



Langai

ABRIL 1991

LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

Nº 9

**Resoluciones
Unión Nacional**

**Negociación
Colectiva
1991**

**Resoluciones
Unión Nacional**

**Negociación
Colectiva
1991**

Langile Abertzaleen Batzordeak

NEGOCIACION COLECTIVA 1991

INTRODUCCION

1.- SITUACION SOCIECONOMICA

- 1.1.- Internacional
- 1.2. - Estado Español.
- 1.3.- Hego EuskalHerria

2.- CONCERTACION - P.S.P.

- 2.1.- Encuadre general
- 2.2.- Valoración de la primera fase.
- 2.3.- La segunda fase

3.- ANALISIS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA 1990

- 3.1.- Contexto
- 3.2.- Desarrollo y estrategias
- 3.3.- Valoración final

4.- PACTO DE LA COMPETITIVIDAD

5.- PRESUPUESTO 1991

6.- UNIDAD DE ACCION CCOO-UGT

7.- NEGOCIACION COLECTIVA 1991

7.1.- Objetivos Generales

7.2.- Plataforma reivindicativa N.C. - 91

7.3.- Contenidos prioritarios en la Administración

7.4.- Sectores con presencia de LAB en la Negociación Colectiva

7.5.- Coordinación sectorial inter-herrialdes

7.6.- Responsabilidades en el seguimiento y marcos de decisión.

7.7.- Acuerdos de eficacia limitada

ANEXOS: I.- MUJER

II.- EUSKERA

INTRODUCCION

No cabe duda alguna que uno de los elementos clave para la expresión práctica del sindicalismo que propugnamos es la Negociación Colectiva. Es a través de ella como materializamos nuestra filosofía sindical, donde queda reflejada nuestra postura acerca del modelo social vigente y del proyecto del modelo social al que aspiramos. En definitiva, la negociación colectiva es mucho más que lo que aparente y externamente se refleja (cifras, porcentajes, horarios,...). Es por ello que un sindicato como el nuestro, que tiene como objetivo inmediato la defensa de la clase trabajadora vasca, consciente de que sin una confrontación continuada por transformar la sociedad no es posible mejorar las condiciones de vida, ni avanzar hacia una sociedad más justa, adquiere un compromiso político de enorme envergadura al integrarse en el Bloque KAS para aportar sus esfuerzos en favor de tal transformación.

Para LAB, es este doble compromiso, con la clase trabajadora y con el MLNV, el que condiciona y delimita con nitidez su actuación y le obliga a desmarcarse totalmente del sindicalismo reformista y convencional.

El sindicalismo reformista constituye uno de los instrumentos más apreciados de la burguesía para adormecer a la clase trabajadora, para conducirla por el sendero del egoísmo consumista y la insolidaridad, en definitiva, para canalizar los esfuerzos de la clase trabajadora en su propio provecho, empleando la táctica del palo y la zanahoria, procurando que nunca se ponga en cuestión el propio sistema, al cual lo presenta como "el mejor" y "el único posible".

El sindicalismo reformista nos muestra día a día su absoluta falta de capacidad para provocar modificaciones sustanciales al modelo social vigente. Nuestra labor, nuestra postura sindical, ha de suponer allá donde acceda LAB un soplo de aire fresco, que al deslindarse de la monotonía antreguista y, con frecuencia por desgracia, corrompida del sindicalismo refor-

mista, insufla en la clase trabajadora ilusión renovada que le impulse a luchar con fe y entusiasmo por sus intereses y por la liberación nacional y social de Euskal Herria.

Ello significa que tenemos que redoblar nuestros esfuerzos e intensificar nuestra participación. Nuestro sindicalismo ha de ser participativo, aglutinante y, por tanto, instrumento acumulador de fuerzas. A pesar de la división -intencionadamente provocada por los servidores del proceso de Reforma Política- que lamentablemente existe en el seno de la clase obrera, nuestro trabajo ha de perseguir **la unidad de todos los trabajadores** sin renunciar, claro está, a ninguno de nuestros postulados teóricos.

LAB tendrá que estar allí donde se jueguen los intereses de clase, sin hacer ascos a ninguna participación -salvo que hipoteque el futuro de la clase trabajadora vasca- desarrollar imaginación y derrochar esfuerzos; enseñar a la clase trabajadora a "moverse" antes que la burguesía intente y consiga desplazarla, introducir en la negociación colectiva elementos que faciliten el caminar hacia una sociedad donde la clase trabajadora posea elementos de control y gestión que le permitan ser el principal protagonista de las conquistas sociales y políticas.

1.- SITUACION SOCIO-ECONOMICA

1.1.- Internacional

A primera vista, parece que el mundo camina inmerso en profundos cambios que puedan desembocar en un nuevo orden mundial, con diferentes caracteres políticos, económicos y sociales.

Los grandes procesos de transformación en el Este (controlados o no), el resurgir de una nueva/antigua Alemania y la actual crisis del Golfo están acelerando los procesos y, así, sin acabar de cerrar anteriores crisis económi-

cas, se aventura un agravamiento de la situación, que ya está provocando desajustes en la economía mundial. Los ajustes necesarios del sistema dominante serán planteados nuevamente en el terreno que afecta directamente a los trabajadores aquí, en el centro y vértice del sistema económico mundial.

La razón de fondo estriba en que el sistema capitalista, inmerso en una profunda crisis desde hace décadas, precisa resolver definitivamente el problema del control del precio del petróleo (intervención USA y de todo Occidente en el Golfo), para no añadir un problema más a los que ya tienen, en base a mantener el modelo por medio de la explotación de los países productores de materias primas.

Hay que decir que la crisis se acentuará porque, desde la óptica capitalista, el alza de los crudos supone un alza de los costes de producción, en detrimento de la tasa de beneficios. En estas condiciones, la reacción empresarial es, inevitablemente, la de reducir la producción y el empleo. Es de suponer que esta situación sea de larga duración mientras que el sistema reajusta sus piezas a nivel internacional.

Hay que empezar a asumir, como hipótesis, con rigor, que es posible que en los últimos años y en función de un proceso de desideologización (supervivencia), se de también una lucha de ideologización del sistema dentro de la clase obrera mundial y, más en concreto, de la occidental, debido a las condiciones totalmente diferentes que se puedan dar en Centro América, por ejemplo, y que estemos dentro de una fuerte crisis del sindicalismo transformador, donde LAB es una de las referencias más sólidas con perspectivas de cambio en el marco occidental.

En resumen, las condiciones de transformación social son difíciles, en función de las condiciones económicas derivadas de los grandes cambios que se están realizando.

1.2.- Estado español: efectos del contexto internacional

La puesta en marcha del Acta Unica Europea (AUE) en 1993, ya está suponiendo cambios importantes en la economía y en el propio mercado laboral, tanto del estado español como, por derivación, en Hegoalde, y fruto en un primer momento, de la libre circulación de mercancías.

Bajo el eufemismo de que la economía estatal va accediendo a un mercado mundial cada vez más inter-dependiente (acelerado con la entrada anterior en la CEE), se está soslayando que, en realidad, la economía estatal estaba ya inserta y en condiciones de extrema debilidad.

El preocupante y creciente nivel del déficit comercial (importaciones menos exportaciones) de estos últimos años y pese al bajo nivel del precio del petróleo hasta agosto de 1990, manifiesta los tradicionales desequilibrios que producen ese déficit en momentos de mayor crecimiento o recuperación.

En el campo de las relaciones comerciales con la CEE, donde las exportaciones e importaciones se vienen concentrando de forma acelerada, comprobamos que los principales déficits se sitúan en los capítulos más significativos de la industria (construcción mecánica, maquinaria eléctrica y electrónica, instrumentos de precisión, siderurgia, química de base y transformadora,...). La pérdida de cuotas de estos mercados es generalizada en las principales líneas de producción.

En el estado, una recesión económica por reducción de las exportaciones agravará aún más el preocupante déficit de la balanza comercial, máxime si la recesión debilita la entrada de capital extranjero (uno de los frágiles puntales en los que se ha apoyado el gobierno del PSOE para mantener unas tasas de crecimiento a todas luces irreales). Si para paliar este déficit y frenar la inflación el gobierno central adopta medidas restrictivas, también ello reforzará la tendencia recesiva.

Para completar el marco preocupante del estado, tenemos que añadir que todavía quedan procesos de reestructuración pendientes

(siderurgia, naval,..) y que la plena integración en el mercado único europeo, al impulsar un redimensionamiento empresarial en base a fusiones, absorciones,... y la aplicación de nuevas tecnologías en la búsqueda de una mayor competitividad, es seguro que traerá consigo nuevos y drásticos ajustes de plantilla, por muy silenciosos que puedan ser. De momento, los sectores más afectados serían el del automóvil, industria pesada y transporte.

Además, la crisis del Golfo crea una situación de incertidumbre en el sector industrial que repercutirá negativamente en la inversión, puesto que en esta variable fundamental de la actividad económica confluyen básicamente las expectativas empresariales.

Del presente análisis se deduce que, si se cumplen los pronósticos, en el estado se presenta una época preocupante, máxime si tenemos en cuenta que el empleo temporal alcanza la cuota del 38% y éste, en épocas de crisis, es el primer condenado por el sistema.

1.3.- Hego Euskal Herria

Los primeros síntomas de la nueva etapa recesiva en que está inmerso el sistema económico están llegando al estado ahora, síntomas agudizados por los efectos de retardo inducidos por las medidas "de enfriamiento" que en el pasado adoptó el gabinete Solchaga. Bastante antes de captarse en el estado tales síntomas, la economía vasca ya mostraba síntomas de debilidad.

Qué duda cabe que los procesos de reestructuración han arrasado la economía de Hegoalde, máxime si tenemos en cuenta la inexistencia de reconversiones reales (sustitución de actividad económica y empleo). Nuestra economía ha pasado de poseer una tasa de crecimiento del PIB (Producto Interior Bruto) del 7,7% entre 1960 y 1973 a detentar la más baja de todo el estado, el 0,6%, entre 1973 y 1985. Y si en 1975 Gipuzkoa, Bizkaia, Araba y Nafarroa ocupaban el 2º, 3º, 5º y 9º puestos respectivamente, en 1987 han pasado a ocupar el 15º, 27º, 9º y 13º, todo ello en lo que hace referencia a la renta per cápita disponible.

Otro dato significativo es que el empleo en 1985, el empleo estimado, fue de 763.800 personas, inferior al existente en 1960, con el agravante de que la población total de 1985 era superior a la de 1960 en nada menos que 900.000 personas.

En la actualidad, además, el 30% de los contratos existentes son temporales, resaltando que, de los efectuados en 1990, dichos contratos temporales representan el 95% del total. La tasa de paro es casi un 20% superior a la media del estado.

A mediados de 1990 se observaba ya un retroceso generalizado en vascongadas del Índice de Actividad Industrial. En Nafarroa estos efectos son menores, como consecuencia de una menor incidencia de la crisis económica y por el trato diferenciado del gobierno estatal con respecto a este herrialde, por razones obviamente políticas.

A estos aspectos negativos, es preciso añadir que continúan las reestructuraciones, siendo alarmantes las expectativas existentes sobre el sector naval y la siderurgia integral. Por otra parte, la puesta en funcionamiento del AUE parece ser que puede colocar en serios aprietos a las empresas vascas que dependen del mercado estatal, pues este mercado estatal se verá invadido por la afluencia masiva de competencia procedente de la CEE. Y en lo que se refiere a los efectos de la "crisis del Golfo", como elementos negativos podríamos resaltar que nuestra economía es más "energívora" que la media de países industrializados, que está especializada en sectores muy dependientes de la coyuntura y que la productividad está por debajo de las principales naciones europeas.

En los momentos actuales, la principal preocupación del empresariado vasco, más que el efecto o impacto de la crisis del Golfo, es el efecto inducido de la misma, en la medida en que la citada crisis del Golfo afecta negativamente a la inversión -a lo que habría que añadir la seria crisis que atraviesa el sector del automóvil, principal comprador de máquina herramienta- las PYMES pueden verse seriamente dañadas. Pero para ellos, la política gubernamental

mental va a ser decisoria. Afirman que "*con la excusa del Golfo* (altos tipos de interés, restricciones crediticias,...) *están haciendo que tengamos pérdidas. La política restrictiva puede anular la inversión*".

La crisis económica puso al descubierto la excesiva dependendencia de la economía vasca de sectores convencionales y con deficiencias estructurales básicas, siendo una de las más importantes la infraestructura viaria, que hoy en día está de actualidad por diversos motivos: existe una lucha larvada entre los grupos económicos que, estando de acuerdo con la potenciación del eje económico del Mediterráneo, también tienen que defender unos intereses en el eje Atlántico, la lucha PNV-PSOE, la amenaza de castigo económico para Euskadi, transacciones con el Gobierno francés,... Pero lo verdaderamente grave es que no hay un análisis de infraestructuras basado en una visión global e integradora de las necesidades de la economía vasca y que las planificaciones actuales no respetan el entorno y algunas son fuertemente contestadas socialmente.

En este contexto económico nos desenteremos los próximos años. Mientras no se altere el actual marco, la falta de competencias en lo económico y social y la ausencia de un Marco Autónomo de Relaciones Laborales serán los vacíos más notables del aspecto jurídico político.

2.- CONCERTACION - P.S.P

2.1.- Encuadre general

El Sindicato hemos mantenido una posición escéptica ante el proceso de CONCERTACION, por el análisis que hacíamos de la negociación de la PSP entre UGT, CC.OO y el Gobierno Central como aborto, a todas luces garantizado. Este análisis partía de la previa caracterización de los sujetos sindicales de la negociación.

Durante los últimos años hemos observado un movimiento sindical reformista que ha per-

dido gran parte de su prestigio, dándose a su vez una progresiva desafiliación. Esto les ha encendido la luz roja hasta de su propia supervivencia.

Para superar esta situación se empeñan en crearse una aureola e imagen luchadora y anti-pacto social que con el creciente malestar de los trabajadores toma forma el 14-D de Huelga General, sin precedentes en los últimos años.

Ante los tiras y aflojas entre PSOE y UGT durante el 89, es el PSOE el que aboga por una salida negociadora previamente consensuada con las partes, fuerzas fácticas y patronal y sindicatos.

Cabe señalar el interés por parte del PSOE de una salida de este estilo ante la diversidad -peligrosa- en la caracterización del 14 D y en sus consecuencia. bien se encargaron los reformistas de aclarar que no se trataba de una HUELGA sino un PARO por las connotaciones antigubernamentales que conlleva tanto una caracterización como la otra. En Euskadi quedó bien claro que era una HUELGA contra la política socio-económica del Gobierno.

Así llegamos a la concreción del PACTO SOCIAL que, por un lado refuerza al PSOE (imagen de negociador, preocupación por los trabajadores...) y por otro a los sindicatos UGT y CC.OO. como únicos interlocutores válidos con el Gobierno y la Patronal situándolos como exclusiva referencia hacia los trabajadores a tenor de la proximidad de las Elecciones Sindicales.

La economía española se puede decir que ha entrado en la fase alcista del ciclo económico a partir de la segunda década de los 80.

En comparación con los estados de la CEE, la recuperación económica española ha sido más tardía pero más intensa que la del resto de socios comunitarios.

El Estado español se incorpora en el 86 a la recuperación de la economía capitalista iniciado hacia el 83 pero este retraso lo ha compensado con una mayor intensidad de su crecimiento (1,5 puntos más que la CEE).

Sin embargo, hay que resaltar que la renta per cápita alcanza sólo el 75% de la comunitaria. A pesar del crecimiento experimentado, el desempleo, la baja tasa de actividad, el prolongado periodo de estancamiento, las tasas de crecimiento negativas de la inversión señalaban y señalan unas necesidades de crecimiento y desarrollo sustancialmente superiores y diferentes de los Estados de la CEE.

Asimismo, tampoco puede ignorarse la importancia de los factores externos con que se ha encontrado el Estado Español: reducción de los precios del petróleo en más del 50%, costes energéticos decrecientes, climatología favorable, la propia expansión del comercio, la devaluación del dólar, ... son éstos, factores básicos que están detrás de los resultados de estos últimos años.

2.1.- Valoración de la primera fase

Podemos decir que, de 20 puntos de la PSP, el Gobierno es el interlocutor UNICO en 11 de ellos y en los 9 restantes se requiere su presencia como garante de las decisiones que se tomen: esto nos indica claramente la poca o nula implicación patronal en estos acuerdos, que en muchos son papel mojado y no tienen garantía alguna de cumplimiento.

- No existencia de acuerdo en materia salarial con lo cual no ha existido una HIPOTECA CONCERTADA en la negociación en los centros de trabajo.

- Con la subida de las 3.000 Ptas. (23.000 a 26.000) en las pensiones no contributivas no es posible que para el mítico 92 no existan pensiones por debajo del S.M.I. puesto que para conseguirlo se necesitaría una subida cuatro veces mayor por año.

- El doble juego de ELA-STV, que en Euskadi da un mensaje en favor de un marco autónomo de relaciones laborales y a un tiempo solicita su presencia, en rueda de prensa en Madrid, en la CONCERTACION social.

- Aunque se sigue de una mejora en la famosa Deuda Social con los empleados públi-

cos y pensionistas, se parte de una pérdida de poder adquisitivo en los últimos años por las "sucesivamente erróneas" previsiones de inflación del Gobierno.

- El acuerdo sobre el Control Sindical de los contratos, sin hacer abstracción de los comentarios entre irónicos y jocosos del Sr. Cuevas (CEOE), no va a solucionar la problemática del trabajo eventual en precario, porque los empresarios siguen teniendo a su disposición casi veinte modalidades diferentes de contratación y pueden elegir a su gusto y sin miedo a equivocarse en sus objetivos de conseguir el máximo beneficio y el mínimo costo.

- Aunque la fijación del S.M.I. en 50.010 ptas. supone un incremento de 0,23% por encima del IPC/89 (dictado unilateral del Gobierno) los Sindicatos se oponen lógicamente conociendo como conocen el casi 20% de desfase que ha sufrido con respecto al IPC en los últimos 10 años.

- En cuanto a los acuerdos referentes a protección social, reseñar el acuerdo en el subsidio agrario que entre otros temas afecta a sistemas de contratación, subsidio para trabajadores mayores de 52 años, etc., que independientemente de su concreción, no ayuda a mantener los volúmenes de empleo sectorial en Euskadi Sur.

A tener en cuenta que temas como Jornada Laboral, Horas Extras, Pluriempleo, Precarización del Trabajo, Formas de Contratación, no se han evaluado en esta primera fase de Concertación Social.

2.2.- Concertación, segunda fase

Ya en Marzo, UGT y CC.OO estiman que la primera fase está concluida y plantean una segunda fase que sea continuación de la primera.

Entre las propuestas a debate destacan:

- La cobertura de desempleo: la propuesta del Ministerio de Trabajo es aceptada por los

Sindicatos y consiste en dar subsidio indefinido a los parados mayores de 45 años y de larga duración. Habrá que esperar a que se concreten las cifras para evaluar este acuerdo.

- Modalidades de Contratación: la discusión entre Gobierno y Sindicatos se centra en si la Patronal debe estar presente en la negociación o quedar marginada. La CEOE amenaza con no crear empleo si se les deja fuera del debate. Finalmente la CEOE sigue en la negociación al garantizárselo el PSOE.

- Sobre la jubilación para los trabajadores con más de 60 años y 35 años de cotización y disminución de jornada laboral, el Gobierno pasó totalmente de dichas propuestas. Resaltamos el incumplimiento político del PSOE, puesto que en su programa electoral de 1982 se comprometió a una reducción de la edad de jubilación equivalente a dos años por legislatura.

- En lo que sí hubo acuerdo fue en lo relativo a las horas extras en donde se especifica el límite máximo de 2 horas al día sin que aún, conste límite mensual y anual. Este acuerdo choca con el planteamiento que UGT-CC.OO. hacían en la P.S.P. de supresión de las horas extras habituales y la sustitución de las estructurales por contrato de trabajo temporales.

- En lo que se refiere al CALENDARIO LABORAL, siguen dejando en manos de los empresarios la elaboración del mismo, contando sólo con el visado de los trabajadores.

Todo esto se desarrolla en un largo discurso de 8 meses de esta segunda fase de la Concertación, durante la cual, el Gobierno lo prolonga conscientemente con el objetivo de darle un carácter de FIN y no de MEDIO al tiempo que clama por una negociación paralela de un PACTO DE COMPETITIVIDAD O DE PROGRESO que racionalice y sanee el proceso económico con vistas a los retos que plantea la entrada en vigor del Mercado Único Europeo el 1 Enero del 93.

Los Sindicatos se oponen a este Pacto de competitividad por entender que lo único que

se pide es una moderación en política salarial sin ninguna real contrapartida de cambio.

Si a esto añadimos la ruptura en la unidad de acción de UGT-CC.OO. a raíz de la iniciativa de CC.OO. en los preavisos de las Elecciones Sindicales, tendremos el panorama de que salvo imprevistos, poco optimismo puede transmitir esta segunda fase de Concertación.

LAB entiende que la clase trabajadora sigue demandando un "giro social" al gobierno, que las reivindicaciones del 14-D siguen vigentes y que el mantener un marco estatal de negociación colectiva va en detrimento de los trabajadores y trabajadoras vascos y de la consecución de un Marco Autónomo de Relaciones Laborales para Euskadi Sur.

3.- PACTO DE LA COMPETITIVIDAD

Para analizar el paquete de medidas económicas que bajo el epígrafe "Pacto de Competitividad" pretende presentar el Gobierno Central y situarlo correctamente, es conveniente mirar hacia atrás en nuestra historia más reciente. En 1977 se firmaron los tristemente célebres "Pactos de la Moncloa". El objetivo era permitir el alza de la tasa de ganancias del Capital y facilitar las reconversiones que requería la resolución de la crisis económica en favor de los intereses de la burguesía. El Capital exigía una serie de medida antiobreras (reducción de plantillas, desmantelamiento del Estado del Bienestar en especial, en apartados fundamentales de la Seguridad Social -que en su día supusieron importantes conquistas de la clase trabajadora-, precarización de los contratos de trabajo, contracción de la capacidad adquisitiva de los salarios...) que tendrían especial incidencia en Euskadi Sur, conduciendo a un desmantelamiento industrial sin precedentes. Y además, exigía también la PAZ SOCIAL que garantizase una clase trabajadora lo más sumisa posible, que provocase el mínimo COSTE ECONOMICO Y SOCIAL al Capital.

Naturalmente, nada de esto se decía. Se disfrazaba todo el antiobrero contenido de los Pactos afirmando que ERAN NECESARIOS PARA FACILITAR LA TRANSICION A LA DEMOCRACIA. Casi todos los partidos y centrales sindicales aceptaron el juego. Con burdos argumentos, "la crisis la tenemos que solucionar entre todos", "si nos apretamos el cinturón, los empresarios invertirán más y así saldremos de la crisis", etc. se inició una campaña intoxicadora que no solamente facilitó la puesta en práctica de los planes expuesto, permitiendo la recuperación de la tasa de ganancia y la salida capitalista de la crisis, sino que tuvo efectos demoledores sobre los niveles de concienciación, ilusión y movilización de los trabajadores y trabajadoras. Efectos que hoy se observan con nitidez en el conjunto de la clase trabajadora, situada en un momento de reflujo muy preocupante, sobre todo en lo referente a la conciencia de clase y solidaridad, amén de sentirse frustrada y engañada porque partidos y centrales en su mayoría han contribuido a destruir las ilusiones generadas tras la muerte del dictador. Han pasado los años y nos encontramos con una economía desmantelada en lo industrial y con unos sectores agropecuario y pesquero en situación de extrema debilidad como consecuencia de la integración en la C.E.E. La reconversión-reestructuración no ha terminado, el empleo en precario es el rey del mercado de trabajo y el retroceso de Euskadi Sur es palpable. Así, a niveles de renta per-capita disponible, Gipuzkoa, Bizkaia, Araba y Nafarroa ocupaban los lugares 2º, 3º, 6º y 9º a nivel de estado en 1975 y hoy ocupan los lugares 15º, 27º, 9º y 13º respectivamente, siendo la tasa de crecimiento del P.I.B. la MAS BAJA del Estado. La economía del Estado, y sobre todo, la de Euskadi Sur, no ha corregido sus defectos estructurales.

Ahora el Gobierno Central se encuentra ante el "reto" que supone la puesta en marcha del Mercado único Europeo en 1993. Y para ello Solchaga y su gabinete afirman que hay que prepararse para ser competitivos. Esta afirmación contiene veneno para la clase trabajadora.

En efecto, en las relaciones económicas internacionales existe lo que se llama VENTAJA

COMPARATIVA. Un país posee ventaja comparativa en un producto cuando lo puede elaborar más barato que otros. La economía del Estado se encuentra en inferioridad de condiciones con respecto a la mayoría de los países de la C.E.E. Las ventajas comparativas de estos (excepto Portugal y Grecia) radican en la tecnología. El Estado español debido a su enorme retraso tecnológico, no puede basar en este aspecto sus ventajas comparativas. Los países de la C.E.E. saben esto, pero saben también que el Estado español posee una ventaja comparativa QUE SE BASE EN EL BAJO COSTE DE LA MANO DE OBRA. De ahí que el Capital Transnacional le exija al Gobierno español que explote su ventaja, es decir, QUE MANTENGA BAJOS LOS COSTES LABORALES. Y ello implica un conjunto de medidas antiobreras que engloba el gabinete Solchaga en el llamado PACTO DE COMPETITIVIDAD, reclamando desde hace meses y ahora reivindicando con más fuerza utilizando como excusa la situación crítica del Golfo Pérsico.

Si antes se tomó como excusa LA TRANSICION A LA DEMOCRACIA, ahora la justificación es del mismo corte. Es la TRANSICION A EUROPA la que se quiere utilizar como tapadera de un conjunto de medidas con las que nos tendremos que enfrentar en un futuro muy próximo. Y estas son:

- 1.- Subida salarial inferior a la productividad (Volverá a disminuir la participación de los salarios en la Renta).
- 2.- Avanzar en la flexibilización del mercado de trabajo (fomento del empleo precario).
- 3.- Mantenimiento de la política monetaria restrictiva (Encarecimiento del dinero y desaceleración de la creación de empleo).
- 4.- Incremento de los impuestos indirectos (IVA). Se dice que la medida "enfriará" la economía (aceleración de la inflación).
- 5.- Exigirá a los sindicatos que no reclamen la totalidad del I.P.C. (disminución de la capacidad adquisitiva de los salarios).

6.- Y un conjunto de medidas complementarias, desaceleración de los gastos asistenciales, del empleo público, eliminación de establecimiento de salarios mínimos por encima del Salario Mínimo Interprofesional...

4. - PRESUPUESTO 1991

Son totalmente restrictivos. La excusa utilizada es la manida crisis del Golfo Pérsico cuando en realidad el Gabinete Solchaga venía anunciando medidas restrictivas mucho antes del inicio del conflicto en el Golfo. La preocupación fundamental del Gabinete Solchaga es frenar la inflación y el déficit de la Balanza de Pagos. Pero la restricción del gasto público actuará de motor acelerador de la crisis económica que padece el sistema, así como de poseer connotaciones específicamente antisociales y antiobreras que afectarán a los salarios y al empleo negativamente. A ello hay que añadir la nota significativa de que estos presupuestos no han destinado nada de sus recursos a las infraestructuras que se habían acordado con las instituciones autonómicas vascas, lo cual vuelve a poner en solfa la validez del actual marco autónomo para la clase trabajadora vasca.

El Gobierno español no solo actúa coartado por el capital transnacional, sino que al reducir su intervención en el campo social, deja en manos del "mercado" muchos aspectos de las atenciones sociales, permitiendo el aumento indiscriminado de cotas de injusticia social. El Estado ha disminuido en 2 puntos su participación en la financiación de la Seguridad Social en los dos últimos años y ésta —la Seguridad Social— ha descendido en casi un 33% en los presupuestos del INEM.

Los aspectos más sobresalientes de la negatividad de los presupuestos 1991 son:

- Ministerio de Agricultura: Reducción del presupuesto en un 23%. Fruto de acuerdos con la C.E.E., cuando nuestro sector agrario está

en quiebra y la industria alimentaria entregándose en manos de multinacionales.

- Seguridad Social: El incremento del 10,7% es totalmente insuficiente, máxime si la inflación supera la tasa del 6,5%. La situación de los pensionistas no mejora, máxime cuando se está muy lejos de conseguir que las pensiones mínimas se igualen al Salario Mínimo Interprofesional. ElPSOE pretende, vía ley de presupuestos generales, eludir la decisión del Tribunal Supremo reconociendo determinados derechos (partes proporcionales de pagas en los subsidios, mejores condiciones en las opciones por "paro antiguo" o reanudación y "paro nuevo" o nueva prestación,...) privando a perceptores de subsidios y de prestaciones de unos derechos ya reconocidos. Recordamos también aquí el ya aludido incumplimiento del programa electoral del propio PSOE, referido al compromiso de elevar todo tipo de pensiones por encima del Salario Mínimo Interprofesional.

- Paralelamente, los programas militares de investigación absorberían el 28% de todos los programas de investigación financiados por la Administración Central. Estos gastos son 5,4 veces superiores a los dedicados a la investigación sanitaria y 94 veces la investigación educativa. La Administración destinará casi 30.000 millones en el avión de combate europeo.

5.- UNIDAD DE ACCIÓN CCOO-UGT

Analizado ya otras veces el papel que el sindicalismo reformista de UGT, CCOO y ELA ha jugado desde la época de la transición política hasta nuestros días, y sobre todo su aportación desmovilizadora en los procesos de crisis económica y en las sucesivas fases de Reconversión Industrial que se están sucediendo, hemos de convenir que han sido un pieza clave para los poderes del Estado en el asentamiento de la Reforma y en la ayuda negociada a dos bandas en la salida de la crisis económica capitalista.

Su incidencia en la introducción de ideología desclasada, la burocratización de su acción sindical, convirtiéndose en los paladines del delegacionismo, la despolitización de la clase trabajadora con planteamientos sindicales centrados exclusivamente en el terreno inmediatista o economicista han logrado conseguir el objetivo que se habían marcado que no es otro que convertirse en los interlocutores necesarios para el desarrollo de la política económica del Gobierno y los intereses que defiende el Capital.

Sólo hay una sombra que les impide estar plenamente satisfechos, y esa sombra se llama MLNV, que en el plano sindicalista es LAB. Su intento permanente de neutralizarnos y hacernos desaparecer del mapa socio-laboral, usando para ello todos los instrumentos posibles legales e ilegales, ha cosechado un estruendoso fracaso. hoy LAB es un proyecto político-sindical Consolidado que avanza día a día, aumentando progresivamente su influencia cuantitativa y cualitativamente, pese a sus zancadillas y a su falta de ética, como tendremos ocasión de comprobar a la hora de valorar las elecciones sindicales que estamos afrontando en estos momentos.

No cabe duda de que el sindicalismo reformista, en este caso CCOO y UGT, tomó la iniciativa hace un par de años, y adquirió un protagonismo con la elaboración de la PSP, empezaron a trabajar con una propuesta a medio plazo que les permitía realizar una acción sindical a la ofensiva en su intento de construir un modelo socio-económico (siempre controlado desde el PSOE) más favorable a los trabajadores.

A los escasos éxitos conseguidos en la 1ª fase de la Concertación, que fueron sin duda hinchados y sobrevalorados por la inmensa mayoría de los medios de comunicación, le ha sucedido una 2ª fase que se ha quedado en un proyecto de negociación, ya que el Gobierno supo aprovechar muy bien la ruptura de la unidad de acción de los sindicatos (enfrascados en el litigio electoral de los preavisos y consecuencias) para relanzar su política socio-económica y poner en serias dificultades,

amparado en la patronal, los pequeños logros alcanzados por la P.S.P.

Independientemente de las discrepancias que en la actualidad puedan tener en cuanto a la forma de dilucidar el contencioso de las elecciones sindicales, y que estén utilizando cualquier medio para ganarlas, está claro que a partir del 15 de Diciembre UGT y CCOO están condenados a entenderse (otra cosa es hablar de unidad orgánica) y aunque mantengan sus diferencias en cuanto al papel que debe jugar el CES, o tengan sus más o menos a la hora de redactar el futuro proyecto de la Ley de Huelga, su dinámica de intervención sindical va a ser homogénea, ya se han puesto de acuerdo para elaborar una plataforma común para presentarla al ministro de economía como alternativa a la política restrictiva que el gobierno ha plasmado en la Propuesta de Presupuestos Generales del Estado para 1991, y según sus propias manifestaciones, todo parece indicar que se ha desechado ya el marco de la negociación de la PSP (salvo temas puntuales) su unidad de acción va encaminada hacia una fuerte campaña en defensa del empleo fijo, en la que no descartan movilizaciones y que tiene todos los visos de convertirse en estrella, eje de la Negociación Colectiva-91. Si se diesen las movilizaciones, L.A.B. las situará en la reivindicación del Marco Autónomo de Relaciones Laborales de Euskadi Sur, incidiendo en la falta de competencias tanto del Gobierno vascongado como del foral navarro.

6.- ANALISIS DE LA N. COLECTIVA 1990

6.1.- Contexto previo a la N.C. 1990

La Negociación Colectiva estuvo marcada e influenciada por el devenir de la concertación social entre el Gobierno y los Sindicatos UGT y CCOO. Ello implicó que el grueso de la N.C. se iniciara a mediados de febrero, una vez se hubieran alcanzado algunos acuerdos.

El inicio del proceso negociador se abría, en teoría, con mejores perspectivas que el año

anterior desde la óptica de los sindicatos; por una parte los acuerdos conseguidos y por otra la situación económica que según sus índices de medición consolidan la línea de crecimiento económico de los últimos años en aspecto como el PIB, comercio exterior, etc.

Mención especial nos merece la ambigüedad de los planteamientos de ELA reivindicando en Hegoalde un marco autónomo de relaciones laborales y solicitando en Madrid formar parte de la Concertación. De igual manera habría que calificar de "estrepitoso fracaso" la iniciativa liderada por Urralburu de cara a formar su particular proceso de Concertación en Nafarroa.

6.2. Desarrollo y estrategias

Como punto de partida habría que resaltar que las centrales mayoritarias llegaron a un acuerdo o plataforma unificada, con la contradicción de que UGT circunscribía el acuerdo a Vascongadas, mientras que ELA y CCOO lo extendían además a Nafarroa.

La estrategia de CCOO y UGT en la N. C. se puede decir que es copia literal de la que mantuvo el año pasado: negociación por arriba en Madrid en la concertación intentando capitalizar la N. C. y desviar la atención de los trabajadores de su marco natural de intervención en el centro de trabajo, y ELA fuera de juego, intentando adquirir protagonismo manteniendo incluso en algunos sectores posturas radicales, poco acordes con sus formas naturales de intervención sindical.

Nos atreveríamos a afirmar que la única aplicación que tiene la unidad de acción en la N. C. por parte de ELA, CCOO y UGT es el burdo intento de marginarnos de la misma, cuestión que evidentemente no han conseguido.

A la hora de analizar la estrategia en los centros de trabajo comprobamos que no ha diferido de la del año pasado, teniendo en cuenta la celebración de Elecciones Sindicales, tanto los empresarios como las centrales

sindicales reformistas han impedido, salvo honrosas excepciones, la conflictividad laboral, llegando a acuerdos en los aspectos más cercanos a los trabajadores como son salario, jornada, y obviando el resto de las reivindicaciones en general.

6.3.- Valoración final

La Negociación Colectiva como instrumento en manos de los trabajadores para reivindicar sus derechos y acceder a mejores condiciones de vida, están bastante desvirtuadas. Las variables que hacen posible esta situación son múltiples, desde la estrategia de ELA, CCOO y UGT (reforma-integración) de marcar un sindicalismo institucionalizado y de servicios, hasta los grandes cambios que está sufriendo el conjunto de la Sociedad en avances tecnológicos, interrelación de mercados, cambios estructurales en la industria, economía, etc. En Hegoalde la confrontación Euskadi-Estado y la propia presencia de LAB posibilita mayor incidencia y efectividad a la negociación colectiva.

Es de resaltar la casi nula posibilidad real de plasmar avances sociales importantes en la N. C. y ésto es así porque las cuestiones sociales, movilidad, horas extras, eventualidad, subcontrataciones, etc. hacen daño al sistema y retrasarían los grandes cambios que se están desarrollando.

Por otra parte, los pactos extra-estatutarios (convenios de eficacia limitada) y las comisiones post-acuerdo hacen que la N. C. tenga cada vez menos relevancia.

En el terreno salarial, la pujanza económica, beneficios empresariales, etc. está posibilitando recuperar paulatinamente el poder adquisitivo del conjunto de los trabajadores, la banda salarial ha oscilado entre el 7 y el 9% con alguna excepciones más en la banda alta, podemos convenir en una media salarial del 8,4* recuperando el 1,5% sobre el IPC del 89, subida bruta, es decir, sin tener en cuenta las cargas fiscales, IRPF, etc.

En cuanto a la jornada laboral la banda se amplía a las 14 ó 16 horas en los convenios firmados por dos años, tendencia muy marcada sobre todo en los convenios sectoriales.

Podemos decir que la jornada semanal fluctúa entre las 38 y 39 horas, muy lejos de las 35 horas semanales conseguidas por el Sindicato del Metal Alemán, objetivo perseguido a nivel de sindicalismo europeo en general.

En el sector de Administración, En Vascongadas consiguieron el 8 % y dos horas menos (1.690/año), en Nafarroa el 10% en retribuciones y 51 horas menos (1.670/año).

Dentro de la confrontación de la N. C. de 1.990 y al margen de los aspectos que hemos comentado, se dan otra serie de elementos de relección que tenemos que analizar. Como aspectos positivos podríamos destacar:

1.- La propia presencia de LAB distorsiona la intervención sindical de los reformistas, que tienen que hilar mucho más fino que en el resto del Estado. Se denota una mayor incidencia y efectividad por parte del sindicato, las estructuras han avanzado en su funcionamiento, mejorando la coordinación y seguimiento de años pasados y, como hemos comentado anteriormente, los sindicatos reformistas se están poniendo nerviosos e intentan marginarnos a cualquier precio.

2.- Se ha asentado la negociación sobre IPC pasado, y éste es un éxito del cual podemos sentirnos orgullosos, pues hemos sido los únicos que lo hemos reivindicado desde siempre.

3.- Aunque no es generalizado ni mucho menos, sí se observa en bastantes centros de trabajo que se ha asumido la vieja reivindicación de subidas lineales, aunque parcialmente en su contenido.

4.- Salvo en algún convenio sectorial, podemos afirmar que el tope de 1.800 horas de jornadas anuales comienza a ser historia y prácticamente el 100% de los pactos de empresa recogen jornadas anuales más reducidas.

5.- Para acabar, señalar que nuestra organización ha firmado bastantes convenios, en contra de lo que venía siendo habitual en anteriores negociaciones colectivas. Esto habría que calificarlo de positivo en función de los resultados obtenidos en la negociación.

En cuanto a los aspectos negativos señalaremos:

1.- La casi absoluta dejación en todo el abanico de mejoras sociales o sindicales en las que, salvo alguna excepción, el balance es negativo. Temas como licencias, permisos, vacaciones, acumulación de horas, derecho a delegado sindical en empresas de menos de 250 trabajadores, etc. han quedado relegados en esta N. C.

2.- Más preocupante es la defensa del Euskara en al marco de los centros de trabajo. No conseguimos darle la importancia, ni hacemos seguimiento de una cuestión que para nosotros tiene el carácter de estratégica.

3.- Poco se ha avanzado en el terreno de la salud laboral y de la mejora de las condiciones de Seguridad e Higiene. Poseemos los índices más altos de siniestrabilidad laboral de Europa y los más afectados son los trabajadores con contratos de corta duración, que no pueden disponer de la formación y experiencia suficiente para evitar posibles riesgos en su trabajo.

4.- No se ha conseguido excesiva concreción respecto a la supresión o control eficaz de las horas extras que se realizan.

5.- Nos están imponiendo los convenios de eficacia limitada, ya no sólo en el sector público sino en los propios pactos de empresa.

6.- El no tratamiento específico de la defensa de los puestos de trabajo para las mujeres, ha hecho que estas sean relegadas a una segunda categoría en los centros de trabajo, siendo las primeras en ser despedidas y no defendiendo su puesto de trabajo como un derecho que asiste a toda persona, sino como un "complemento" al puesto de trabajo del hombre.

7.-Para terminar, tenemos que destacar los avances de la Patronal en cuestiones como contrataciones, bolsín de trabajo, movilidad, etc. sin que se denote una postura de firmeza sindical ante estas tropelías que van en detrimento de los derechos de los trabajadores y que tanto costaron conseguir.

El balance final de la N. C. del 90, valorando como elemento central la participación de LAB en dicha negociación, podemos decir que se empieza a recoger los frutos de muchos años de trabajo que el Sindicato ha venido desarrollando en los diferentes sectores y en centros de trabajo.

Se ha conseguido convenios de carácter general donde no ha existido una excesiva confrontación.

Hay que valorar otro tipo de reivindicaciones y luchas en las que hemos participado: precariedad en el empleo llevada a cabo por los eventuales de OSAKIDETZA, contra la privatización y apertura de expedientes en CORREOS y otras que en determinados momentos han desbordado por su importancia el propio proceso de la N. C.

Estas pequeñas mejoras estamos seguros que el año que viene las refrendaremos y daremos un empujón más hacia el tipo de intervención sindical que nosotros potenciamos y que no es otro que el de firmeza ante los ataques de la patronal.

7.- LA NEGOCIACION COLECTIVA 1991

7.1.- Objetivos generales

Saber acumular fuerzas en todo su contenido a través de la Negociación Colectiva en los diferentes marcos, es una asignatura pendiente para nosotros al diseñar la Negociación Colectiva.

Diseñaremos la Negociación Colectiva en función de acumular fuerzas obreras. Si bien

ésto es un objetivo básico, es necesario llegar a quienes se mueven entre las dos referencias en la lucha de clases y puesto que esas fuerzas intermedias se alinean dependiendo de cómo se defienden sus intereses, puede surgir (de hecho surge) una contradicción como es que los intereses de los propietarios coinciden con intereses de asalariados —gestores— para resolverla a nuestra favor. Tenemos que tener presente que el sistema dominante crea condiciones objetivas para que se integre (absorber) en él trabajadores y asalariados. En este terreno concreto nosotros aparte de la necesidad de crear condiciones (lucha ideológica) debemos realizar un sindicalismo que centre su intervención en una identificación de los enemigos "reales" del a clase obrera —sistema patronal— como los únicos agresores-explotadores de clase y conseguir básicamente posiciones al menos neutrales (en la fase actual) teniendo en cuenta la coyuntura y necesidad de aunarles fuerzas. esta postura no significa en absoluto modificar nuestra intervención, simplemente pueden ser suficientes cambios de lenguaje, mensaje, actividades, etc., para con esos colectivos. Les introduciremos grandes contradicciones, siendo más positivos y menos agresivos, no hace falta descalificar, sino llegar a ellos a través de las realidades diferentes de la práctica laboral.

El futuro de LAB en función de los objetivos estratégicos, dependen mucho de nuestra capacidad para amoldarnos a las coyunturas y aprovechar de ellas todo lo positivo para nosotros. Se ven claramente referencias, aunque sean puntuales, de capacidad en determinadas luchas del Movimiento Obrero. Si a eso que es nuestra identidad le añadimos un mensaje dirigido a nuestros verdaderos enemigos, respetando en la medida que podamos colectivos intermedios, siempre que estos no estén perfectamente alineados, estaremos en condiciones de acumular, si no, al identificarlos globalmente como enemigos les entregaremos en manos del sistema tanto social como políticamente.

La Negociación Colectiva Global y las plataformas específicas, deben tener presentes a estos colectivos para acercarlos a nosotros o neutralizarlos.

LAB, como organización sindical que quiere incidir en la sociedad vasca con un mensaje socio-político, se marca en el contexto de esta N. C. los siguientes objetivos:

* Combinar adecuadamente la respuesta sindical diaria con mensajes en el terreno ideológico que supongan avances para el conjunto de la clase trabajadora. En este sentido, LAB reivindica el Marco Autónomo de Relaciones Laborales e invita al resto de centrales sindicales a la defensa de este marco, elemento de especial interés para el conjunto de la clase trabajadora vasca y cualitativamente distinto de la reivindicación de un marco autónomo de negociación colectiva exclusivamente, consciente de que el actual marco no permite ni siquiera "profundizar" en el actual Estatuto.

* Hacemos un llamamiento público a las centrales sindicales y partidos políticos en defensa del tejido industrial vasco (Siderurgia, naval, bienes de equipo, papel, pesca, etc,...) o, lo que es lo mismo, en contra de la estrategia de desmantelamiento industrial de Bruselas y consensuada con el Gobierno de Madrid.

* LAB no se limita a negociar convenios, sino que va a estar en todos los foros donde se debatan problemas e intereses de los trabajadores y en todos los marcos de negociación.

* Seguimos apostando fuertemente por la presencia activa de los trabajadores en la N. C. y en la intervención sindical en general, decimos claramente NO al delegacionismo y seguiremos potenciando las Asambleas como órgano unitario en los problemas que compitan a los centros de trabajo.

* Luchar para conseguir los mejores resultados en la N. C. de cada centro de trabajo, planteando la defensa de los convenios con firmeza y seguridad, no vamos a permitir recortes de reivindicaciones conseguidas de carácter social o sindical.

* LAB asume el compromiso de luchar por una calidad de vida mejor y esto implica enfrentarnos a los vertederos industriales, contaminación, ruidos... y todo tipo de salvajadas

que atenten contra nuestra seguridad y el medio ambiente.

* Oponemos a la división entre trabajadores y trabajadoras asalariados/as, donde constatamos también una división de trabajo por razón de sexo, oponiéndonos a que haya puestos de trabajo considerados "masculinos" o "femeninos".

* Y finalmente ser consecuentes con los objetivos planteados y dotar a los trabajadores de medios y métodos de lucha para conseguirlos.

7.2. - Plataforma para 1991

Antes de entrar en los apartados específicos, es necesario señalar algún aspecto que a menudo y aún sabido, no cumplimos en toda su amplitud..

La Negociación Colectiva no nos implica a LAB solo hasta su finalización o firma, sino que debemos llevarla al terreno de la negociación permanente ejerciendo un control en su desarrollo, preparando la siguiente Negociación o desarrollando variables que se hayan introducido y que exigen una actividad sindical permanente y por supuesto cualquier acción sindical necesaria contra la patronal.

EJES PLATAFORMA 1991

Ambito Personal. - La negociación colectiva en los diferentes marcos engloba a todo el colectivo regido por el convenio, sin distinciones y, en todo caso, siempre hay que reseñar y concretar qué colectivos quedan fuera. Sobre los acuerdos de eficacia limitada, convenios franja y similares, deberemos oponernos a su utilización.

Ambito Temporal. - Como norma general, vigencia de un año entendiéndose éste capítulo como "no condicionante" para la firma, puesto que es posible que se den en la negociación

movimientos que aconsejen no hacer de la vigencia un eje hipotecador.

Salarios.- Teniendo en cuenta la carga cada vez más pesada de IRPF-SS, la repercusión negativa en el poder adquisitivo de las políticas fiscal y económica del Gobierno, los incrementos de los ritmos de producción, nuestra duda ante la fiabilidad de la estadística del IPC, y tomando como base la filosofía de mejorar el nivel de vida de la clase trabajadora (fundamentando, además, en el brutal crecimiento de la plusvalía que generamos), tenemos que reivindicar 2 puntos por encima del IPC/90. Su aplicación lineal, porcentual o mixta dependerá de las propias características de la negociación y del marco al que se refiera el acuerdo o convenio.

La referencia de IPC+2 no debe ser la única en la negociación por aumento del poder adquisitivo. Otras referencias válidas pueden ser Brutos/Año introduciendo variables de negociación inversamente proporcionales como pueden ser aumentos que persigan la linealidad como objetivo (igualación) en incentivos como la Antigüedad, Nocturno o cualquier incentivo que se cobre en base al salario y no en base a condiciones de trabajo iguales. Se pueden crear en éstos ejes, criterios de negociación que superen la vigencia del convenio.

Otra referencia que debemos trabajar en el tiempo, es perseguir una mejor repartición de la riqueza en base a controlar y disminuir las diferencias salariales (abanico, ratios, etc.), marcando objetivos reales que aglutinen a los trabajadores en torno a estas reivindicaciones. Así como ser conscientes de que no debe haber diferencias salariales por razones de sexo, bajo ningún concepto (normalmente están encubiertas).

Las cláusulas de revisión deben ser una constante en la N. C. de 1991, siempre que la negociación sea sobre IPC futuro. En este apartado y con cualquier tipo de referencias económicas no deberíamos firmar sin conseguir mínimos de IPC+1. Asimismo, no firmaremos ningún convenio con cláusulas de prima a la no conflictividad laboral.

Cotizaciones.- Aparte de un trabajo de control sobre la situación real de las cotizaciones y grupos de cotización en los centros específicos, realizaremos un trabajo de desarrollo y puesta en práctica de la cobertura complementaria pública, ya contemplada en la actual legislación (mejoras voluntarias de la seguridad social, incrementos de bases y tipos de cotización).

Fondos de Pensiones.- Nos negaremos a fomentar y apoyar acuerdos que posibiliten la implantación de sistemas de cobertura complementaria privada, adaptando nuestra postura a la situación concreta desde la que concretamente se parta (situación preexistente) en cada caso.

Jornada Laboral.- El objetivo es alcanzar en 1.991 las 37 horas semanales (1.776 horas/año) con el fin de llegar a las 35 horas semanales. En ningún caso firmaremos convenios por encima de 1.792 horas como objetivo real y alcanzable; en cualquiera de los casos, reducir 8 horas sobre 1990.

Las Bolsas de Horas que aparezcan en la N. C. deberán ser analizadas por los responsables de la N. C. en el marco en que se dé.

Calendario Laboral.- Se confeccionará de mútuo acuerdo entre las partes y nosotros dinamizaremos un frente de negociación que a partir de la jornada laboral llegue a igualar calendarios en los centros de trabajo.

Vacaciones.- Introducir cláusulas de acuerdo para no perder vacaciones como consecuencia de ILT o situaciones similares.

Horas extras.- Tomar acuerdos de eliminación total, comprometiendo al resto de sindicatos. De cualquier manera es preciso introducir acuerdos de control (ej., exigir con tiempo, necesidades de horas y motivos). Introducir en la negociación cláusulas que permitan restringir la consideración de horas estructurales.

Incapacidad Laboral Transitoria.- Garantía del 100% del salario del mes anterior a aquel en que se produzca la baja, tanto en A. T.

como en enfermedad común: no nos podemos quedar a medio camino. Podremos pactar períodos de transición hacia tal objetivo.

Contrataciones.- Tomar acuerdos explícitos sobre:

- medidas de control eficaces por parte del Comité.

- intentar llevar al resto de sindicatos a posturas de contratación fija.

- contratación en igualdad de oportunidades y condiciones para el hombre y la mujer.

- lucha en contra de la precariedad en las contrataciones.

Tomar acuerdos para que los convenios se apliquen a los eventuales, pues incluso les acoje garantía legal.

Dentro de las medidas de control que podemos desarrollar: no aceptar contrataciones eventuales taras bajas en plantilla por jubilación, fallecimientos,...; exigir justificación y motivos por lo que se realizan contrataciones eventuales; en el caso de puestos de trabajo saturados que se estén cubriendo con personal eventual, plantear su conversión en indefinidos; controlar las prácticas en alternancia de jóvenes trabajadores provenientes de FP,...

Toda medida de control sobre las contrataciones será eficaz siempre que limite la capacidad de maniobra de la patronal.

Desde LAB hemos de conseguir puestos de trabajo fijos para todos los trabajadores y trabajadoras y no admitiremos ningún tipo de contratación que conlleve diferencias por razones de sexo

Incentivos.- Tomar acuerdos hacia la desaparición de pluses e incentivos por productividad y potenciar salario único. Si esto se supera por un acuerdo de valoración de puestos de trabajo, consultar con los responsables de negociación en el marco en el que se dé.

Debe ser una constante en nuestra organización combatir los salarios diversificados en base a métodos y tiempos. Buscar siempre el salario único y escalas reducidas.

Productividad y Movilidad.- En la lucha por el empleo no podemos tomar acuerdos de incrementos de ritmos de producción, flexibilidad, polivalencia, movilidad geográfica o funcional.

Como forma de combatir este tipo de situaciones, debemos intentar tomar acuerdos que limiten claramente estas tendencias, por ejemplo, no aceptar acuerdos -o limitar los ya existentes- en el caso de movimientos que impliquen funciones ajenas a la categoría o nivel, ajenas al departamento o sección, etc...

También hay que tener en cuenta que, en la mayoría de los casos, las más afectadas por la movilidad son las trabajadoras, a quienes se va relegando a puestos de trabajo "típicamente femeninos". No aceptar ningún tipo de movilidad que implícitamente o explícitamente esté condicionada por el hecho de ser mujer.

Euskara.- Intentaremos tomar acuerdos para obtener permisos retribuidos o circunstancias que posibiliten estudios de idiomas, etc,... dándole al euskera cabida en ellos.

Posibilitaremos con acuerdos que las empresas paguen la matriculación, que el euskara esté presente en los tablones, comunicados, hojas y partes de trabajo, etc..., luchando por que sea una lengua viva.

Nos comprometemos a hacer funcionar comisiones específicas sobre el euskara dentro de los comités aunque con toda responsabilidad recaiga sólo sobre LAB.

Excedencias.- Recuperar el derecho a la reincorporación automática tras la excedencia voluntaria, derecho perdido con el Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta que la legislación existente contempla excedencias especiales, como es la de maternidad o paternidad.

Reserva del puesto de trabajo.- En cualquier circunstancia, a quienes no pueden acudir al trabajo por causas ajenas a su voluntad, por motivos políticos o sindicales (presos y refugiados,...), con mantenimiento de las retribuciones.

Salud Laboral.-

1.- Obligación del empresario de informar y formar sobre los riesgos existentes en los puestos de trabajo a las personas afectadas y a sus representantes.

2.- Tiempo para la formación de los trabajadores y trabajadoras (8-12 horas/año).

3.- Ajustar los reconocimientos médicos a los riesgos existentes.

4.- Aplicación de la Directiva Marco de la CEE 391/89, en especial su artículo 8.4 que señala: "Un trabajador que, en caso de peligro grave, inminente y no evitable, se aleje de su puesto de trabajo y/o de zona peligrosa, no podrá sufrir por ello perjuicio alguno y deberá estar protegido contra cualesquiera consecuencias perjudiciales e injustificadas, de conformidad con las legislaciones y/o usos nacionales".

5.- Dar a las personas del Comité y Vigilantes de Seguridad e Higiene:

- Horas sindicales
- Formación fuera de la empresa
- Inspección en los lugares de los accidente o donde se den situaciones previsibles de accidente. También en las zonas con riesgos higiénicos.

6.- En los centros de trabajo de menos de 50, habrá una persona Vigilante de Seguridad, elegida por la plantilla, con poder ejecutivo, disponiendo asimismo de las horas necesarias para la realización de su tarea y formación.

7.- Que al personal afectado por accidentes laborales, daños a la salud por riesgos higiénicos, stress laboral,... se le facilite otros puestos de trabajo, sin merma económica.

8.- Garantía de cambio de puesto de trabajo de las mujeres embarazadas, sobre todo en caso de riesgo tanto para la salud de la mujer como de la futura niña o niño.

Legislación subsidiaria.- Si en el convenio no hay remisión expresa a la ordenanza y el contenido del convenio no cubre derechos que recoja la ordenanza, es necesario plantear la remisión expresa.

Derechos Sindicales.- Tendencia a incrementar y mejorar los mínimos legales, como el derecho a delegados sindicales en las empresas de menos de 250 trabajadores. Acumulación de horas entre delegados y miembros de comité del mismo sindicato. Ampliación de horas de Asambleas retribuidas. No firmaremos ningún acuerdo que recoja pérdidas de derechos en este campo.

Se tomarán acuerdos que garanticen todo tipo de información económica y financiera que posibilite una mejor acción sindical.

Comisiones paritarias.- Batallar el derecho a estar presentes en las comisiones de seguimiento y control del convenio, no absolutizando ni el estar presentes ni el no estar, contrastando con AR los casos concretos.

Nota: A tener en cuenta, al abrir las negociaciones, la necesidad de una revisión del compendio normativo que configura el Convenio Colectivo e introducir cambios en las plataformas (permisos retribuidos, etc...).

7.3.- Contenidos prioritarios en la Administración

- DEFENSA DE ENTRADA DEL FUNCIONARIO EN EL REGIMEN DE S.S. A TODOS LOS EFECTOS: Derechos pasivos y asistenciales; en el último aspecto, manteniendo las "mejoras asistenciales" que no contempla la S.S. y ya se tienen, y extensión de éstas a los colectivos de laborales.

- DEFENSA DE ACUERDOS EXTENSIBLES Y APLICABLES A FUNCIONARIOS Y LABORALES. Este logro pelagra en ARCEPAFE.

- DEFENSA DE LOS SERVICIOS PUBLICOS: Lucha contra la privatización de S. P. Correos es un punto clave en este sentido, además de Admón. Local y Foral y en general toda la Admón.

- LUCHA CONTRA LA AMORTIZACION DE PLANTILLAS, cuando éstas son necesarias y sustituidas por empleo eventual: donde más se viene dando es en los servicios especiales que requieren mano de obra.

- EVENTUALIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO. Con dos apartados: exigencia de aplicación de convenios a estos colectivos desprotegidos, y exigencia de estabilidad en el puesto de trabajo, los tres grandes polos de esta segunda parte serían G. V., G. N. y CORREOS, que el primero por la situación competencial, el segundo por las transferencias INSALUD, y el tercero por la reestructuración pueden darse situaciones de inestabilidad muy grandes.

- EUSKALDUNIZACION: Defensa de una Administración euskaldun capaz de desarrollar toda su actividad tanto interna como hacia el pueblo, en euskera.

- HOMOLOGACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ENTRE ADMINISTRACION DE EUSKAL-HERRIA. Este planteamiento choca con lo dispuesto en los Decretos que regulan las retribuciones tanto estatales, como Vascongado o Navarro, con planteamientos que van a generar mayores desigualdades entre los trabajadores/as de las distintas Administraciones en Hego-Alde.

- TRANSFERENCIAS NAFARROA INSALUD SERVICIO REGIONAL DE SALUD. En principio preocupación por:

- Estatuto marco anula capacidad de gestión de los entes autónomos.
- Situación laboral sin determinar para el personal del Servicio Navarro de Salud.
- Homologación de todos los colectivos transferidos: Iguales condiciones de trabajo.

7.4.- Sectores con presencia de LAB en la Negociación Colectiva

Experiencias anteriores aconsejan corregir una serie de errores, fundamentalmente consecuencia de la descordinación producida probablemente por hábitos e inercias generados por el tiempo.

Los objetivos a cubrir durante la presente negociación, deberán ser para todos los sectores, en orden de importancia:

- a) Mejorar la dinámica y coordinación.
- b) Contrastes necesarios para homogeneizar la intervención.
- c) Marcas criterios de intervención.
- d) Contenidos prioritarios a nivel nacional y sectorial.
- e) Seguimiento.

Potenciaremos en la Negociación Colectiva los marcos sectoriales de herrialde, vascongadas o Hegoalde, sin menoscabo de los pactos y convenios de empresa donde la correlación de fuerzas nos posibilite superar los contenidos de dichos marcos.

7.5.- Coordinación sectorial interherrial-des

Por nuestra propia caracterización a la Negociación Colectiva Sectorial, hasta ahora, se la tenía en cuenta dentro de la generalidad, si bien situaciones específicas eran abordadas desde estructuras nacionales.

Lo que se pretende es que en determinados momentos se puedan reunir los responsables de un mismo sector, ejemplo Metal. Durante la pasada negociación tuvimos conflictos con los Herrialdes y no fuimos capaces de Coordinarnos y globalizar la lucha sindical.

Los objetivos a cubrir durante la presente negociación estarían en base a:

- a) Verificar criterios.
- b) Tratar de confluir en jornadas de lucha.
- c) Pasar información de la negociación.
- d) Homogeneizar los objetivos a conseguir.
- e) Dinámica nacional de negociación en base a cada sector (metal, papel, artes gráfi-

cas, etc...), coordinando y tendiendo a homogeneizar las diferentes plataformas de cada herrialde.

7.6.- Responsabilidades en el seguimiento de la Negociación y marcos de dirección

Un seguimiento real y ordenado así como tener conocimiento claro de los marcos de decisión en el complejo mundo de la Negociación Colectiva es un sentimiento compartido en toda nuestra organización.

Saber el como y porqué de la firma de convenios por LAB, así como el número de los firmados, es un objetivo alcanzable siempre que colectivamente estemos dispuestos a realizar este trabajo.

Toda vez que en la Plataforma global de Negociación Colectiva se marcan unos mínimos razonables, si por cualquier circunstancia derivada de la propia Negociación Colectiva esos mínimos hay que hacer dejación, debemos tener claro que hay que consultar, explicar razones y en qué marcos de decisión debemos realizar las consultas y obtener respuestas:

- 1) A nivel de fábrica, taller, etc., la propia Sección Sindical. Caso de duda, AR eskualde.
- 2) Superándose zona, A.R.H.
- 3) Sectores: el responsable del sector.
- 4) Si en el segundo y tercer punto se supera esas estructuras, deberá ser A.R.N. quien intervenga.

Con el fin de agilizar respuestas durante la Negociación Colectiva, habrá que articular modos organizativos eficaces y resolutivos.

7.7.- Acuerdos de eficacia limitada

El E.T. regula y desarrolla el derecho a la negociación colectiva que recoge el art. 37 de la constitución, y su art. 89.3 establece que los acuerdos de la comisión negociadora de un

convenio requerirán el voto favorable del 60% de cada una de las dos representaciones (trabajadores y empresa o empresas).

En estos últimos años están proliferando, tanto en la empresa privada como en la administración, los denominados *convenios colectivos* extraestatutarios o de eficacia limitada. Dichos convenios se suscriben normalmente cuando el órgano de representación de los trabajadores (comité de empresa o sindicatos, según los casos) no alcanza el 60% de representatividad exigido para que el convenio colectivo adquiera eficacia general, para que el convenio se aplique a todos los trabajadores al que se refiera. Dichos *convenios extraestatutarios* contienen cláusulas de adhesión individual, de forma que los trabajadores no pertenecientes al sindicato firmante puedan adherirse al mismo y les sea de aplicación.

Admitida por los tribunales la legalidad de dichos *convenios extraestatutarios*, conviene reflexionar sobre dos extremos:

1.- Esta modalidad de negociación es propugnada por la CEOE, en un intento de evitar la eficacia general de los convenios colectivos y avanzar paulatinamente en la desregulación de las relaciones de trabajo y en la división de los trabajadores de una empresa o sector. En todo caso, nos es necesario un seguimiento de ellos por parte de AR, para valorar con rigor las presumibles consecuencias negativas que tienen para los trabajadores este modelo de negociación colectiva.

2.- Es de resaltar el contenido de la sentencia del T.S. de Justicia del País Vasco, de 11-10-90. En ella se establece el principio de que las adhesiones individuales efectuadas hacia un convenio extraestatutario son nulas en la medida que restringieran derechos ya reconocidos en un convenio colectivo estatutario que existiera con anterioridad.

Otra posibilidad de negociación colectiva aparece con los denominados convenios de franja o sector profesional, referida a aquellos acuerdos negociados por la representación de un determinado sector de trabajadores,

normalmente técnicos y administrativos, con la representación empresarial. Puesto que la ponencia defiende que los convenios han de afectar a la totalidad de trabajadores de la plantilla, es evidente la oposición frontal de LAB a este tipo de convenios (franja,...), por suponer una división inaceptable en el ámbito de regulación de las condiciones de trabajo.

ANEXO I.- MUJER

INTRODUCCION

Constatamos en LAB que la problemática de la mujer trabajadora "no existe", ni a nivel laboral ni sindical. En la mayoría de los casos, ésta queda oculta o se disuelve en la globalidad de los análisis generales.

La opresión específica que hoy sufren las mujeres trabajadoras es consecuencia directa del sistema capitalista-patriarcal, ya que dentro de la división social del trabajo se da otra división en función del sexo.

De esta forma se puede ver cómo mientras a los hombres se les impone trabajar a niveles de producción, a las mujeres se les impone la reproducción de la fuerza de trabajo. Es por esto que de la mayoría de las mujeres (70%) se dice que "no trabajan", pues están en casa (y se les llama clases pasivas).

Las que trabajan (clase activa) aparecen discriminadas ante y en el mercado de trabajo:

a) La mayoría están en el sector servicios, en trabajos que de alguna forma son continuación del trabajo de casa.

b) Entre las y los trabajadores asalariados se da también una división de trabajo por razón de sexo: hay puestos de trabajo que se consideran "masculinos" y otros que se consideran "femeninos".

c) La valoración que merecen los puestos de trabajo ocupados por hombres o por mujeres es también diferente: para las mujeres el tener un puesto de trabajo es considerado como algo secundario, se ve sólo como ayuda, como complementario al salario del hombre.

d) Las trabajadoras, además del trabajo asalariado, tienen a su cargo la responsabilidad de la familia y la casa. Esto conlleva que:

- tienen una doble jornada de trabajo.

- sus posibilidades ante el mercado de trabajo son mucho más reducidas.

- en muchos casos se les crea un sentimiento de "abandono" de responsabilidades familiares.

1. SITUACION LABORAL

En un primer análisis, estos son los aspectos más importantes que podemos ver:

Defensa del Puesto de Trabajo

- Para todos los trabajadores y trabajadoras éste es un tema prioritario, pero en la práctica no se defienden de igual forma los puestos de trabajo ocupados por mujeres que por hombres. Es más, en general, a las mujeres no se les reconoce el derecho a tener un puesto de trabajo. Desde LAB debemos defender con la misma fuerza todos los puestos de trabajo y, especialmente ante reconversiones, no se aceptarán otro tipo de soluciones (más duración del subsidio de desempleo o mayores indemnizaciones) para las mujeres.

- Las mujeres trabajadoras son quienes, generalmente, se encuentran ocupando puestos trabajos en precario o de economía sumergida. Desde LAB hemos de conseguir estabilidad para las trabajadoras y trabajadores, no admitiéndose ningún tipo de contratación que conlleve diferencias por razón de sexo.

Condiciones laborales

Junto con la defensa de los puestos de trabajo, tenemos que luchar por la mejora de las condiciones laborales. Ya que, además de existir trabajos "para mujeres" y "para hombres", en los centros de trabajo las mujeres sufren una discriminación laboral específica.

Salvo excepciones, las mujeres están en las categorías más bajas o en los puestos de trabajo con menor valoración social. Por el contrario, casi nunca aparecen en puestos que supongan cargos de responsabilidad.

Sin embargo, para los nuevos puestos de trabajo se exige una titulación y cualificación profesional cada vez mayor.

Si bien es cierto que la situación va mejorando, hasta ahora la formación profesional de las mujeres ha sido siempre más baja. A esto debemos añadir el hecho de que la promoción en las empresas es un campo generalmente vedado a las mujeres.

La marginación de las mujeres trabajadoras se concreta en diferentes niveles: desde las discriminaciones más sutiles ("siempre ha sido así", "es natural" ...) hasta humillaciones y agresiones.

Desde LAB no podemos potenciar una división del trabajo pensada para reproducir el sistema capitalista-patriarcal.

Debemos luchar por conseguir trabajo fijo y mejores condiciones laborales, reivindicando igualdad de derechos (tanto a nivel legal como en el trabajo diario) para trabajadoras y trabajadores.

Y al hablar de igualdad hemos de ser conscientes de las desigualdades flagrantes que se dan entre hombres y mujeres ante el mercado de trabajo. Por ello, en muchos casos, el hacer una discriminación positiva será el único medio de ir nivelando esas desigualdades.

Situación de las mujeres con cargas familiares

Como se ha señalado en la introducción, la situación de las mujeres trabajadoras se agudiza en estos casos, pues al trabajo asalariado que realizan hay que añadir la responsabilidad del trabajo "de casa".

Ya que ésta es una obligación principal y casi exclusivamente de mujeres.

Esta responsabilidad es determinante para las mujeres, tanto a nivel laboral como social, ya que supone una doble (e incluso triple) dedicación.

Desde LAB, junto a la reivindicación de la socialización de los trabajos y responsabilidades familiares, vemos necesario tomar conciencia del compromiso, personal y colectivo, que exige esta problemática.

2. POSTURA DE LAB

Ante la discriminación laboral y sindical que sufren las mujeres trabajadoras, es prioritario y fundamental plantear la importancia del tema, hacerlo explícito, realizando un análisis en el sindicato y llevándolo a los centros de trabajo.

Si el problema tiene un origen socio-económico, también las soluciones (tanto globales como puntuales) tendrán que serlo. Este tema no es, como alguien quisiera hacernos creer, un problema "de mujeres", sino social, y laboral en nuestro caso.

Dentro de los procesos de Negociación Colectiva habrá que analizar las diferentes problemáticas, no aceptando como natural la discriminación de las mujeres trabajadoras ni convenios que ayuden a mantenerla y/o reproducirla, y proponiendo soluciones a corto y medio plazo.

En los centros de trabajo se denunciarán planteamientos y actitudes discriminatorias, buscando, en todo caso, soluciones adecuadas e intentando implicar en ellas al resto de trabajadoras/trabajadores y sindicatos.

Será necesario, asimismo, impulsar campañas de formación y concienciación, tanto a nivel interno del sindicato como para el resto de trabajadoras y trabajadores.

Y para comenzar, sería conveniente utilizar un lenguaje no marcado, superando la actual situación, en la que todo se expresa en masculino, incluso lo específicamente femenino.

ANEXO II.- EUSKERA

Las sociedades en las que cohabitan mas de una lengua no es posible el equilibrio entre ellas. La pugna lingüística conduce a la paulatina sustitución de una de ellas.

Los estados opresores siempre han utilizado la lengua (opresora) como arma mas decisiva a la hora de sojuzgar otros estados.

Después de unos años de opresión, en la imposibilidad de formular medios de promoción de la lengua sojuzgada, se produce la sustitución lingüística. No es un proceso natural sino impuesto. En consecuencia los poderosos económicamente e interesados también políticamente por perpetuar su situación privilegiada pronto hacen suya la lengua impuesta.

Con el devenir del tiempo los medios de comunicación, enseñanza, etc. que tienen los opresores a su servicio van imponiendo el idioma foráneo. Así, la comunidad pasa de un estadio mas o menos bilingüe a otro posterior caracterizado por la aparición de elementos monolingües en la lengua extranjera. El español se convierte en eje de la cultura que nos invade, que hace desaparecer nuestra propia cultura, llegando en ultimo termino a configurarse como cultura popular.

Hoy en día y debido al cambio de sistema político, se hace necesario un cambio en el método para hacer desaparecer nuestra cultura y nuestro pueblo; se nos intenta y se nos impone el bilingüismo.

Los habitantes de las zonas Euskaldunes utilizan el Euskara y el Castellano. Los de las zonas Erdaldunes solamente el Castellano. En el conjunto de Euskal Herria la mayor parte de la población utiliza el castellano o francés cumpliendo estos idiomas todas las funciones lingüísticas, es solamente un pequeño porcentaje el que utiliza el Euskara y no pudiendo realizarlo en todas las funciones que toda lengua necesita para vivir como realización social.

Como consecuencia de esta situación la utilización del Euskara es reducida a ámbitos muy concretos y escasos, mientras el castellano-francés se extiende a todos. Esta pauperrima utilización del Euskara es un índice de lo que le espera en un futuro, pues la utilización de hoy determina su continuidad.

El resultado de la lucha entre lenguas es lo que se denomina situación diglosica, o sea, una lengua impone y minoriza a la otra. La solución no es el bilingüismo por tanto, sino la plena recuperación de la lengua minorizada.

Cuando hablamos de total recuperación hablamos de hacer el Euskara lengua comunitaria y personal en todo Euskal Herria.

Contra el proceso de sustitución que el Euskara ha sufrido y sufre se impone una política de recuperación personal, social y nacional para que se convierta en la lengua de todos los Euskaldunes. El bilingüismo total no es el objetivo de la política de Planificación del Euskara sino el fin.

En el mundo laboral los intereses de la producción, mercado y capital han arrinconado el uso del Euskara y convertido en hegemónicos al castellano y francés. La oligarquía y burguesía "vascas" han hecho clara opción por estas dos lenguas para las relaciones económicas. La lengua da coesión y unidad al mercado y en este contexto el Euskara solo supone un freno a la ampliación de mercado y por tanto a los dividendos de estos sectores. En este sentido las multinacionales están impulsando el ingles como lengua de un cada vez mas diáfano mercado mundial.

La única Clase interesada en la Euskaldunización del mundo laboral es la Trabajadora para liberarse de todas las dependencias y entre ellas la lingüística.

Sabemos que la verdadera recuperación el Euskara viene dada por un largo proceso socio-económico, pero es ya el momento de dar el primer paso en todas las fabricas. Tenemos que lograr una actitud positiva hacia el Euskara por parte de los trabajadores/as y crear una infraestructura para la Euskaldunización del mundo laboral.

En los convenios de este año el Euskara debe tener su lugar; si como primeros pasos donde no existían estos, si como desarrollo donde estos hablan sido posibles.

Algunas experiencias las hay ya; en forma de planificación general donde la empresa lo ha tomado bajo su responsabilidad. Las que ofrecen clases de Euskara en horario laboral. Las que ofrecen la mitad de las horas dejando sobre los trabajadores/as la otra mitad del tiempo. Las que ofrecen excedencia por asistir a barnetegis. Las que por asistencia mensual ofrecen un día de vacación, etc.

Así y todo, para lograr definir exactamente este punto anterior es necesario mantener una seria coordinación; esto es, entre los componentes del Consejo de Euskara y vosotros hacer un estudio sobre cada caso y situación en concreto para luego incluir lo mas especificado posible este punto en la plataforma.

Es claro que el Euskara no es una lucha sectorial sino estratégica. Sabiendo cual es el objetivo final debemos ir concretando los objetivos a corto y medio plazo para en nuestro campo ir haciendo posible la recuperación total de nuestro idioma.

Que entre todos/as, este año, seamos capaces de dar pasos sustanciosos y serios.

