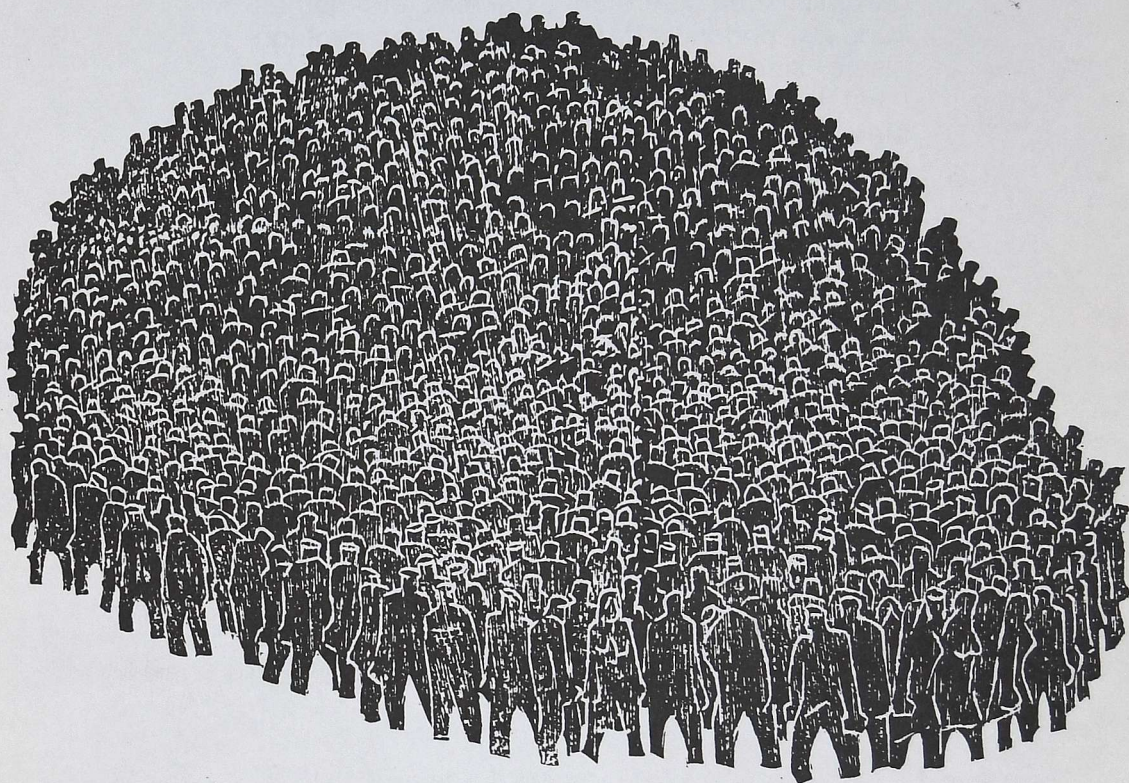
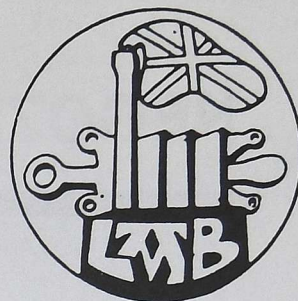


NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA



DOKUMENTAZIO
ZENTROA

TXT 10051

NEGOCIACION COLECTIVA

LANGILE

ABERTZALEEN

BATZORDEAK

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOIA

Euskal egitura produktiboan ematen ari diren bilakaera sakonek, langile-mugimenduaren atal garrantzitsuen jareretan aldaketak eta hauteskundeen ondorioz LAB-ek hartu duen protagonismo sindikalak, Negoziazio Kolektiboa mahaietatik eratorritako ikuspegiak gainditzen dituen ikuspuntu orokor batetatik jorratzera bultzatzen gaitu.

Dudarik gabe, oinarri honek, orain arte garatu gabeko, edo gutxienez gaingiroki garatutako, gure eskuhartze sindikalaren alderdiei heltzera garamatza.

Oso atsegingarria da, edonola begiratuta ere, gaur egun, LAB-en barruan inolako mugarik gabeko eztabaida ireki bat hastearen posibilitatea, guztionak diren antolakuntzazko eta ideologiko-presupostuetan oinarritzen garela kontutan izanik. Parte har dezagun bada eztabaidan, egin ditzakegun huts edo akatsak gure eskuhartze sindikalaren ardatzetik datozen kausitzeak argitzeko balio dutela jakinda.

NEGOCIACION COLECTIVA

Los profundos cambios que se están dando en la estructura productiva vasca, las modificaciones en el comportamiento de importantes capas del movimiento obrero y el protagonismo sindical de L.A.B. derivado de los resultados electorales, nos empuja a tratar la Negociación Colectiva desde un punto de vista global, superador en sí mismo de los aspectos derivados de las clásicas mesas de negociación.

Indudablemente, esta base de partida, nos lleva a introducirnos en aspectos de nuestra intervención sindical no desarrollados, o cuando menos, tocados de forma superficial.

Es desde todo punto de vista gratificante que, en la actualidad, dentro de LAB pueda iniciarse un debate abierto y sin cortapisas, partiendo como partimos de unos presupuestos ideológicos y organizativos comunes. Intervengamos pues en el debate con entusiasmo a sabiendas de que los posibles fallos o errores que cometamos sirven para dar luz a los aciertos derivados de nuestra línea de intervención sindical.

APUNTES SOBRE LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA VASCA EN RELACION A LA NEGOCIACION COLECTIVA

En la actualidad y empujados por las pautas diseñadas por las clases dominantes con respecto a las salidas a la crisis a nivel internacional, estamos en condiciones de observar la plasmación de una estructura productiva y una división del trabajo marcadamente diferente a etapas precedentes. El descenso de la importancia del sector industrial en la economía vasca se une a la tendencia histórica del sector primario a reducir la mano de obra empleada, agravado en el caso vasco por el SHOK que ha supuesto el ingreso en la CEE para nuestros baserritarras.

La economía sumergida, parados, trabajadores autónomos, personal dependiente de la Administración y pensionistas, son sectores de la clase trabajadora que van aumentando su importancia relativa. Todos ellos forman parte de una economía que cuenta con una estructura productiva anquilosada e incapaz de salir del círculo vicioso de la crisis. Todos ellos, mantienen en común su incapacidad para negociar las condiciones que rigen su actividad laboral o medios de supervivencia (clases pasivas). Todos ellos dependen, directa o indirectamente, de las decisiones adoptadas por el Estado.

UNA POLITICA SINDICAL FRENTE AL ESTADO E INSTITUCIONES DERIVADAS DEL MISMO

Desde ciertos ámbitos se pretende vender la fábula de la pérdida de protagonismo del "ESTADO NACIONAL" en favor de entidades supranacionales (CEE). Los fríos datos económicos echan por tierra tesis de ese estilo: los presupuestos del Estado, Organismos Autónomos y S.S., superan los 14 billones de ptas. (1988); suponen en torno al 40% del P.I.B. Su capacidad para regular las normas que regulan la actividad económica y social, incluidas las relaciones laborales, sitúan al estado como agente principal, no sólo de la vida política sino de la económica y social.

LAB como organización obrera que pretende representar a los trabajadores vascos no puede hacer abstracción de las realidades. En su confrontación con el aparato de Estado desarrolla su actividad en el campo socio-laboral, formando parte de la estrategia del M.V.L.N. Se debe pues, a un proyecto de transformación social cuyo eje pasa por la Liberación Nacional. Y a su vez, desarrolla su actividad sindical en un campo específico como es el M.O., que es el que es, con sus contradicciones, taras y servidumbres.

	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	AGRICULTURA
1.º trimestre 1983	317.800	47.900	357,8	63,400
2.º trimestre 1987	291.300	48.900	394,1	51.200

	POBLACION ACTIVA-PARADOS		%
	POBLACION ACTIVA:	972.700	
1977	PARADOS:	46.400	4,7
1987	POBLACION ACTIVA:	1.016.200	
	PARADOS:	242.200	23,8

Participación de los grandes centros gestores en el presupuesto consolidado del Estado y de sus organismos autónomos administrativos, comerciales, industriales y financieros y Seguridad Social

Cod.	Descripción	Presupuesto inicial 1987	%	Presupuesto inicial 1988	%	Incremento 2/1
1	Casa de Su Majestad el Rey	550.000		600.000		9,0
2	Cortes Generales	9.786.532		10.749.700		9,8
3	Tribunal de Cuentas	2.303.770		2.311.889		0,3
4	Tribunal Constitucional	781.313		892.814		14,2
5	Consejo del Estado	461.118		478.224		3,7
6	Deuda pública	1.038.587.995	8,1	1.179.231.218	8,3	13,5
7	Clases pasivas	423.756.400	3,3	453.376.648	3,2	6,9
8	Consejo General del Poder Judicial	1.712.798		1.291.589		- 24,5
12	Ministerio de Asuntos Exteriores	43.855.667	0,3	50.804.389	0,3	15,8
13	Ministerio de Justicia	113.996.724	0,9	140.946.882	0,9	23,6
14	Ministerio de Defensa	751.588.913	5,9	811.106.243	5,7	7,9
15	Ministerio de Economía y Hacienda	173.265.746	1,3	245.827.286	1,7	41,8
16	Ministerio del Interior	319.853.828	2,5	369.994.028	2,6	15,6
17	Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo	318.158.768	2,5	372.805.010	2,6	16,8
18	Ministerio de Educación y Ciencia	606.644.602	4,7	715.674.064	5,0	18,1
19	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	1.181.577.680	9,2	1.254.386.928	8,8	6,1
20	Ministerio de Industria y Energía	458.555.175	3,6	520.829.402	3,6	13,5
21	Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación	486.156.160	3,8	612.697.371	4,3	26,0
22	Ministerio para las Administraciones Públicas	84.539.769	0,6	93.444.237	0,6	10,5
23	Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones	477.232.433	3,7	479.508.150	3,3	0,4
24	Ministerio de Cultura	52.361.680	0,4	61.105.076	0,4	16,7
25	Ministerio de Relaciones con las Cortes y Secretaría del Gobierno	21.036.117	0,1	25.795.539	0,1	22,8
26	Ministerio de Sanidad y Consumo	27.615.633	0,2	22.106.999	0,1	- 19,9
31	Gastos de diversos ministerios	190.295.026	1,4	129.382.989	0,9	- 32,0
32	Entes territoriales	1.232.550.496	9,6	1.370.000.609	9,6	11,1
33	Fondo de Compensación Interterritorial	124.451.900	0,9	140.508.000	0,9	12,9
34	Relaciones financieras con la Comunidad Europea	216.785.667	1,7	262.884.800	1,8	21,2
	Seguridad Social	4.373.111.305	34,3	4.838.992.662	34,1	10,6
	TOTAL	12.731.573.215	100,0	14.167.742.446	100,0	11,2

DE LA REPRESENTACION SINDICAL Y EL M.O.

Cómo abordar correctamente la defensa de los intereses de los trabajadores dependientes de las decisiones del Gobierno del Estado y responder a la estrategia del M.V.L.N., siempre desde la perspectiva sindical, es el reto que se nos plantea.

Paralelo a la Reforma Política iniciada a partir de 1977, la estructura productiva ha ido modificándose al amparo de las salidas a la crisis dirigidas por los diferentes gobiernos: Asimismo, el sindicalismo reformista (mayoritario) ha impulsado la desmovilización y el pacto social bajo la premisa de consolidar la democracia y adecuarse a la nueva situación derivada de la crisis económica y del ingreso en la C.E.E.

Esta postura inicial coincidente con los intereses de la clase política y necesario para desbancar las plataformas obreras nacidas junto a la resistencia antifranquista, han contado con la virtud de desmembrar el movimiento obrero, romper una larga tradición de lucha y reducir al movimiento sindical reformista a una caricatura de representación dependiente de la voluntad política de la Administración y Patronal.

Actualmente las centrales sindicales se han convertido en un monstruo burocrático que cumple la función de representar a un movimiento obrero cansado frente a una Administración y Patronal que dirigen con mano de hierro la economía estatal. Dependiendo de las ayudas económicas oficiales (Delegados, representación institucional, Patrimonio sindical acumulado, presencia en órganos de control) se han convertido en un apéndice de la Administración Pública que llevan su actividad de funcionarios a los centros de trabajo.

Es desde esta situación desde donde LAB, y en una perspectiva de avance de su presencia sindical, tiene que enfocar su política con respecto a las decisiones en materia económica que teóricamente escapan del alcance de la iniciativa privada y corresponden a la Administración del Estado, incluida la Autónoma.

Dos espacios de intervención sindical de carácter general quedan por definir en LAB. El primero de ellos es el de nuestra participación en los órganos de representación social creados por las diversas instituciones dependientes de la administración. El segundo, es el de la definición del lugar que ocupa la negociación dentro de la dinámica de presión sobre el Estado (Gobierno) con el objeto de que sus decisiones de carácter económico y social favorezcan, o en última instancia no perjudiquen a la clase trabajadora.

DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACION SOCIAL

Inicialmente debemos fijar las características principales de los órganos que mencionamos:

- a) De representación social, es decir, no directamente de carácter político.
- b) Concebidos como órganos de consenso y colaboración entre clases.
- c) Con carácter consultivo, no de decisión.
- d) Proporcionar importantes niveles de información (teniendo en cuenta lo que tenemos).
- e) Sirven de soporte económico.

f) Juegan un papel, aunque secundario, en las divergencias políticas existentes entre centralistas y autonomistas (PSOE-PNV-EA-EE) en el tímido intento de ir demarcando un "marco de relaciones laborales autónomo".

Nos parece importante constatar algunos aspectos que consideramos fundamentales a la hora de ir definiendo nuestra política con respecto al tema que tratamos:

—Primero y básico, nuestra posible participación en estos organismos tiene que estar supeeditado en todo momento a la no imposición de condicionantes que entorpezcan nuestra línea de intervención sindical.

—Por puro realismo tenemos que constatar nuestra incapacidad para tumbar estos organismos, reflejo de la situación de desidia y conformismo que atraviesa el M.O. Al margen de nuestra posición, estos siguen desarrollando su función.

—Valorar si los limitados aspectos positivos derivados de nuestra intervención: Información, entorpecimiento de iniciativas negativas para los trabajadores, apoyo económico, nos sitúan en mejores condiciones para apoyar la estrategia del M.V.L.N.

—Analizar pormenorizadamente si los órganos de conciliación y arbitraje resisten un análisis comparativo con órganos institucionalizados a tal efecto (Inspección, Magistratura); si podemos introducir alternativas (previsiblemente inaceptables por el resto de las partes) que respondan a la línea de LAB y sitúen a los trabajadores en condiciones favorables; si mantienen cierta relación o consonancia con los organismos que estaríamos dispuestos a potenciar en un futuro espacio de relaciones laborales derivado de un nuevo marco político e institucional.

A medio plazo nos enfrentamos a un nuevo reto en nuestra actividad sindical. ¿Tenemos o no que participar en órganos de "control" de la importancia del INEM (1 billón de pesetas presupuestadas para 1988 a nivel estatal), Direcciones Provinciales del INSALUD, y en el conjunto del sistema de la S.S. (5 billones de presupuesto a nivel estatal)? ¿De qué forma puede influir en el desarrollo organizativo nuestro aislamiento de

organismos donde se posibilita un cierto control en las decisiones que afectan a miles de trabajadores directamente en su relación laboral y al conjunto de la clase trabajadora a través de los servicios que proporcionan?

tervención sindical no han de ser variadas por esta nueva posibilidad que se abre. Nuestra actividad en todos los ámbitos que tengamos acceso tiene que estar dirigida a impulsar nuestra alternativa política global. No se trata de buscar

ESTADO DE ORIGEN DE APLICACION DE FONDOS DE PRESUPUESTOS DEL INEM 1988		
(en millones de pesetas)		
	INGRESOS	GASTOS
APORTACION AGENTES SOCIALES	Cuota de Formación Profesional Ocupacional.....63.000	Transferencia al Presupuesto del Estado para Cofinanciar el F.S. Europeo.....50.000
	Tasas y otros Ingresos: Venta material de derecho, reintegros y otros.....30,0	GASTOS DIVERSOS
	Ingresos Patrimoniales.....30,2	Personal.....29.030,0
INGRESOS PROPIOS	Enajenación de inversiones reales: maquinaria, Instalaciones y utillaje.....0,5	Gastos Bienes corrientes y Servicios.....5.174,4
	Activos Financieros.....4	Gastos Financieros.....5,9
	Cumplimiento de los fines.....25.576,5	Activos Financieros.....7,7
	Reconversión y Reindustrialización.....8.500	COIE.....82,0
APORTACION ESTADO	Convenios, Programas de Fomento de Empleo y Bonificaciones.....59.273,5	Cuota Seguros F.P.....25,0
	Transferencias de Capital Específica.....4.350	Becas y Ayudas F.P.....100,0
	Asistencias y Cuotas de Desempleo.....339.428	Centros Colaboradores.....2.548,0
		Para F. Profesional.....834,0
		Para F. Profesional.....834,0
		FORMACION.....4.342,0
		Prestaciones reconversión industrial.....8.500
		Inversiones Reales.....4.200
		Ejec. Obras y Adq. Eq. Centros Form. Empresas.....150
		4.350
		Subsidio.....118.539
		REASS.....50.000
		(Rég. Eventual Agrario S.S.)
		Cuotas.....170.889
		PRESTAC. ASISTENCIALES Y CUOTAS.....339.428
		46.675
		13.632
		10.582
APORTACION AGENTES SOCIALES	Cuota de Desempleo.....469.054,8	Prestaciones Contributivas.....469.054,8
	TOTAL.....969.247,6	969.247,6

Estas posibilidades de acceso a nuevos espacios deben ser tratados con rigor abordando todas las implicaciones con respecto a la alternativa política que impulsamos. Aspectos como la posible legitimación institucional que proporcionamos, margen de maniobra que posibilitan en apoyo al M.L.N.V., coyuntura política que atravesamos y posibilidades de formar cuadros y elaborar alternativas situadas en un nuevo marco político e institucional.

Al margen de las decisiones que debamos adoptar, es evidente que nuestras líneas de in-

mejoras parciales e incluso posibilitar un rápido crecimiento de L.A.B., sino por el contrario, nos proponemos acompañar nuestra influencia, en la medida de nuestras posibilidades, a los ritmos derivados de las necesidades de la confrontación M.L.N.V.-Estado, situando nuestros objetivos en el terreno político, conscientes que únicamente un avance en relación de fuerzas han de posibilitar la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores. En definitiva, no se trata de reformar coyunturalmente la realidad, sino de transformarla y consolidarla sobre bases firmes que se concretan políticamente.

PRESION-NEGOCIACION FRENTE AL ESTADO

Cualquier aproximación a planteamientos dirigidos a establecer pautas de actuación ante una posible negociación Estado-Fuerzas sociales, tiene que partir de una valoración, aunque sea muy general, de lo que han supuesto los diferentes pactos (Moncloa, AMI, ANE, AI y AES) concertados a partir de 1978.

Los Pactos de la Moncloa (30-6-78), determinan el carácter del resto de pasos. Las centrales sindicales hacen seguidismo del Pacto alcanzado en la Moncloa por un amplio abanico de opciones políticas; se apoya incondicionalmente medidas de carácter económico dirigidas fundamentalmente a reducir la inflación (1977: 26,4; 1978: 16,5) que, tienen efectos determinantes sobre salarios (pérdida de poder adquisitivo; a partir de 1978 se pasa a negociar los convenios sobre la inflación futura), aumento de desempleo (de una tasa de 6% en 1977, hasta el 22% en 1985, con un aumento anual de 2 a 3 puntos año a año); se diseña un proceso de reestructuración salvaje, llamado Reconversión; se asienta una legislación laboral (E.T.) acorde con las necesidades de ir reduciendo plantillas y se endurecen las posibilidades para acceder a la cobertura de desempleo. Y todo ello en función de unos objetivos políticos de marcado cariz interclasista como es el de: LA CONSOLIDACION DEMOCRATICA EN LAS CONDICIONES GESTADAS EN EL ESTADO ESPAÑOL.

EN FUNCION DE OBJETIVOS DE "MAXIMO INTERES NACIONAL", se desmoviliza, se introduce la cuña del interclasismo y se rompe la influencia real de las organizaciones de clase en el movimiento obrero.

Los acuerdos alcanzados en los diferentes pactos, inicialmente concebidos como auténticos PACTOS SOCIALES han desembocado en la actual situación de indefensión del M.O. Actualmente aún queriendo movilizar (CCOO) se han recortado las posibilidades, extendiéndose una importante capa de exceptismo entre la clase trabajadora.

Es significativa la postura mantenida por Gobierno, Patronal y Sindicatos en lo concerniente a la negociación de un nuevo Pacto (Concertación Social).

—El Gobierno se presenta ante la opinión pública como el máximo interesado en alcanzar acuerdos. A su vez, no modifica un ápice sus objetivos en materia económica reflejados en los Presupuestos del Estado. Es conocedor de la debilidad sindical, las grandes movilizaciones, las espera en el frente estudiantil y sanitario, donde la influencia sindical de UGT y CCOO es testimonial. Los problemas que se le presentan son de carácter interno, las discrepancias con UGT debilitan su imagen ante el electorado.

—Cuevas, presidente de la CEOE manifestaba: "es preferible que cada empresa discuta la subida salarial con sus trabajadores teniendo en cuenta la productividad". Se persigue la atomización de la negociación colectiva, apoyándose en la escasa capacidad de movilización en la empresa privada.

—UGT y CCOO están por una negociación por bloques y materias a las que se pueda realizar un seguimiento de los acuerdos alcanzados. No admiten los objetivos fijados por el Gobierno en materia de Inflación, ni la banda salarial propuesta para los funcionarios. Las posibilidades de imponer sus planteamientos son nulas.

Además de cerrarse la posibilidad de poner en marcha el proceso de concertación, como conclusión se manifiesta la incapacidad de las organizaciones sindicales reformistas para hacer variar las posiciones del Gobierno en materia económica. Y es que, los pasos dados por Patronal y Gobierno están apoyados en un eje muy sólido: LA DEBILIDAD SINDICAL.

¿Invalida la situación que abordamos la negociación con el Estado? ¿Cómo planteamos una estrategia dirigida a modificar las pautas en materia económica y social marcadas por la respectiva opción en el Gobierno?

Inicialmente tenemos que dejar muy claro que, una organización de las características de LAB no puede, como norma, abandonar la mejora parcial de las condiciones de vida de los trabajadores en materia de pensiones, sanidad, órganos de representación sindical, salario mínimo interprofesional, legislación laboral, desempleo, etc., en función de objetivos tácticos y estratégicos de carácter político. Es imprescindible hacer coincidir un trabajo intenso y bien madurado por el logro de objetivos parciales con la estrategia planificada para consolidar el avance en la lucha política global, haciendo prevalecer, en última instancia, a esta última.

En la fase de la lucha política que atravesamos, la negociación de los aspectos sindicales ocupa un espacio propio e insalvable. En el caso de la denominada Concertación en la que el interlocutor es la representación del Gobierno, se tiene que diferenciar, más en el terreno práctico y de contenido que en la denominación, la NEGOCIACION del PACTO SOCIAL. Y es precisamente en el terreno práctico donde a la hora de abordar con garantías un proceso de negociación, la relación de fuerzas existentes en cada momento adquiere una relevancia fundamental. Llegar a plasmar acuerdos de índole global en una situación de desequilibrio en la relación de fuerzas es una de las formas más propicias para convertir la supuesta negociación en un Pacto Social.

A pesar de ello, la Negociación puede en condiciones dadas ocupar un espacio revitalizador de la conciencia obrera si se utiliza como plataforma y cauce de expresión y agitación, estableciendo la relación PRESION-NEGOCIACION-PRESION.

Condición imprescindible para garantizar la corrección de la línea sindical en terrenos como el tratado es haber alcanzado un grado de homogeneidad e identidad importante. Los cauces de comunicación entre AFILIADOS-DELEGADOS-ESTRUCTURA, tienen que ser fluidos y eficaces, presentando un frente sindical además de nutrido compacto.

LAB-ESTADO-COMUNIDADES AUTONOMAS

El Estado de las Autonomías está concebido como una estructura única, donde cada mecanismo, en este caso la comunidad Autónoma Vascongada y Uniprovincial de Nafarroa, ocupa un espacio determinado. La alternativa que propugnamos desde el M.L.N.V. es sustitutoria de la actual estructura, en ningún caso complementaria. Nuestra intervención en cada uno de los espacios viene determinada por las posibilidades que se deriven de nuestra opción y objetivos políticos que propugnamos.

Sobre esta base de partida nuestra intervención en organismos o mesas de negociación está ligado a la Administración, no está determinado por la dependencia directa o indirecta de uno u otro ámbito institucional. Nuestra decisión deberá depender de la valoración que nos merezca (positiva o negativa) los resultados que se deriven para el avance de nuestra lucha política, la influencia que tengan sobre los intereses de los trabajadores y si perjudica o favorece a nuestro objetivo de ir consolidando un auténtico marco de relaciones laborales autónomo.

Las decisiones a adoptar en este terreno requieren una valoración concreta y precisa de las repercusiones de nuestra posible intervención en los diferentes ámbitos de negociación. La hipótesis de una apertura de negociaciones en los marcos de las Comunidades Autónomas no son

descartables (Nafarroa). En un primer término, tendríamos que discutir la procedencia de nuestra intervención en este marco. Insistimos en que esta posible intervención tendría que valorarse a la luz de las repercusiones políticas que tendría, siempre en función de la estrategia política a desarrollar por el M.L.N.V. Partiendo de esta base, tendríamos que situarnos bajo las siguientes premisas:

a./ El nivel competencial de las Comunidades es mínimo (S.S., Pensiones, INEM, S.M.I., Jornada Básica,...), por lo que se descarta la posibilidad de una negociación global que nos implique en el conjunto de la actividad sindical.

b./ La relación de fuerzas, en el campo sindical, el peso patronal y el "color" de los Gobiernos Autónomos, limitan, por no decir excluyen, los acuerdos en una mesa de negociación.

Situados en este campo, fijaríamos nuestra posible intervención "negociadora" en un ámbito estrictamente sectorial ("reconversión", convenio funcionariado, formación profesional,...) y dentro de la estrategia anteriormente citada: PRESION-NEGOCIACION-PRESION.



LAB

LAB

LAB

LAB

LAB



NEGOCIACION COLECTIVA (CONVENIOS)

La Negociación de Convenios Colectivos ha ido perdiendo paulativamente su carácter de foco desde donde partían las pautas de movilización de los trabajadores. El trasfondo de la crisis y la actitud mantenida por el reformismo —comentado anteriormente— la han situado en un lugar secundario con respecto a la máxima preocupación actual de los trabajadores: **MANTEGER EL PUESTO DE TRABAJO**.

Es obvio que al trastocar la NEGOCIACION con los representantes del Estado por el Pacto Social puro y simple, el reformismo ha roto la cadena de la negociación colectiva: GLOBAL-SECTORIAL-EMPRESA, haciendo perder fuerzas a todos ellos.

Partiendo de esa base, “no hay más cera que la que arde”, estamos obligados a hacer frente a la tarea no cayendo en la dejación y el abandono, sino todo lo contrario, redoblando esfuerzos. A nuestro entender, el tratamiento teórico de la negociación se puede recojer en dos grandes planos: **AMBITO Y ESTRUCTURA**, por un lado y **CONTENIDO** por otro.

DEL AMBITO Y LA ESTRUCTURA

Que la crisis ha hecho una profunda mella en la estructura industrial, es algo evidente. Y como no podía ser de otra forma ha afectado de forma desigual a los diferentes sectores. Asimismo, en los respectivos sectores, los distintos centros productivos han sentido los efectos de la crisis de modo diferenciado.

Ello ha influido en los trabajadores y de forma particular en sus representantes (Delegados) y de estos en las empresas —que aún cuentan con margen de maniobra de negociaciones— de un modo que impulsa a cuestionar la validez de los convenios de ámbito superior al de la empresa.

Factores como el del agrupamiento de la mayoría de trabajadores del sector en torno a una plataforma única, la defensa de los intereses de los trabajadores sin capacidad de negociación, han sido las motivaciones que durante estos años nos han empujado a mantener el marco provincial como ámbito preferente. En consecuencia con nuestro planteamiento de presentar una oposición frontal a la salida a la crisis auspiciada por los grupos dominantes, sin dejar que la compra de la fuerza de trabajo (salarios) caiga por debajo de su valor medio y se incentive una economía semisumergida, tenemos que sostener los Convenios Provinciales.

Otro aspecto a reseñar, es el que hace relación al papel que desempeñan los convenios provinciales como muro de contención a la negociación de convenios marco de sector a nivel estatal, que, bajo la pretensión de sustituir a las caducas Ordenanzas Laborales, están tentados en impulsar CC.OO. y UGT.

De todos modos, los cambios que paulativamente se van produciendo nos indican la necesidad de ir a una negociación de convenios mixta. Mantener como punto de referencia los convenios provinciales y abrir, siempre como orientación general que debe tener en cuenta la especificidad de cada sector, la posibilidad de negociación en el marco de la empresa. Indudablemente, ello implica la necesidad de iniciar con rapidez los Convenios Provinciales, valorar las posibilidades de movilización y logros que proporcionan y en consonancia con estos empujar el cierre o continuidad de la negociación en este ámbito, dando paso a los convenios de empresa que mantienen posibilidades de mejorar las condiciones de trabajo.

Con respecto a aquellas empresas que no cuentan con convenio propio ni provincial y dependen de las negociaciones de ámbito estatal, tenemos que mantener la siguiente postura:

1.- El objetivo fundamental es procurar que el ámbito de negociación sea el circunscrito a Euskadi Sur, en cualquiera de sus posibilidades: nacional, provincial, empresa.

2.- Nuestra participación en la negociación de convenios en el ámbito estatal dependerá de las posibilidades que nos abra nuestra intervención para avanzar en la vía de mejorar las condiciones de trabajo, pero fundamentalmente y prioritariamente, en el de lograr un marco de negociación a nivel de Euskadi Sur.

DEL CONTENIDO

La coincidencia de un importante reflujo en el movimiento por la negociación colectiva, no es precisamente un acicate para dar profundidad a ésta. A pesar de ello tenemos que insistir en la importancia que tiene el dar un contenido complementario y a su vez globalizador a la negociación. Tenemos que superar, en ningún momento abandonar, el reduccionismo en que ha caído la negociación al tratar única y preferentemente aspectos ligados a **SALARIOS Y JORNADA**.

Continuamos sumidos en un proceso de reestructuración. Junto a los expedientes dirigidos directamente a reducir plantillas se introducen in-

variamente dos aspectos sustanciales que condicionan la actividad productiva y las relaciones laborales: "NUEVA TECNOLOGIA", MOVILIDAD DE PLANTILLAS.

Estos dos aspectos, y principalmente el último, pretenden ser introducidos a través de la modificación de la reglamentación laboral presionando a la Administración y vía negociación colectiva en sus respectivos ámbitos.

La imposición de "nuevas tecnologías" en una economía estancada, con una estructura productiva envejecida y anquilosada, acompañados de una política económica que confía totalmente en la "iniciativa privada como elemento reactivador" y que pone a su servicio los recursos públicos, no puede menos que afectar negativamente a los niveles de empleo. Asimismo, modifica los sistemas, afectando a aspectos fundamentales de la organización del trabajo:

INCREMENTO DE RITMOS DE TRABAJO

Afectan a trabajos físicos y fundamentalmente de atención. Tiene una relación directa con las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Los incrementos en los ritmos de trabajo derivados de la introducción de nuevas tecnologías, mantienen una relación entre inversión necesaria, incremento de productividad, calidad y costo del producto final. Se tiende a reducir las inversiones que no afectan directa y positivamente en la rentabilidad, caso de las medidas de seguridad e higiene. Un control efectivo del nivel y proporción de inversiones en este apartado es absolutamente imprescindible por parte sindical.

FLEXIBILIDAD DE PLANTILLAS

Existe una ofensiva en toda regla orquestada por todos los medios de comunicación social dirigida a establecer una coincidencia entre el aumento de los puestos de trabajo y el incremento de la flexibilidad laboral. Estos planteamientos adquieren forma concreta a través de dos vías complementarias: reducir el control de la administración laboral en el caso del despido colectivo y abaratar el costo de los mismos por un lado, e incrementar las posibilidades de la contratación eventual.

Resultado concreto de esta política es la reducción paulatina del empleo fijo con respecto al total de la población ocupada. Desde L.A.B. debemos de poner todos los medios posibles para controlar las nuevas contrataciones de carácter eventual que jamás deben ser aceptadas como sustitutivos de trabajadores fijos.

MOVILIDAD FUNCIONAL

Los mecanismos para introducir la movilidad funcional son variados:

INCREMENTO O VARIACION DE JORNADAS PRODUCTIVAS. Estas se introducen a través del establecimiento de jornadas flexibles, puesta en marcha de nuevos turnos y trabajo de NON/STOP, ampliación y modificación de horarios.

Difícilmente se puede establecer una relación de medidas que comprendan todas las variables que pueden darse en los supuestos citados. A modo general nos marcamos los siguientes planteamientos:

a) Debemos mantener una posición contraria a estas modificaciones.

b) En todos los casos se deben estudiar las posibilidades económicas de los diferentes proyectos.

c) Efecto sobre el empleo y condiciones de trabajo derivadas de la adopción de estas medidas. ¡Ojo!, no podemos limitarnos exclusivamente al marco de cada respectiva empresa, sino por el contrario tenemos que prever, como mínimo, su impacto sectorial.

En función de estas variables y siempre desde un planteamiento de oposición inicial que debe tener en cuenta la relación de fuerzas, se deberá adoptar una política sindical concreta.

PERDIDA DE FUNCION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES. Se suele introducir a través de la ya clásica VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO. Dos aspectos que dirigen sus objetivos a reducir la mano de obra se suelen establecer a través de esta vía:

1.- Sustituir la división de la plantilla en categorías profesionales por niveles que absorben diversas profesiones. Con ello logran generar grupos de trabajadores clasificados homogéneamente de forma que pueden desarrollar diversas actividades laborales (cambios de puesto) sin el impedimento legal existente, siempre relativo, en la situación anterior.

2.- Introducir la categoría de trabajadores "polivalentes".

Todas estas iniciativas cuentan con el común denominador de ser incluidas en planes globales de futuro donde uno de los objetivos principales es el de reducir plantillas. Tenemos que recalcar el aspecto global de estos planes por un lado, la relación de fuerzas por otro y finalmente el objetivo fundamental a lograr. En función de estas variables debemos de dotarnos de una estrategia, donde la negociación ocupará uno u otro papel. En ningún caso se aceptarán medidas que pongan en cuestión, inicialmente o en un planteamiento de futuro, la continuidad de los puestos de trabajo.

CONTROL SINDICAL

El primer aspecto a abordar en este terreno es el órgano/s desde donde nos planteamos el mismo.

Las relaciones Comité de Empresa, Secciones Sindicales, Aparato del Sindicato, teóricamente no debía plantearnos problemas.

Dentro de la pluralidad sindical existente, para LAB el Comité de Empresa es el órgano de representación del conjunto de los trabajadores, debe ser controlado por la Asamblea de Trabajadores. La sección sindical la concebimos como el núcleo de organización (asamblea afiliados LAB) en el centro de trabajo y mantiene una relación estrecha con el aparato de la organización.

Este esquema simple y complementario se trastoca en la práctica a través de dos factores a tener en cuenta:

a) En la negociación colectiva el apartado de "DERECHOS SINDICALES" se trata globalmente. La Patronal conocedora de las diferentes estrategias sindicales mantiene una postura inteligente: normalmente cede aspectos en materia de secciones y asambleas de afiliados recordando en derechos de Comité y Asambleas de fábrica.

b) La imposición de mayorías mecánicas, tanto en Comités como en asambleas pretende imponer medidas atentatorias en materia de DERECHOS de los trabajadores: relación contractual con la empresa (puesto de trabajo).

Estos condicionantes que se plantean en el terreno práctico son derivación directa de la situación que atraviesa el movimiento sindical en el marco de las fábricas. Desde LAB se debe abordar estos problemas desde la siguiente perspectiva:

1.- Dar preferencia a los derechos del Comité sobre otro cualquier organismo de representación. En caso de no plantearse ninguna contradicción con los derechos de las secciones sindicales tenemos que considerar como buenos los avances que se den en este terreno. Las posiciones que se mantienen actualmente en las mesas negociadoras nos indican que nuestros esfuerzos principalmente se tienen que dirigir a la defensa de la asamblea y del Comité.

2.- En consonancia con nuestros principios asamblearios la aceptación de las decisiones mayoritarias tendría que ser una norma a mantener. También en este caso, la realidad diverge de los principios enunciados. Hoy, en la mayoría de los casos, la asamblea no se utiliza como medio de formación, reflexión y enriquecimiento de las posiciones de clase, sino por el contrario, se utiliza como cobertura privilegiada y marco de decisión de posturas auspiciadas por la patronal y en la mayoría de los casos atentatorias de los más elementales derechos de los trabajadores. Tenemos que dejar claramente definido que a nuestra militancia todos aquellos aspectos rela-

cionados con los principios que dan contenido y forman parte de la razón de ser de LAB, tanto en el tema social, como político, no son cuestionables por ningún ente ajeno a nuestra propia organización. De ningún modo, posiciones desnaturalizadas, aunque sean adoptadas por unanimidad, pueden arrastrar a LAB por las vías del desclasamiento y la sumisión a intereses ajenos a los trabajadores.

MEDIDAS DIRECTAS DE CONTROL:

A través de la negociación colectiva tenemos que avanzar en las medidas de control de las decisiones empresariales:

CAPITULO DE INFORMACION

- Balances y cuentas de resultados.
- Política de inversiones.
- Proyectos técnicos. Introducción de nueva tecnología. Implicación en nuevos proyectos.
- Grupo económico al que pertenece la empresa.
- Relación de clientes y proveedores.
- Consejo de Administración, Accionariado.
- Relación Importación, Exportación.
- Control sobre contrataciones, fijos y eventuales.

SEGURIDAD E HIGIENE

—Posibilidades del Comité de Seguridad e Higiene en todas las empresas mayores de 30 trabajadores. En empresas inferiores a 30 trabajadores, las tareas las deberá abordar el delegado de personal.

—Composición del C.S.H., en todo caso, favorable numéricamente a la parte de los trabajadores. Tendencia a que la composición se dé exclusivamente por parte de los trabajadores.

—Costos de formación a cuenta de la empresa.

—Dedicación del C.S:H. en horas de trabajo, de acuerdo con escalas según el número de trabajadores en plantilla.

—Poder de decisión en la paralización de secciones en caso de existencia de riesgo de accidente.

VIGENCIA

La tendencia de la patronal a negociar convenios de vigencia superior a un año, es una práctica que pretende imponer.

Junto al aspecto clásico de lograr la Paz Social para un período de tiempo cuanto más prolongado mejor, tenemos que apuntar algunos aspectos más a considerar:

—No contamos con una plataforma, por lo menos de discusión, durante un período donde

se van modificando las condiciones de trabajo (reconversión, reestructuración, etc.).

—Se pretende pactar las subidas salariales de acuerdo con la inflación futura, en un momento donde la lucha contra la inflación es el objetivo prioritario del Gobierno.

—Las innovaciones tecnológicas permiten aumentos sustanciales en la productividad, aumentando el excedente empresarial y reduciendo la importancia relativa de los salarios con respecto al resto de factores que determinan el costo de los productos finales.

La presión sobre la Administración para reducir las cuotas empresariales, también amplía el margen de maniobra para ir reduciendo el peso de los salarios.

Es innegable que, la ampliación de la vigencia de los Convenios sitúa en una posición de partida favorable a la Patronal. De todos modos, no queremos eludir la pregunta que se hacen muchos trabajadores. ¿Negociar anualmente para qué, si en cada negociación perdemos derechos conseguidos en etapas pretéritas? A pesar de este argumento que, indudablemente tiene cierto peso, nuestra posición tiene que ser firme para defender la negociación anual. Todos somos conscientes que los resultados se dan en función de la relación de fuerzas, cierto, pero tampoco podemos ser tan ingenuos como para pensar que, si ésta se desequilibra fuertemente, lo firmado en un convenio ha de ser un impedimento insalvable para los objetivos patronales.

Nuestra obligación es la de saber movernos como pez en el agua ante la estrategia patronal y la del Reformismo, sabiendo marcar con nitidez la diferencia. No olvidemos que uno de los factores fundamentales para lograr un avance de la clase es contar con una organización capaz de presentar cara en todos los frentes. Si LAB sale fortalecida de los embites a que nos enfrentamos, los tenemos que dar como positivos.

SALARIOS

Somos conscientes de que el sistema establecido para la elaboración de los índices de inflación no se corresponden con los hábitos y modos de vida de la mayoría de la clase trabajadora y que por tanto, no reflejan el incremento real del costo de la vida. Asimismo, se ha querido hacer creer a la opinión pública que, para lograr el objetivo de reducir la inflación el único elemento a controlar, o por lo menos el más importante, ha sido el de los salarios, cuando el problema de la inflación es un aspecto estructural que acompaña a economías con importantes desequilibrios y donde la política monetaria, tipos de interés, intercambios comerciales, balanza de pagos, déficit público, régimen de monopolios, etc., inciden directa y significativamente.

A pesar de que la inflación sea una variable no controlable ni en su crecimiento ni en su detección por las organizaciones de clase, sí nos sirve como elemento de guía, teniendo que reconocer

que en la actualidad se ha convertido en un punto de referencia incuestionable.

Partiendo de esta base tienen que ser los criterios a defender en nuestras reivindicaciones salariales, salvando las especificadas que puedan darse en los diversos ámbitos de negociación:

—Tomar como punto de referencia el I.P.C. de las respectivas "comunidades autónomas".

—La referencia continúa siendo el I.P.C. del año recientemente finalizado (1987).

—Exigencia de 1,5 a 2 puntos por encima del I.P.C.

—Introducir un modelo de distribución salarial tendente a la linealidad.

En ningún caso, podemos entrar en negociaciones que impliquen modificaciones de las condiciones de trabajo que pongan en peligro el empleo, a cambio de cesiones en el terreno salarial.

JORNADA

Como pauta general tenemos que marcarnos el objetivo de las 39 horas semanales de presencia. L.A.B., salvo excepciones, no debería firmar ningún Convenio que no sitúe la jornada anual de presencia por debajo de las 1.800 horas.



LANGILE

ABERTZALEEN

BATZORDEAK