamente sobre las asambleas y que éstos son los únicos representantes de los trabajadores a todos los niveles. No analizamos profundamente el nuevo proceso que se abría, pues los sindicatos por iniciativa propia habían marcado las directrices negociando las normas para las elecciones, las candidaturas, el proselitismo en las empresas, etc. Esto denotaba que la autoorganización no se había dado por nuestros presupuestos y los trabajadores por decirlo de alguna forma teníamos que sindicarnos en una de las diferentes alternativas que se nos presentaba.

Con el decreto de seis de Diciembre de mil novecientos setenta y siete se reconocía un derecho que existía ya en la práctica, dando paso a los sindicatos como entes organizadores de los trabajadores en las empresas. Pero si bien esto es cierto, no podemos decir que del todo, pues toda la demás legislación se mantenía como en la anterior etapa.

M E T O D O . -

Debemos analizar y situar lo que significa y como entendemos nosotros la negociación. Planteándonos que la negociación no es un fin en sí misma, sino que es el medio para conseguir unos objetivos, y por lo tanto, lo que importa es el resultado, lo que salga de esa negociación. Es decir, que lo sustantivo no es la negociación en sí, sino los resultados que obtengamos de ella. Es por esto que deberíamos de sacralizar un poco la negociación, porque parece a veces, el hecho de sentarse en una mesa y ponerse a discutir los problemas, ya de por sí permite la solución de estos problemas.

Por otro lado, a la negociación debemos de ir con una claridad en los objetivos y una difusión masiva de ellos, de tal manera que todo el mundo sepa qué es lo que vamos a pedir y el porqué de ello.

Debemos de preocuparnos de que haya una extraordinaria transparencia en la negociación. Es decir, no comenzar un proceso de negociación, sin una suficiente información sobre determinados aspectos, y se originan confusión, discusiones, problemas, etc. Para ello, una condición imprescindible es que el inicio, el desarrollo y los posibles acuerdos en unas negociaciones deben estar sometidos y en función, en todo momento, de los órganos de dirección del Sindicato, no en manos de los negociadores. Si éste es un objetivo que nos planteamos de cara a la negociación colectiva de los convenios y es un aspecto crítico de algunas experiencias de las negociaciones pasadas, debe serlo todavía muchísimo más en el caso de unas posibles negociaciones de otro carácter.

Es de este modo, que además de esa clarificación en que consta cuáles son nuestros objetivos y cómo debe llevarse a cabo la negociación, debemos situarla además en función del proceso de movilizaciones que se están desarrollando y las previsiones que hagamos en ese sentido, y explicando que el resultado de la negociación estará en función del proceso de movilización. Naturalmente esto comporta un debate y una clarificación a fondo del carácter sindical, del carácter ideológico y político porque la ofensiva que se está desarrollando por los medios de información, de portavoces de la derecha, por parte de la propia patronal y, en cierta medida, por parte de algunos sindicatos, requiere que nosotros clarifiquemos al conjunto del sindicato y de los trabajadores, cuales son nuestras posiciones, cuáles son nuestros criterios.

O B J E T I V O S . -

En cuanto a los objetivos de la negociación, se deberían de asumir como válidas, El mantenimiento de los actuales puestos de trabajo y

La creación de nuevos puestos de trabajo y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

aquellos que están en paro y hoy no cobran, jubilación a los 60 años con el 100% y actualización de pensiones y que en ningún caso sean menores del al salario mínimo y que haya una revisión anual de por encima del costo de la vida, el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios y escala móvil, el reconocimiento y derechos de las secciones sindicales y ampliación de las atribuciones del Comité de Empresa, una entrega a los sindicatos de una prestación económica que los facilite su instalación, una solución global al patrimonio sindical, una política fiscal y expeditiva que permita el desarrollo de la mediana y pequeña empresa, agricultores y ganaderos. Estos como puntos centrales.

Tenemos que decir, que estos objetivos atentan contra el mismo Plan Económico del Gobierno, en la medida que comporta un papel de la empresa pública, un tipo de política monetaria y crediticia y una política fiscal, por referirnos sólo a algunos elementos, son los antipodas del programa económico del Gobierno, lo cual quiere decir que -- conseguir esos objetivos mínimos, que nosotros nos planteamos de cara a la negociación, significa romper el PEG. Lo decimos para que seamos conscientes de las dificultades con que nos vamos a encontrar.

Pero no solamente significa apuntar contra PEG, sino contra lo que es la política económica que en estos momentos se está desarrollando en la Europa Capitalista y más allá, en el conjunto del mundo capitalista. Y en concreto, de las orientaciones de la Trilateral y de lo que son actualmente los métodos de las multinacionales y de los Países Imperialistas.

Debemos de ser conscientes que el Plan Económico del Gobierno está en función de esos objetivos generales del capitalismo mundial y que por lo tanto nuestra lucha no debe orientarse exclusivamente en la línea de defensa del trabajo, del salario y de las condiciones del trabajo, sino que a la vez que hacemos esto, damos un contenido y una dimensión a la negociación y la proyectamos de tal manera que sea un instrumento de presión de cara a evoluciones de carácter más general y de fondo.

La U.C.D. tiene fijados unos objetivos en el PEG, que cuenta con la aprobación de la patronal y otros sectores, En este contexto es difícilísimo llegar a poder concretar los objetivos que nosotros nos planteamos, pero de la otra forma sería tanto como aceptar y sancionar los planes del Gobierno y la patronal. En todo caso, es bastante claro que el nivel de movilización desarrollado hasta ahora, y por lo tanto la presión que hemos desarrollado es importante, aunque no suficiente y además con unas claras desviaciones que más que lograr dar vuelta al PEG, en ciertos momentos y con ciertas posturas hemos

creando un desconcierto y desorientación en los trabajadores, así como un fortalecimiento de la patronal. Hay experiencias que no se deben de repetir como la del día 27 y otras debemos profundizar aún más, para conseguir una amplia oposición que cubra los dos objetivos de concienciación de los trabajadores y de avance de nuestros postulados, -- por lo tanto de retroceso de los planes de la patronal y el Gobierno. Debemos conjugar con más amplitud, la política efectiva de movilización-negociación.

Las movilizaciones en general deberían tener unos objetivos que son fundamentales: La lucha contra los expedientes de crisis, la lucha contra los planes de reestructuración, en la forma que lo entienda y trata de aplicarlos la patronal; el marco de Relaciones Laborales autónomo y la lucha en la relación con la negociación colectiva. Estas podían ser las cuestiones generales. Porque es el nivel primero en que los trabajadores ven agredidos sus intereses y por ello posibilitarían la movilización, así como la toma de conciencia. Y porque es ahí, en ese tipo de movilizaciones y de actuación donde hacemos frente de una manera más directa a la agresión del capital.

Porque si las movilizaciones, concentraciones y manifestaciones y Huelgas Generales, es fundamental, pero si dejamos que más o menos impunemente en las empresas la patronal vaya llevando adelante expedientes de crisis, cierres de empresas, planes de reestructuraciones, que disminuyan más o menos el poder adquisitivo de los salarios, el capital nos irá imponiendo sus objetivos. Y no se sentirá espoleada a tratar de encontrar otra salida.

La movilización debe situarse bajo esos objetivos fundamentales, pero abordándolo de una manera diferente, no como lo hemos hecho hasta ahora, hasta el punto de que la lucha contra los expedientes de crisis, contra los planes de reestructuración, y en la negociación colectiva desearíamos tratar de generalizarla al máximo. Sea en las empresas, sea en un ramo, dándole una cobertura, una proyección general y, por lo tanto, coordinando las acciones de tal manera, que cada lucha concreta tenga esa proyección y articulando su apoyo, en la solidaridad, la explicación.

VALORACION DESDE EL I CONGRESO DE LA NEGOCIACION

Se han dado una serie de elementos externos, los cuales nos han condicionado si cabe aún más las negociaciones colectivas.

La indefinición del Gobierno y los objetivos con que la patronal abordaba la negociación, hicieron que la negociación se retrasara, que la patronal se negase a discutir los convenios en los últimos meses del año y, de hecho, la negociación, no empezó hasta el mes de Enero, después del Decreto-Ley del 26 de Diciembre, conviene retener el que fijaba como polí

16

tica salarial un aumento en función de la pensión provisión del aumento de los precios para el año 80 y que comportaba una pérdida del poder adquisitivo de los salarios por la forma en que se establecían los toques. Por lo cual, en el primer cuatrimestre tuvimos que negociar todos los convenios, con todos los problemas que comporta esto.

Un elemento de distorsión, un elemento negativo en la negociación de estos convenios fue que la Legislación Laboral y Sindical no se había transformado en sentido democrático de garantía de los derechos de los trabajadores, de participación de los Sindicatos, puesto que, como recordareis, el proyecto de Ley de Acción Sindical que el Gobierno presentó en las Cortes y que se llegó a discutir en la Comisión de Trabajo, había quedado congelado, precisamente por la expresión y el rechazo de las Centrales así como de los partidos de izquierda. Y que un proyecto anunciado y del cual circularon varios borradores sobre la negociación colectiva no había tampoco sido ni aprobado, ni se entró en la discusión de él.

A la hora de valorar la negociación, otro elemento, es su coincidencia con las elecciones generales y las municipales. Esto influyó, sobre todo, en el primer trimestre, de una manera importante en la negociación, en el sentido de que el desarrollo de las acciones, incluso la propia actitud de la patronal y del Gobierno en cuanto a los convenios estuvo, en buena medida, determinados por la perspectiva de las elecciones y, por lo tanto, por la orientación del voto que pudiera desprenderse de la marcha de los Convenios.

A la hora de plantearnos los criterios que se abordaron en las negociaciones, hay que recordar que el Secretariado sí pudo tener algún criterio, pero lo cierto es que hay se quedó todo; y en cada Herrialde se salió al pago como se pudo. Denotándose después de toda una nueva complementación del organigrama (resoluciones del I Congreso), que a la vez de ser minoritarios, eramos enclenques en la misma estructura y pesados en las discusiones ideológicas.

La patronal durante este período ha tenido una actitud, que ha pasado desde la negativa a negociar a la que ya nos referimos, y posteriormente, una actitud de algunos casos resistencia a entrar en negociación y, en la generalidad de ellos, en tomar posiciones.

En relación al salario, con ofertas del 8% al 10% , negándose a discutir los derechos sindicales, negándose a discutir otras mejoras, y por el contrario planteándose sus objetivos sobre el absentismo, la productividad, tratando de colocarlo en todos los convenios.

Esta táctica de la patronal ha sido generalizada, y la debemos de tener en cuenta para los próximos convenios, puesto que estas bases de partida

zaciones. Lo cual comporta un cierto desgaste de las acciones, de la actividad de las Centrales y que, efectivamente, se ha conseguido superar o romper esas posturas iniciales de la patronal, pero no se ha conseguido en términos generales los objetivos que nos habíamos planteado. Ese es un elemento a tener en cuenta, puesto que, fue una actitud generalizada que demuestra que la patronal ha llegado a un nivel de coherencia y de homogeneidad en sus planteamientos importantes.

L.A.B. NEGOCIANDO.-

Es importante recalcar como de un año para otro, se da todo un giro copernicano, en los planteamientos de la negociación. Deser un sindicato sin carácter negociador y ésto esalzado por la corriente KAS a metas irrisorias y como al año siguiente la negociación se convierte en esencial. En la lucha llevada por la consecución de los puestos de toda la nueva estructura naciente de nuestro primer Congreso, la corriente KAS se asienta como mayoritaria en 3 Heñaldas. Dada su postura de que su resolución no fueron aprobadas en el Congreso, intentan coger todos los puestos y demostar una vez más, a todos los afiliados a LAB su ineficacia. Esto no sería triste si al fin y al cabo LAB seguiría con su principio de no negociador o indeterminado en su carácter o bien apoyado intelequias fuera del tiempo como que negocien los "comités" que al fin al cabo es lo mismo que imposibilitar al sindicato su negociación, mucho más grave enfrentarlás cuando su función es complementaria.

En este sentido de cosas las estructuras de las diferentes federaciones se dedicaban a vez de ir elaborando plataformas e ir discutiendo y demizando la estructura que le tocaba, como decía pasaba el tiempo e vez de construyendo, destruyendo lo que se había aprobado, puesto que puesto era nominal pero no de trabajo. Pero esto no pasa realmente en los Secretariados de las Federaciones, sino que en las Provinciales, de los cuales se tiene que variar continuamente a sus componentes.

INTERLOCUTORES.-

Habría que decir que a nivel de empresa, en líneas generales han sido, por parte de los trabajadores, los Comités y éste es uno de los objetivos que teníamos y tenemos como LAB. Pero habría que decir que la forma en que ésto se ha hecho y, seguramente como consecuencia de una insuficiente clarificación por nuestra parte del papel que le corresponde a los comités y a las secciones sindicales, y la relación entre unos y otros; esta negociación colectiva en la empresa, lejos de reforzar a las secciones sindicales, lo que ha hecho es, en realidad, debilitarlas por que todo el proceso de negociación ha venido en los Comités. Y las secciones, en términos generales, ni siquiera han jugado un papel o tenido la preocupación de orientar la propia actividad de los Comités, dirigiéndose como tal seccion a los trabajadores, etc.

Habría que decir que a nivel de empresa, como es lógico, la participación de los trabajadores ha sido mejor que en las negociaciones colectivas a nivel de ramo.

En las negociaciones colectivas de ramo, pues se podría decir que hemos cumplido nuestro objetivo que era NEGOCIAR, pues si bien es claro, que toda la dinámica central la han llevado (en cuanto a la composición) las 3 Centrales mayoritarias como base; LAB y USO en todas aquellas que nos hemos presentado, y variando en la presencia de las cuatro restantes. La participación en la mayoría de los convenios, no se da por la fuerza de afiliación o bien por la estructura organizativa, sino en la mayoría de éstos por el prestigio de los sindicalistas que van a componer la Mesa. El peso fundamental de casi todas las negociaciones, ha recaído y y por su propia dinámica lo han hecho así, bien en CCOO-ELA ó UGT, a nivel general.

En las negociaciones a nivel sectorial, ha jugado un papel importante, de relación del Sindicato y la Comisión Deliberadora con los trabajadores de las empresas, las asambleas de delegados y miembros de Comités de Empresa. La participación de los trabajadores en las empresas, en los casos de negociaciones de ramo, ha sido bastante inferior, tanto en la discusión y concreción de las plataformas, como en el seguimiento del proceso de movilizaciones, etc., e incluso en la determinación de si se debía o no firmar el convenio.

Deberíamos de ver cómo combinamos efectivamente la Asamblea de Delegados miembros de comité, etc, que naturalmente, deben continuar realizándose, con dar un papel mayor a las secciones sindicales, puesto que, para nosotros, es una garantía fundamental para esta participación de los trabajadores.

MARCO DE NEGOCIACION

La primera cuestión que se nos plantea a la hora de marcar las bases fundamentales para la negociación colectiva, es la de determinar cuál debe ser a nuestro juicio el marco idóneo de negociación, en la que podamos defender con más eficacia las luchas y las reivindicaciones de los trabajadores. La idea que hoy existe entre los sindicatos mayoritarios, es el de aceptación de la negociación escalonada, aunque conceptuadas desde dos ópticas contrapuestas.

- Negociación escalonada de arriba-abajo, aceptada por CCOO y UGT (estatal, provincial, empresa)
- Negociación de abajo-arriba (ELA-STV), empresa-provincial,

No obstante, nuestro criterio debe escaparse de esta esquematización, determinando como eje un marco preferente de negociación, que no impide el desarrollo de la misma a otros, debiendo valorar hoy como marco idóneo

Otra cuestión, que a ^{lo} largo plazo debemos resolver, es la de ir cuando las bases que posibiliten el reconocimiento de Euskadi como marco de la negociación colectiva, bases que indudablemente deberán pasar por un intento de homogenizar los diversos sectores a nivel nacional.

2) Aspectos reivindicativos: El objetivo de nuestras reivindicaciones en las negociaciones colectivas deben girar alrededor de los siguientes puntos básicos:

- Medidas tendentes para el mantenimiento de los puestos de trabajo y en su caso para creación de nuevos puestos.
- Defensa del poder adquisitivo de los trabajadores.
- Mantenimiento y superación del actual marco de libertades Sindicales adoptando medidas concretas que supongan una separación del Estatuto del Trabajador, mediante la negociación colectiva.

a) Medidas contra el paro: Ante la política de flexibilización que vienen adoptando, cada vez con mayor profusión, las empresas, debemos incluir en la negociación colectiva, medidas concretas que permitan mantener los puestos de trabajo y que tiendan a mitigar a corto y medio plazo el conocimiento del paro.

- Aspectos concretos:

1) Reducción de la jornada laboral en su cómputo anual.

2) Aumento de vacaciones, tendentes a establecer 26 días laborables.

3) Reducción de la edad de jubilación voluntaria y obligatoria, incluyendo cláusulas en la que los puestos vacantes no sean amortizados y su cobertura se realice por trabajadores provinientes de las oficinas de empleo.

4) Normas tendentes a la desaparición de horas extras, negociando una reducción del máximo legal, con control por parte de los CCEE del Nº de horas realizadas, exigiendo nuevas contrataciones cuando superen un porcentaje determinado con relación a las horas normales.

b) Política Salarial-Poder adquisitivo.

A nivel Provincial.

1) Las tablas salariales de convenio, así como otros aspectos salariales del mismo, tienen que ser aumentadas, como mínimo, a una cantidad que equivale al aumento del I.C.V. acumulado durante el año anterior.

2) Intentar recuperar los puntos perdidos derivados de las medidas adoptadas por el Gobierno en materia salarial.

A nivel de empresa:

La masa salarial bruta ha de incrementarse en un porcentaje igual al del I.C.V. acumulado durante el año anterior.

Tipo de aumento: Ante la disyuntiva de solicitar aumento de carácter lineal o porcentual hay que plantearlo a dos niveles.

- A nivel de empresa: TENIENDO en cuenta que el criterio general debe ser el de favorecer los salarios más bajos, con lo que ello supone de reivindicar aumento de carácter lineal, hay que tener no obstante presente en cada caso el abanico existente en la empresa, como premisa fundamental a la hora del tipo de aumento a reivindicar.

- A nivel Provincial.: La situación a nivel provincial es cualitativa mente distinta por dos razones:

- 1) Los abanicos salariales son normalmente amplios.
- 2) Las categorías altas no se rigen por las tablas convenio. Desde esta perspectiva debemos llegar a la conclusión de que los aumentos salariales a nivel provincial deben plantearse con carácter lineal.

Dentro de este capítulo de Política Salarial, debemos concluir indicando que la política reivindicativa debe ir dirigida a reducción de conceptos salariales como pluses, etc. y rompiendo con el sistema verticalista, potenciar los salarios de tablas Convenio y salarios bases.

c) Libertades Sindicales-Estatuto del Trabajador.

Partiendo de la premisa de que el Estatuto del Trabajador de UCD supone un claro intento de imponer límites normativos que impidan la posibilidad de establecer por medio de la negociación, normas surgidas de la exclusiva capacidad negociadora de las partes, debemos de conseguir superar el contenido del citado Estatuto mediante la propia dinámica que implantemos a la negociación colectiva. Desde esta perspectiva el contenido a negociar deberá recoger dos aspectos:

19) Mantenimiento de los actuales derechos sindicales con reivindicaciones que garanticen la libre presencia de los Sindicatos en la empresa: reconocimiento de las secciones Sindicales de Empresa, derechos a asambleas, garantías para los delegados de personal y CCEE, etc.

20) Mantenimiento de los actuales derechos sindicales con reivindicaciones que garanticen la libre presencia

20) Profundizar en la solicitud de superiores derechos sindicales reivindicando posibilidad de participación de los órganos representantes de los trabajadores (CCEE y SSE) en materia de índole económica y en aspectos de gestión interna (organización de empresa, puesto de trabajo, etc).

En definitiva, se trataría de no reducir un convenio a la consecución de una normativa que se limite a regular las condiciones de trabajo, sino de dotarle de un contenido que posibilitara de alguna forma la participación, sino en la gestión de la empresa, sí en importantes aspectos con ella relacionados.

3) Legitimación para negociar:

Debemos observar este apartado a dos niveles:

a) A nivel de empresa: La negociación en las empresas debería dinamizarse en torno a las secciones sindicales de las mismas, quienes elaborarán sus propias plataformas y alternativas. Las propuestas de las distintas secciones sindicales serán estudiadas y discutidas por el Comité de Empresa, en virtud de ser el órgano intersindical y representativo del conjunto de los trabajadores. Una vez elaborada la plataforma unitaria, requeriría que el comité le sometiese a consulta y en su caso la aprobación por el conjunto de los trabajadores, para una vez cumplimentado estos requisitos, sea el propio comité quien represente a los trabajadores en la negociación.

b) A nivel superior a la empresa:

A este nivel y conscientes de eliminar todo brote de carácter antisindical debemos reconocer a las Centrales Sindicales como únicos entes legitimados para la negociación colectiva, salvo en aquellas circunstancias en las que bien por el escaso índice de afiliación o bien porque los comités hayan desarrollado una continuada actividad de coordinación y de actividad sindical, entendemos que para la buena marcha de las negociaciones es necesaria su participación en los mismos.

No obstante es indiscutible que para que una negociación colectiva realizada en nivel superior a la empresa pueda considerarse como "aglutinante" suficiente, hay que procurar la participación de los trabajadores del sector en todas y cada una de las fases de la negociación y ello de dos formas:

a) Potenciando la participación de los afiliados en la elaboración de la plataforma.

b) Efectuando asambleas de delegados del sector, para establecer la forma de llegar y concertar con las asambleas de fábricas.

El procedimiento de negociación que aquí se recoge, no debe considerarse como un procedimiento estático y monolítico, aquí se consideran las pautas generales que deben contener la negociación colectiva pero es indudable que en cada momento debemos hacer un análisis de la situación con el fin de que podamos adaptarnos a las circunstancias que intervienen. Así por ejemplo, al considerar como marco más adecuado para la negociación en la actual situación, el marco provincial, no deben ningún momento impedirnos que por sus características y actuales marcos, solicitemos para sectores determinados (Banco, Seguros, Cajas de Ahorro ...) como marco más adecuado el marco Nacional de Euskadi.

Así mismo a la hora de marcar las estrategias en las negociaciones provinciales, no debemos cerrar como ya se ha dicho en alguna parte de este trabajo, la posibilidad de negociar a niveles de empresa, por cuanto que puedan existir decretos-leyes o pactos sociales dirigidos a una congelación salarial, que impida que en el cuadro provincial queden suficientemente satisfechos los aspectos reivindicativos de los trabaja-

LOS DERECHOS DE LA MUJER Y LA NEGOCIACIONES COLECTIVA.

DESDE la primera época, el capitalismo ha utilizado la mano de obra femenina como fuerza de trabajo de segunda clase, más barata y manejable. La mujer se ve relegada (junto a las eventuales, el trabajo a domicilio, etc.) a los que algunos llaman el "segundo ejército industrial de reserva", con el que los empresarios de todos los países tratan de abrir una brecha en el M.O., formentar la competencia entre unos trabajadores y otros y debilitar su fuerza.

La posición secundaria de la mujer en el mercado de trabajo tiene profundas raíces sociales y LAB tiene el compromiso de avanzar en la superación de estas barreras que sólo favorecen la explotación capitalista. Un buen ejemplo de estas luchas es el desarrollado en ARTES GRAFICAS contra la discriminación respecto a determinadas categorías laborales.

La negociación colectiva es una de las palancas básicas para conseguir estos objetivos y superar ciertas trabas. Los puntos fundamentales serían los siguientes:

a) Equiparamiento salarial entre el hombre y la mujer.

Eliminación de las categorías laborales femeninas y equiparación con el escalafón general. Formulación expresa en los convenios de que la mujer podrá acceder a todas las categorías y responsabilidades, cuando reúnan los requisitos objetivos necesarios.

b) Maternidad:

Derecho a cambiar el puesto de trabajo cuando éste entrañe dificultades para la madre del niño. Control de los agentes físicos o químicos que puedan producir trastornos. Reintegración automática a la empresa tras la excedencia por maternidad. Derecho a que tanto el padre como la madre puedan alternar sus horas de trabajo con el fin de que dispongan del tiempo suficiente para la dedicación al crio.

IMANOL OROZKO

FIRMANTES:

EDUARDO GARCIA.