

BASES PARA UNA ESTRATEGIA

Propuesta de debate
(Conferencia Nacional, enero 93)



SECRETARIADO NACIONAL
Propuesta de debate adoptada en reunión de 6-11-92

INDICE

INTRODUCCION

1.- ELEMENTOS CONTEXTUALIZADORES

- 1.1.- Perspectiva socio-económica
- 1.2.- Perspectiva socio-laboral
- 1.3.- Situación del Movimiento Sindical Vasco
 - 1.3.1.- Caracterización del momento sindical
 - 1.3.2.- El 27-M y los factores de cambio
 - 1.3.3.- Análisis específico de ELA

2.- ELEMENTOS NUCLEARES DE ESTRATEGIA

- 2.1.- La necesidad de un espacio social y económico vasco
- 2.2.- El Marco Autónomo de Relaciones Laborales (M.A.R.L.)

3.- FRENTES DE INTERVENCION

- 3.1.- La Acción Institucional
 - 3.1.1.- Sobre la intervención institucional
 - 3.1.2.- Sobre PRECO II
- 3.2.- Nuestras relaciones intersindicales
 - 3.2.1.- Unos mínimos democráticos
 - 3.2.2.- Acerca del marco de las relaciones
 - 3.2.3.- Unidad consecuente en las bases y en la práctica
- 3.3.- La Negociación Colectiva
- 3.4.- Nuestras iniciativas ante la situación económica e industrial

PROPUESTAS DE RESOLUCIONES QUE PRESENTA EL S.N. A LA C.N.

- * Sobre Unidad de Acción Sindical
- * Sobre el PRECO II
- * Sobre iniciativas ante la situación industrial y económica
- * Sobre Negociación Colectiva

INTRODUCCION

Aunque las bases de nuestra actividad sindical ya fueron situadas en el último Congreso, se nos hace imprescindible una mayor concreción de nuestras posiciones, para orientar una táctica/estrategia cara a abordar los importantes retos en que estamos inmersos y los que percibimos a corto y medio plazo.

Estos retos los podemos resumir así:

* Estamos viviendo una situación económica muy grave desde los inicios de los años 70 y cuya materialización más clara se refleja en la grave crisis industria que estamos atravesando y que tiene evidentes signos de prolongarse por más tiempo.

* Simultáneamente, existe una coyuntura recesiva en la que, al hilo de los condicionantes de la CEE (Maastricht, estrategia española de convergencia,...) y de propios factores estructurales del marco estatal, estamos asistiendo a la puesta en práctica de una política económica socialmente regresiva de muy largo alcance (estructural), que implica un verdadero asalto a derechos sociales y laborales acumulados en las luchas del movimiento obrero de estos últimos 40 años.

* Como consecuencia de la evolución conjunta e interrelacionada de varios factores, especialmente los de tipo sindical (proceso unidad UGT-CCOO, posición ELA, nuestro propio desarrollo organizativo,...) y sin minusvalorar los de índole política (agotamiento marco constitucional y estatutario, expectativas hacia la autodeterminación y soberanía,...), se nos presenta a L.A.B. un nuevo escenario sindical.

Estas reflexiones, por tanto tienen la expresa finalidad de orientar nuestros próximos y futuros debates, posicionamientos,... ante concretos temas que debemos abordar a partir de ahora (el mismo PRECO II, elecciones sindicales 1994, criterios de intervención ante la Negociación Colectiva, ante la crisis industrial, etc..).

1.- ELEMENTOS CONTEXTUALIZADORES PARA UNA ESTRATEGIA

Desde inicios de la década de los 70 estamos asistiendo a la materialización de una ofensiva de desregulación en el ámbito sociolaboral que no tiene precedentes y que tiene sus causas en la estrategia de crisis adoptada por el capital frente al agotamiento del modelo global puesto en marcha tras la gran crisis de 1929.

Dos son, pues, las perspectivas de análisis que seguidamente se desarrollan (insistiendo en que ambas están profundamente interrelacionadas, en que son una misma realidad): la perspectiva de análisis económico y la perspectiva de análisis más estrictamente laboral.

1.1.- LA PERSPECTIVA SOCIO-ECONOMICA

Hemos de situar en el inicio de la década de los 70 el desencadenamiento de una estrategia por parte del capital, que vamos a denominar «*estrategia de crisis*» y que tenía y tiene como objetivos:

- el desmantelamiento y reestructuración de un modelo productivo en agonía, que nació tras el crack de 1929, que creció sobre las ruinas y miserias de las dos grandes guerras mundiales y que se consolidó sobre la base de la expoliación de materias primas del denominado «tercer mundo».
- empezar la gestación de un nuevo modelo que permitiese la recomposición del capital y su reproducción permanente.

Fruto y consecuencia directa e inmediata de esta estrategia fue el ciclo de reestructuraciones/reconversiones sufridas en Hegoalde hasta mediada la década de los 80.

Este gravísimo escenario se deteriora aún más con las características coyunturales que dibujan y perfilan la situación actual (tengamos presentes los últimos análisis de coyuntura realizados: ponencias congreso, Plan de Convergencia,...) y en unas condiciones estructurales mucho más presionantes que estrechan aún más los márgenes de maniobra reales tanto de la política pública económica como de la iniciativa privada (la incorporación del marco económico-productivo estatal a la CEE). El escenario actual en Hegoalde está determinado por una clara tendencia y perspectiva de desmantelamiento, de desaparición de su tejido económico e industrial y por una inexistente «reindustrialización», pues no existen otras áreas o actividades susceptibles de sustituir a tal tejido.

Las consecuencias de las pautas generales de la evolución económica, mientras subsistan las condiciones estructurales actuales, son estas:

- consumir la desregulación del mercado de trabajo (flexibilidad en la contratación, en las condiciones de trabajo y en los ceses).
- cuestionamiento y reducción del papel del sector público en todas las áreas (económica, social,...): privatizaciones a tope, desmantelamiento del sistema de protección social,...
- debilitamiento de la capacidad de toda representación obrera en los ámbitos y aspectos concretos de las relaciones clase obrera/capital. Podrá haber grandes derechos, reconocimientos,... del papel del sindicalismo como «agente público», interlocutor social de primer orden, etc..., pero el efecto en las relaciones laborales reales y concretas será mínimo y sin efecto sustancial alguno.

El escenario actual en Hegoalde está determinado por una clara tendencia y perspectiva de desmantelamiento, de desaparición de su tejido económico e industrial y por una inexistente «reindustrialización», pues no existen otras áreas o actividades susceptibles de sustituir a tal tejido.

1.2.- LA PERSPECTIVA SOCIO-LABORAL

Ofensiva de extrema envergadura, afectando a todos los campos y removiendo aspectos estructurales.

Grandes capacidades formales de interlocución, representación,... en contexto de moderada autodefensa.

Bajo la agitada bandera de la flexibilidad, la desregulación de las condiciones de trabajo está en su fase terminal, primándose de manera definitiva y con carácter estructural las llamadas «necesidades productivas» por encima de toda otra consideración.

Los cambios y modificaciones que se están produciendo en el ámbito socio-laboral, desde el punto de vista de la estructura normativa, legal, los podemos calificar de ofensiva de extrema envergadura, tanto por su amplitud (extensa, afectando a todos los campos) como por su profundidad (intensa, removiendo verdaderos aspectos estructurales):

*** En el conjunto de disposiciones que regula el área de derechos sindicales** (parte final del E.T., la L.O.L.S., la Ley referida a la representación y participación del personal al servicio de las administraciones públicas, la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública,...): legitimación negociadora, representatividad, elecciones sindicales, derechos de participación e información, garantías, horas, patrimonio sindical, subvenciones, huelga, etc... La cascada, atomización y desarrollo práctico (centros de trabajo, empresas, marcos sectoriales,...) es enorme y de una importante trascendencia. Resaltamos estos aspectos:

- El anteproyecto de ley de huelga es el más significativo, aunque no el único: de corte tacherista, peor incluso que lo actualmente existente (RDL de 1977). Está por ver lo que pueda salir de la negociación entre UGT-CCOO y PSOE y lo que finalmente quede aprobado por el parlamento estatal.

- La Ley de Seguridad Ciudadana, ya vigente, que afecta a los derechos sindicales, cercenando aspectos básicos de la actividad sindical, recortando derechos básicos: reunión, manifestación, huelga, durísimas sanciones,...

- El anteproyecto de ley de salud laboral, en el que los derechos y garantías de la representación obrera no encuentran una plasmación operativa.

- Los desarrollos y práctica real de la normativa sobre patrimonio sindical, subvenciones,... en los que se obstaculiza sistemáticamente al sindicalismo, en varios niveles: discriminación y comportamiento antidemocrático respecto del sindicalismo crítico y alternativo (LAB dentro de él), no resolución de la problemática de financiación de los sindicatos,...

- La arbitrariedad de los «listones» de representatividad: por qué el 15% y no el 10%, el 5%,...? Se utilizan criterios netamente antidemocráticos y excluyentes, no integradores de la realidad social.

- La práctica del sindicalismo mayoritario, reformista, en los marcos de negociación colectiva, consistente en el logro de acuerdos de privilegios sindicales, excluyendo expresamente a concretas y determinadas opciones sindicales (LAB entre ellas),...

- Y otros varios: arbitrariedad de las circunscripciones electorales (especialmente en los ámbitos públicos), la propia separación y excepcionalidad de la normativa aplicable en la función pública,...

*** En el conjunto de disposiciones que regula la secuencia contratación -> condiciones del trabajo -> cese** (lo que también se conoce como mercado y condiciones de trabajo). Al calor de la agitada bandera de la flexibilidad del mercado de trabajo, la desregulación de este segundo bloque está en su fase terminal, primando de manera definitiva y con carácter estructural las llamadas *necesidades productivas* por encima de toda otra consideración:

- *La contratación*: la ponencia de acción sindical del congreso ya se extiende suficientemente sobre el tema de la precariedad y sus consecuencias para el desarrollo de la actividad sindical.

- *Las condiciones de trabajo*: tanto el desarrollo del E.T. como lo establecido recientemente al hilo del Plan de convergencia (movilidad geográfica, funcional,...), la remodelación de las ordenanzas, la implantación de nuevas tecnolo-

gías (informática,...), de «nuevos» sistemas de O.C.T. (círculos de calidad, trabajo en equipo,...), etc... han configurado un escenario de condiciones de trabajo reales muy desfavorables para los trabajadores y trabajadoras.

- *El cese*: la desregulación de los ceses ya estaba presente en el E.T. (se abarató el despido, se implantó la no readmisión en los despidos improcedentes, se «agilizó» la tramitación administrativa de los expedientes,...). En estos momentos, las voces que se alzan desde la patronal y desde las propias instituciones están creando las condiciones para cristalizar nuevas medidas: nuevo abaratamiento de los costes de despido (indemnizaciones más baratas, asumir por el estado parte del coste mediante «mejoras» de las recientemente empeoradas prestaciones de desempleo,...). No obstante, hay que resaltar y recalcar que por la vía de la intensificación de la precariedad se está consiguiendo el mismo resultado: ya que socialmente se rechaza que las personas fijas sean brutalmente cesadas, se opta por que toda nueva contratación sea eventual, cesándola con notable discrecionalidad, adaptándose a las *necesidades del aparato productivo*.

* **En el conjunto de disposiciones que regula el sistema de protección social** (prestaciones, sanidad, educación,... y servicios públicos, en general). En materia de protección social, tras el Plan de Convergencia, es notoria y evidente la constatación del empeoramiento del sistema de protección social. Esta agresión se produce en todos los ámbitos de la protección social: en las prestaciones económicas (recortes de desempleo en 1984 y en 1992, recorte de pensiones en 1987, privatización con la ley de fondos de pensiones en 1987, privatización de la I.L.T en 1992, las ridículas prestaciones no contributivas estatales y de «pobreza» autonómicas, coste total de productos farmacéuticos,...); también se produce en el ámbito de la asistencia sanitaria (privatizaciones de servicios, congelamientos y disminución de plantillas, graves recortes presupuestarios,...); en el ámbito de la educación (congelación/desaparición de escuelas infantiles y guarderías; congelación de plantillas y de medios educativos; problemática FP/empresas,...); política de vivienda (alquiler, acceso a la propiedad,...); también en el resto de ámbitos de los servicios públicos (transporte público, infraestructuras viarias, equipamientos público-sociales,...).

La consecuencia de todo ello, es que se está produciendo una alteración sustancial, radical y regresiva del modelo de relaciones laborales -ya por sí regresivo- en el conjunto del estado, que afecta evidentemente a Hego Euskal Herria, y cuyos efectos en el desarrollo de la actividad sindical influyen también notablemente en nuestra estrategia sindical.

1.3.- LA ACTUALIDAD SINDICAL VASCA

La Huelga del 27 de Mayo, con todos sus prolegómenos y posterior resaca, fue un punto caliente clarificador de algunas alteraciones producidas tras la celebración de nuestro Congreso (marzo-1992): ¿cuales son esas alteraciones? ¿generan alguna incidencia concreta?.

1.3.1.- CARACTERIZACION DEL MOMENTO SINDICAL

A.- El resquebrajamiento de la vascongada Unidad de Acción UGT-CCOO-ELA

El modelo de «unidad de acción» sindical impulsado en los últimos años ha entrado en crisis y, como consecuencia, la posición y protagonismo de LAB, fruto de su consolidación cuantitativo-cualitativo, esta adquiriendo nuevas posibilidades de incidencia a considerar. En cuanto a las razones y/o motivaciones de esa «crisis» situaríamos lo siguiente:

* **El proceso de «fusión» CCOO-UGT**. En todo este diseño de actuación y efectos no podemos minusvalorar los efectos que en Euskadi podría tener una tendencia a la «fusión» de CCOO y UGT, y el intento de ELA de desestabilizar ese proceso. En Euskadi la debilidad de IU y la desaparición de EE podrían a corto plazo (un par

Con el Plan de «Convergencia» con la CEE, es notoria y evidente la constatación del empeoramiento del sistema de protección social.

Alteración sustancial y regresiva de las condiciones de trabajo, cuyos efectos en el desarrollo de la actividad sindical influyen en nuestra estrategia sindical.

El modelo de «unidad de acción» sindical impulsado en los últimos años ha entrado en crisis y, como consecuencia, la posición y protagonismo de LAB, fruto de su consolidación cuantitativo-cualitativo, esta adquiriendo nuevas posibilidades de incidencia.

de años) madurar las condiciones para pasos sustantivos en esa dirección en base a los «movimientos» que se darían en CCOO. No hay que olvidar que en el aparato de CCOO existe una influencia importante de sectores de EE, carrillistas, ... y que a nivel de base, en un porcentaje muy alto, el componente de CCOO está en la órbita de posición política PSOE. Esta cuestión tiene que ocupar también un espacio en las valoraciones y/o posiciones que LAB tiene que desarrollar de cara al avance de su proyecto sindical.

*** El agotamiento del modelo de unidad de acción.** La apuesta paulatina de CCOO y UGT, especialmente esta última, por la estatalización de las relaciones laborales para evitar el «crecimiento» y consolidación alternativa de los sindicatos abertzales (ELA, LAB, CIGA, ...) y, por tanto, su progresiva debilidad en los marcos territoriales de influencia de esas organizaciones, les está llevando a condicionar aun más si cabe el papel del resto de organizaciones sindicales. Las reflexiones públicas de Zufaur, dirigente cualificado de la UGT, fueron bien expresivas al respecto al decir «el vacío que en muchos terrenos se deja libre (hablando de la estrategia a llevar por CCOO y UGT) es ocupado progresivamente por los llamados (tono incluso despectivo) marcos autónomos de relaciones laborales que favorecen el surgimiento y desarrollo de sindicatos de nacionalidad y región»... «en consecuencia CCOO y UGT deberían plantearse con toda seriedad una estrategia encaminada a completar, de una vez por todas, un marco estatal de relaciones laborales». Mas claridad no se puede pedir a la hora de focalizar la estrategia y sustentar los pasos que en base a la misma están dando CCOO y UGT.

Apuesta paulatina de CCOO y UGT por la estatalización de las relaciones laborales para evitar el «crecimiento» y consolidación alternativa de los sindicatos abertzales (ELA, LAB, CIGA,...).

En esa línea general de actuación CCOO y UGT (aunque a nivel de Euskadi CCOO mantiene una posición contradictoria con los esquemas estatales) han ido dando pasos paulatinos en los últimos meses. La forma de abordar la respuesta al Plan de Convergencia y la Ley de Huelga con su contenido, el acuerdo sobre Elecciones Sindicales, las posturas de estatalización de la negociación colectiva (caso Convenio Construcción) por parte de la UGT, la desaparición de las Ordenanzas Laborales y el intento de ambos sindicatos de usurpar parcelas, a través de acuerdos marcos, en materia así mismo de Negociación Colectiva, la cobertura política por incardinación de tácticas que la UGT está dando al PSOE en cuestiones relativas al desarrollo estatutario en materia de INEM y Seguridad Social (precisamente siguiendo las tesis de Zufaur), la actitud sindical mantenida por UGT en Nafarroa ... conforman un conjunto de actuación que incidiendo fundamentalmente, aunque afecta al conjunto del sindicalismo vasco, en la táctica sindical de ELA provoca consecuencias en el modelo y contenidos de la «unidad sindical» hasta ahora sustentada por CCOO-UGT-ELA.

*** El agotamiento del marco constitucional y autonómico en materia laboral, económica y estrictamente sindical.** Este desarrollo, con independencia del estancamiento de algunas transferencias importantes, como INEM y Seguridad Social, ha tocado techo y su incapacidad para conformar un auténtico M.A.R.L. ha quedado al descubierto. Es decir, se produce el agotamiento de una vía sin que al sindicalismo vasco le reporten bases de intervención que garanticen su evolución y estrategia en la defensa de los intereses de los trabajadores vascos. En cuanto a Nafarroa, dicho agotamiento se produce incluso con niveles competenciales inferiores.

*** La posición de ELA.** Hasta hace muy poco tiempo, desde la unidad de acción, ha creído controlar los movimientos de CCOO y UGT de vascongadas y -de alguna manera- condicionar a través de éstos los movimientos estatales de dichas centrales sindicales. Sin embargo, con el tiempo ha descubierto que sucedía todo lo contrario: en la práctica, ELA era la cautiva de la estrategia de CCOO y UGT. Estos, al menos, desde Madrid le tenían y le tienen asignado un papel secundario aunque necesario. ELA empieza a darse cuenta de que ese camino no le sirve para su estrategia y, por tanto, está obligado a replantearse la vascongada unidad de acción desarrollada hasta ahora con CCOO y UGT.

El desarrollo estatutario vigente en materia sociolaboral y económica ha tocado techo y su incapacidad para conformar un auténtico M.A.R.L. ha quedado al descubierto.

Para ELA ya no es válido el modelo de unidad sindical y se la replantea.

B) La propia situación socioeconómica.

La gravedad de la situación socioeconómica al hilo del desmantelamiento industrial paulatino, el boicot de inversión del Estado en Euskadi (Infraestructuras, Reindustrialización...) y las medidas que el PSOE articula a nivel general del Estado a consecuencia de los Acuerdos de Maastricht (Convergencia), en el marco de una población trabajadora muy afectada por la cascada legislativa articulada por el Estado (potenciamiento precariedad del empleo fundamentalmente) crean unas necesidades de intervención y respuesta a pesar de las dificultades (producto de factores diversos tal como se abordó en el Congreso) en que está inmerso el Movimiento Obrero.

Sin ceder en las características de nuestra intervención es importante considerar la importancia de una respuesta movilizadora conjunta de todos los sindicatos incidiendo en la situación, forzando efectos políticos y, por supuesto, la posibilidad de frenar o condicionar al máximo los planes establecidos. Esto no debe suponer la «disolución» de LAB en marcos de intervención sindical conjuntos sino la utilización de los mismos para radicalizar las respuestas y abundar en las posibles contradicciones políticas y sindicales ante la gravedad de la situación. La importancia de nuestra representación y nuestro encaje en esos marcos de intervención deben ir parejos, por supuesto, a la incentivación de nuestro trabajo en la pelea por legitimar nuestras posiciones y discurso político-sindical.

En esta reflexión anterior tiene relevancia significativa un contexto donde por primera vez en muchos años puede aparecer con claridad ante los ojos de muchos trabajadores las responsabilidades políticas de este desmantelamiento industrial y sus, por lo tanto, connotaciones políticas y no económicas, y en la misma línea la apreciación por sectores incluso no nacionalistas de que la Soberanía Vasca es un instrumento necesario para defender los intereses de los trabajadores vascos.

1.3.2.- EL 27-M Y ESTOS FACTORES DE CAMBIO

Aunque los movimientos que se dieron en torno a la convocatoria del 27-M entre las diferentes centrales sindicales testificaron una situación en «movimiento» no se deben atribuir a tal Huelga dimensiones no sujetas al rigor de los cambios reales. El principal factor de la Huelga del 27, a parte de un cambio de fecha polarizado en las tensiones sindicales antes citadas, es el carácter determinante, o por lo menos de coadyuvar a la misma, de la intervención del Sindicato.

La apuesta del 27 que hace LAB no está exclusivamente centrada en el «mero» cambio de fecha con el Estado, aunque sea importante por destacar el marco propio de lucha y reivindicación de Euskadi Sur, sino en el ánimo de incidir en una vertiente nueva en un protagonismo sindical que favorezca pasos sucesivos. Siempre teniendo en cuenta la correcta complementación con las características propias de nuestra organización. En este sentido el «espacio» que asumió la organización nos ha reportado posibilidades nuevas y, creemos, que en línea acorde al desarrollo en todos los ordenes que tiene que imprimirse a la organización.

1.3.3.- ANALISIS ESPECIFICO DE ELA

En estas referencias a un nuevo escenario sindical es imprescindible valorar con mayor profundidad la evolución y posición de ELA en su línea de intervención en el M.O.V.

A.- Línea genérica seguida desde el 77

La intervención sindical y el papel de ELA en la sociedad vasca durante los últimos quince años ha tenido siempre unas características muy definidas siendo determinados factores políticos los que han influido en los últimos tiempos para evoluciones a considerar. ¿Donde se han situado los grandes parámetros de intervención de ELA?:

* **Agente estabilizador del proyecto estatutario constitucional.** ELA ha estado situada siempre bajo el «paraguas» político-social del PNV y ha realizado una

La gravedad de la situación obligan a CCOO-UGT-ELA a intervenir y dar respuesta. LAB debe aprovechar tal inercia, intentando condicionar y forzar posiciones y mensajes.

El principal factor del 27M no es el cambio de fecha -que es una consecuencia-, sino el poner en primer plano la necesidad de articular un espacio sindical vasco con capacidad de respuesta.

ELA ha estado situada siempre bajo el «paraguas» político-social del PNV y ha realizado una función de «estabilizador» en el M.O.V. de los proyectos autonómicos, que se corresponden con un proyecto social ajeno a los trabajadores y trabajadoras vascas.

ELA, partiendo de los mensajes de apoliticismo y de la elevación del pragmatismo a filosofía eje de su intervención, ha impulsado en dimensiones enormes el llamado «sindicalismo de servicios», con sus correspondientes niveles de desideologización.

El intento de conformar un marco propio desde el exclusivo desarrollo de la Negociación Colectiva, cuando el M.O.V. y la intervención del sindicalismo está estructuralmente influenciado por las medidas legislativas del gobierno central, es y será una auténtica falacia.

función de «estabilizador» en el M.O.V del proyecto autonómico surgido en el 79. El apoliticismo que impulsaba este Sindicato en la década de los 80 tenía como objetivo fundamental alejar al M.O.V. de su aportación a la lucha sociopolítica de este pueblo; es decir, en línea a la apuesta ciega por las autonomías, ELA ha sido durante muchos años la antítesis de LAB e incluso la práctica de ese Sindicato era más agresiva que la de CCOO y UGT en relación a nosotros. La consolidación en todos los sentidos de LAB, las evoluciones contradictorias de la «apuesta política» concreta que hizo ELA (Estatuto-Amejoramiento y PNV) y las posiciones de CCOO-UGT son las que están afectando a la «clásica» línea mantenida por ELA. Por tanto, una vez más, decir que la «independencia» y el «apoliticismo» de ELA ha sido y es siempre un recurso dialéctico, una especie de «doble» propio, cuando en el escenario político y económico vasco, máxime en la lucha de este pueblo por bases de identidad política, social y económica propias, eso es imposible. Eso no quiere decir que ese «producto», así vendido, no haya tenido su «éxito» en determinados sectores de trabajadores y curiosamente, en muchos casos, en sectores lejanos a una mínima identidad abertzale y con posiciones reaccionarias (amarillismo sindical) en la intervención en los centros de trabajo. Cuestión esta fruto de esa evolución, que será siempre un «dastre» para que ELA pudiera adquirir una nueva fisonomía como sindicato abertzale, como agente social activo en las reivindicaciones económicas y sociopolíticas de los trabajadores vascos.

*** Pragmatismo/apoliticismo.** Desde la base anterior y en relación a su intervención sindical ELA ha mantenido un esquema de PRAGMATISMO TOTAL no preocupándose de consecuencias de otro orden. Es decir ante una Reestructuración, un conflicto y/o una transferencia el esquema de ELA siempre ha estado situado en los «metos» cuantitativos que le van a reportar para su desarrollo como organización dejando al margen otros factores. Este esquema mental de actuación ha sido una constante negativa a la hora de abordar las cuestiones centrales que necesita el sindicalismo vasco para dotar al M.S.V. y al Movimiento Obrero en general de una mayor capacidad de respuesta y protagonismo social. Unido a lo anterior ELA (obsesionado por su desarrollo cuantitativo), partiendo de los mensajes de apoliticismo y de la elevación del pragmatismo a filosofía eje de su intervención, ha impulsado en dimensiones bestiales el llamado «sindicalismo de servicios», aun a pesar de que en los últimos años (ver ponencias de su último congreso) se denotan líneas correctoras, en base a cambios en su estructura organizativa, que tienden a paliar el «vacío» organizativo que fueron fomentando producto de la impregnación de esa filosofía en toda su línea sindical.

*** Marco Propio de Negociación Colectiva/Marco Autónomo de Relaciones Laborales.** En relación a la vertebración en Euskadi de un M.A.R.L. -y a consecuencia de la «apuesta política» autonómica- ELA ha desarrollado una vía, para avanzar en el M.A.R.L., que sabiendo que es falsa la han querido teorizar como idónea y/o válida para justificarse así mismos. El intentar abordar la conformación de un M.A.R.L. desde el desarrollo, en nuevos estadios, de la Negociación Colectiva cuando el M.O.V. y la intervención del sindicalismo está estructuralmente influenciado por las medidas legislativas del Gobierno central (precariedad empleo, LOLS,...) es y será una auténtica falacia convirtiéndose hoy, fruto del fracaso estatutario y de la realidad política, en una de las asignaturas pendientes que ELA tiene que superar para realmente aportar desde el sindicalismo abertzale a la consecución escalonada de un real M.A.R.L..

*** ELA en Navarra.** Dentro de este análisis, hay que añadir y matizar la línea de intervención y estrategia en Navarra. Partiendo de su peculiar posición en el escenario sindical navarro (14,5%), se observa que UGT y CCOO la excluyen sistemáticamente (no existe unidad sindical en Navarra) y que ELA practica un sindicalismo absolutamente entreguista, pactista y de pasillo. El único soporte que desesperadamente busca es el institucional, como trampolín. El mensaje de ELA en la zona norte está caracterizado por un «radicalismo» verbal que busca atraer a sectores de los entornos de izquierda abertzale y de abertzale de derechas, mientras que en las zonas media y sur se hacen pivotar por el más típico «amarillismo» y por un sindicalismo neto de servicios, soportado todo ello por una enorme y desproporcional infraestructura de liberados.

B.- Factores que han removido esa línea general

Desde la base anterior en Euskadi se han producido factores sociopolíticos y evoluciones propias en la actividad del Movimiento Sindical con incidencia progresiva en los rasgos generales de intervención de ELA que anteriormente hemos situado. Sin entrar en la profundización y efectos-importancia de cada uno resaltar, eso sí, su efecto global en las posiciones de ELA:

*** El agotamiento del marco estatutario**, sobre todo en materias económico-laborales, y el fracaso evidente de la estrategia llevada por ELA para conformar un marco que dinamice el papel del sindicalismo vasco es otro factor importante ante la situación socioeconómica y la evolución de las posiciones de CCOO y UGT. Tanto en el orden económico-laboral como en la vertiente política, al hilo incluso de acontecimientos de orden Internacional que virtualizan con fuerza la reivindicación nacional, ELA es consciente que el Estatuto es un instrumento «superado» por la realidad política aunque siga manteniendo un discurso de «fidelidad» absoluta con el mismo. La posición frontal de la izquierda abertzale, el cuestionamiento cada vez más abierto de EA, las contradicciones que provoca el PSOE desde su posición de eje en el Gobierno de Gasteiz y los antes comentados «aires» exteriores van haciendo que ELA empiece a hacer discurso en la reivindicación nacional (Resolución del Comité Nacional de Marzo 92, a la que se dedica específico análisis en el punto «D» de este mismo apartado).

En esta misma reflexión debemos encajar el fracaso de la evolución institucional en el ámbito de las relaciones laborales y la vía propiciada por ELA (a través de la Negociación Colectiva) para conformar un M.A.R.L.. Hoy más claro que nunca se demuestra la falta de instrumentos del sindicalismo abertzale para ser un sujeto activo en la defensa de los intereses socioeconómicos de los trabajadores porque esa vertebración institucional está «vacía» de contenido por falta de lo que nosotros estamos denominando como «pata legislativa». Es decir, capacidad de las instituciones autonómicas de «llenar» de contenido un M.A.R.L.. Si a esto le añadimos el tipo de intervención socioeconómica de CCOO y UGT, desde Madrid y con protagonismo absoluto, nos encontraremos ante una realidad que para ELA también necesita de «revitalizaciones» para que siendo la primera fuerza sindical en Euskadi no sea un sindicato «muerto» y/o sin poder de incidencia.

*** La escisión del PNV** en el año 87 rompe la uniformidad del «paraguas» sociopolítico que había mantenido ELA para su evolución y además provoca una situación política distinta en Vascongadas con la entrada del PSOE en el Gobierno y sus consecuencias en el desarrollo autonómico. La debilidad política del PNV, su «necesidad» del PSOE, tiene efectos en muchos campos de la política vasca (creación de los Pactos antiabertzales, intentos de criminalización de la izquierda abertzale, política en la enseñanza y euskara entre otros) y también, como no, en el ámbito económico-industrial y de las relaciones laborales. Pero destacar el efecto de la «división» por la dispersión de discurso político que se genera en el «nacionalismo» sobre el que ELA ponía las bases de su evolución estratégica. El encuadre del PNV en perfiles sociales «burgueses» o, por lo menos, la imagen más profunda de un PNV no ya convertido en el «partido» sino en una alternativa concreta y cada día más situada en coordenadas ideológicas «demócrata cristianas» en toda su intervención político-económica (con la consiguiente desconsideración del papel del sindicalismo como agente social activo) va creando preocupaciones nuevas en la dirección de ELA. Es decir la escisión del PNV, con su debilidad política y línea pactista con el PSOE, el surgimiento de EA con un discurso de confrontación al PNV y la pujanza, en clave de resistencia política, del discurso y el proyecto de la izquierda abertzale van a ser factores de reflexión para la evolución de ELA. Pensar que ELA está «ajeno» a estas cuestiones, bajo su profesión de independencia y apoliticismo, es totalmente incierto y hacemos creer que eso no cuenta en sus estrategias exactamente lo mismo.

*** El desarrollo de la izquierda abertzale** en la coherencia de sus posiciones políticas y, así mismo, en el ámbito organizativo con un LAB abriéndose camino con fuerza en el M.O.V. es otro factor a considerar. Es decir si se hubiera dado la escisión

El agotamiento de los marcos autonómicos (sobre todo en materias económico/laborales) y el fracaso evidente de la estrategia llevada por ELA (insuficiencia de la negociación colectiva), hacen que ELA inicie un discurso abertzale más reivindicativo.

Hoy se demuestra más claro que nunca la falta de instrumentos del sindicalismo abertzale para ser sujeto activo en la defensa de los intereses socioeconómicos de los trabajadores, pues la vertebración institucional está «vacía» de contenido por falta de lo que estamos denominando como «pata legislativa».

La escisión del PNV y su declarado alineamiento socio-económico con sus reales intereses de clase, rompe el «paraguas» bajo el que ELA se ha ido cobijando.

El avance de LAB y del proyecto de la izquierda abertzale tiene un efecto inducido también en las posiciones de ELA.

El proceso de confluencia de UGT y CCOO es otro factor de incidencia en ELA.

ELA sitúa como enemigos principales en su practica sindical antes a CCOO y UGT que al Gobierno Español y los grandes intereses económicos, elevando a la categoría de contradicción principal las distintas tácticas sindicales; les obsesionan más el papel que juegan CCOO-UGT que los elementos estructurales, objetivos.

ELA se encuentra en una especie de proceso de «tránsito» entre su línea de actuación por un lado, y la necesidad de cambios, por otro. De todas formas, esta misma evolución nos debe permitir valorar la posibilidad de unas nuevas coordenadas de intervención e incidencia de LAB en el marco del sindicalismo vasco.

del PNV (teniendo en cuenta el papel determinante en la misma de la propia izquierda abertzale) pero, a modo de hipótesis, la izquierda abertzale hubiera sido «asimilada» por el proyecto estatutario estamos seguros que las «preocupaciones» de ELA, por los esquemas clásicos antes apuntados, no tendría la entidad actual pues su futuro estratégico como organización estaría «asegurado». Por tanto el avance de LAB y del proyecto de la izquierda abertzale tiene un efecto inducido también en las posiciones de ELA.

*** El proceso de acercamiento, cuasi orgánico, entre CCOO-UGT.** El proceso e «unidad» de intervención entre CCOO-UGT y su posible evolución a «unidad orgánica» ha sido otro factor de incidencia en un ELA cada día mas «necesitado» de LAB en su intervención sindical, teniendo en cuenta la línea estatalista que van impulsando el tándem CCOO-UGT. Esta cuestión no se manifiesta en un momento puntual pero va cogiendo entidad en base, repetimos, a las posiciones de ambos sindicatos y adquiere su primera expresión pública en la Huelga del 27-M.

C.- Su evolución en los últimos dos años

En los últimos tiempos a consecuencia de las referencias se reflejan algunos indicadores de las adaptaciones (aunque nadie esta exento de las mismas incluido nosotros mismos) en las posiciones clásicas de ELA. En relación a las mismas y a modo sintético considerar las siguientes:

*** Reconocimiento de la posición y papel de LAB** en el sindicalismo vasco y dinámica paulatina de relaciones intersindicales. Las mismas tienen como «zénit» máximo, hasta ahora, la posición conjunta que mantuvimos en torno a la Huelga del 27 pero tiene, también, algunas otras pequeñas referencias. Eso sí, eso no le ha impedido a ELA seguir instalado en el mismo eje de relaciones sindicales que hasta ahora (CCOO-UGT) a pesar de las posiciones de ambas centrales sindicales.

*** Confrontación abierta con la UGT** y desestabilización de la «unidad sindical» hasta ahora mantenida con el sindicato «socialista» y CCOO. Sitúan como enemigos principales en su practica sindical antes a CCOO y UGT que al Gobierno Español y los grandes intereses, elevando a la categoría de contradicción principal las distintas tácticas sindicales; les obsesionan más el papel que juegan CCOO-UGT que los elementos estructurales, objetivos. Siguen intentando buscar nuevos «socios» (aportación posible de LAB) pero para sumarlos a la estrategia clásica de ELA; eso sí, complementada con posiciones mas «agresivas» a la posición PNV-PSOE vigente.

*** Profundización del discurso abertzale.** Cierta grado de asunción de las carencias estructurales del actual «status quo» económico-laboral, pero sin asumir un cambio cualitativo de estrategia para avanzar hacia el M.A.R.L. y soberanía real. La declaración de Mayo 92, aunque importante, no tiene una continuidad y menos una permeabilidad en su intervención en el M.O.V..

En definitiva ELA se encuentra en una especie de proceso de «transito» (por la confusión y complejidad del momento político) entre su línea de actuación por un lado, y la necesidad de cambios, motivada por lo reflejado en este trabajo, por otro. De todas formas esta misma evolución nos debe permitir valorar la posibilidad de unas nuevas coordenadas de intervención e incidencia de LAB en el marco del sindicalismo vasco.

D.- Una lectura crítica del documento de ELA de 6-3-92

De la lectura del documento-resolución de su Comité Nacional del 06/03/92 cabe resaltar los siguientes aspectos:

*** Desde la dimensión formal del discurso** parece detectarse cuestiones aparentemente positivas cuando dicen aspirar al «autogobierno pleno en la totalidad de Euskal Herria»; reivindican el reconocimiento y ejercicio del derecho de autodeterminación; o hablan de «asumir la cuota de responsabilidad que les corresponde en la lucha por la consecución del pleno autogobierno de nuestro pueblo».

En relación a la aspiración al autogobierno ponen más el acento en la necesidad de la integración territorial que en resaltar la fórmula política en que se concreta el concepto del autogobierno (no mencionan el término de Soberanía, ni el de Independencia, ni hablan de Confederación, ...).

Pero estas genéricas manifestaciones positivas se desvanecen rápidamente cuando proclaman :

- Un desmarque radical de la estrategia del M.L.N.V.. condenan y critican de manera explícita, reiterativas y muy extensa la lucha armada.
- Conceden legitimidad a las actuales instituciones políticas vascongadas, combinado con vehementes consideraciones críticas en relación a su comportamiento en relación a los agentes sociales.

Y lo proclaman en relación a «Su cuota de responsabilidad en la lucha por el autogobierno» no hay el mínimo ejercicio de concreción en nada. No existe la menor consideración autocrítica. Adoptan la posición de situarse por encima del bien y del mal y no la de parte implicada en un proceso de reivindicación o movimiento nacional. En este sentido reparten las responsabilidades al abanico de las fuerzas nacionalistas criticando la falta de cultura colaboradora y la propensión a desgastarse en querellas internas. Obvian el análisis de los diferentes y divergentes proyectos estratégicos de clase, que existen en las llamadas fuerzas nacionalistas.

En definitiva, mantienen la artificial compartimentación entre lo político y social, dando la sensación de que la implicación concreta en la lucha por los derechos nacionales no va directamente con ellos.

*En relación al llamado *marco propio de relaciones laborales*, consideran que es una reivindicación de orden estratégico, señalan que «... el Estatuto de Autonomía de Gernika tiene precisamente en el ámbito laboral un vacío competencial que limita seriamente las posibilidades de autogobierno al no reconocer a la C.A.V. competencias normativas en esta materia.». Sin embargo, consideran que esta reivindicación es perfectamente realizable dentro del marco normativo vigente. Las dificultades estibarían, para ellos, «... en la cerrada posición del Poder Central...» y en la beligerancia del PSOE en esta materia.

Consideran que las fuerzas políticas nacionalistas -y no ellos- deben empeñarse en esta tarea seriamente y se lamentan de que no hagan de ello materia de conflicto. Reclaman, por consiguiente, una actitud más incisiva de las fuerzas nacionalistas.

Critican y se lamentan de la escasa o nula disposición que muestra la patronal vascongada, CONFEBASK, para avanzar en esa dirección.

Lanzan la alerta de que el sindicalismo estatal puede incrementar su beligerancia y capacidad obstaculizadora en esta dirección, como consecuencia del reforzamiento de la unidad de acción en que están sumidos y condicionan a su actitud, ante este hecho la continuidad y urgencia de la unidad de acción en vascongadas.

*De la lectura y análisis del citado documento, parece detectarse una necesidad de superación del actual estado de cosas en la perspectiva nacional y en el avance hacia el «marco propio de relaciones laborales». Sin embargo, dicha necesidad se expresa sólo de forma discursiva y contiene una limitación básica que reside en su concepción de que su desarrollo es viable en el actual marco jurídico-político. De forma tácita se sugiere que en todo caso su progresiva realización se restringe al ámbito vascongado.

El documento no contiene dato ni indicio que permita desprender un relativo movimiento o giro en la dinámica práctica clásica de ELA. No se puede inferir una disposición a concretar movimiento claro en la sociopolítica; ni en dar un salto superador en su estrategia sindical convencional. Lo más novedoso es el hecho mismo de lanzar discurso y el replanteamiento de los socios de su unidad de acción.

* La mejor confirmación práctica de que sustancialmente sus reflexiones no se plasman en un giro de sus posiciones lo demuestra el hecho de que siguen desplazando el eje de las contradicciones principales situadas en la respuesta las medidas regresivas en el ámbito de la política económica y social, aleje de contradicciones entre el sindicalismo de ámbito vasco y el estatal.

La actitud, obstaculizadora de CCOO-UGT en el avance hacia un marco autónomo de relaciones laborales, así como su propensión a centralizar los marcos de negociación colectiva deben ser objeto de seria preocupación para el sindicalismo abertzale, y en ese sentido se generan condiciones que suscitan el renacimiento de un frente de contradicción relevante. Pero no debemos perder la perspectiva de que el frente de contradicción principal nos lo sitúa el Gobierno Español con la batería de medidas regresivas que adopte (Plan de Convergencia, ...)

2.- ELEMENTOS NUCLEARES DE ESTRATEGIA

2.1.- NECESIDAD DE UN ESPACIO SOCIAL Y ECONOMICO VASCO

La actual situación requiere la puesta en marcha de una política socio-económica, por parte de los poderes públicos vascos, para afrontarla desde los intereses de este pueblo y desde las concretas condiciones sociales y económicas en que este pueblo sobrevive. Para ello, se hace imprescindible que los poderes públicos vascos estén dotados de la capacidad e instrumentos adecuados para poner en marcha su propia y específica política socio-económica y para configurar un marco específico de actividad económica. Todo ello conlleva, evidentemente, una nueva posición y papel en el ámbito internacional en el que nos movemos.

El deterioro de la situación industrial y la agudización del proceso de desestructuración y desintegración del tejido productivo, hacen más clamorosa, si cabe, la demanda de la necesidad de avance rápido en la configuración, en Euskal Herria, de un espacio económico propio e integrado.

Este espacio económico vasco es difícilmente concebible si no es en clave de soberanía e integración territorial. Requiere el ejercicio de un poder competencial integral (política monetaria, política fiscal, planificación económica, política industrial, infraestructuras,...) cualitativamente superior al actualmente existente, si se pretende realmente una regulación social y económica de carácter nacional.

Se trata, en definitiva, de acceder a los medios instrumentales que posibilite en el ámbito vasco, integrado territorialmente, dotarse de un marco y nivel competencial que contenga capacidad de determinar un modelo de relaciones sociales y productivas propios, con coherencia nacional y con posibilidades de concebirlo y supeditarlos a la lógica de intereses y aspiraciones transformadoras.

La negativa evolución de las variables económicas y sociales y la gravedad que está adquiriendo la situación, obliga y conlleva la urgencia y oportunidad de esta reivindicación, de su desarrollo programático y de su materialización progresiva.

En la línea del desarrollo programático, nuestra organización está obligada a dotar de contenido una reflexión dirigida a poner en pie programas y alternativas económicas que socialmente se puedan apreciar y signifiquen, simbolicen, la posibilidad real, razonada, argumentada,... de un espacio social y económico vasco.

Se adelantan seguidamente algunos de los ejes configuradores de tales elaboraciones programáticas:

*** Poder económico y social que queda fuera de las competencias actuales vascongadas y navarras.** El nivel competencial en materia económica y social emanado del marco actual es exiguo y limitado, de tal forma que quedan fuera de las competencias transferidas un importante poder económico y financiero de titularidad pública estatal y gestionado en exclusiva por la administración central:

- las empresas que conforman una significativa e importante de la industria básica de nuestro país son de titularidad y gestión estricta y exclusivamente estatales (AHV, ACENOR, AESA, PETRONOR, BW,...).

- las redes de transporte, conformadas por los puertos de Bilbo y Pasaia, las Sociedades Estatales de Estiba y Desestiba, aeropuertos, RENFE y FEVE,... quedan fuera del ámbito competencial vascongado y navarro.

- el sector financiero público que opera en Hegoalde, también de titularidad y gestión estatal: la actual corporación financiero-bancaria ARGENTARIA.

Se hace imprescindible que los poderes públicos vascos estén dotados de la capacidad e instrumentos adecuados para poner en marcha su propia y específica política socio-económica y para configurar un marco autocentrado de actividad económica.

La negativa evolución de las variables económicas y sociales y la gravedad que está adquiriendo la situación, obliga y conlleva la urgencia y oportunidad de esta reivindicación, de su desarrollo programático y de su materialización progresiva.

El nivel competencial en materia económica y social emanado del marco actual es exiguo y limitado.

Pase a propiedad vasca de las propiedades industriales y servicios hoy estatales.

- el INEM, el INSS, FOGASA, ... conforman un entramado institucional básico para una política social, de empleo, con notable trascendencia recaudatoria y financiera, que también totalmente quedan fuera del ámbito competencial vascongado y navarro.

*** La importancia de un Sector Público Vasco.** Un Sector Público Vasco en sus dimensiones empresarial, financiera y, consiguientemente, competencial, es el principal soporte en el proceso de configuración de un espacio social y económico integrado y cohexionado. El SPV debe intervenir a través de los siguientes instrumentos:

Un Sector Público Vasco en sus dimensiones empresarial, financiera y, por supuesto, competencial, es el principal soporte en el proceso de configuración de un espacio social y económico integrado y cohexionado.

- Presupuestos basados en la capacidad recaudatoria, que se deriva del principio de soberanía fiscal, y en la capacidad de una real redistribución de la renta. Actualmente, por la vía de los impuestos no concertados y el cupo, se detraen cantidades importantes de recursos de las administraciones autonómicas vascongada y navarra y, por otra parte, la ausencia de una soberanía fiscal, imposibilita que las instancias autonómicas tengan capacidad de alteración de la estructura tributaria impuesta por el estado. Es necesaria una reforma fiscal progresiva, remodelando las actuales figuras impositivas y creando otras, y progresista, vehiculizando redistribución hacia las fracciones de población más débiles.

- A través de su capacidad y voluntad expresa planificadora. En el caso de la política industrial, la función del SPV se debe concretar en la configuración de un modelo o escenario industrial que sirva de referente hacia el que haya que conducir las diversas iniciativas industriales privadas. Esta configuración industrial debe aspirar a una mejor articulación intersectorial, a una mayor correspondencia entre la producción y las necesidades sociales, a unas relaciones más compensadas entre los sectores de producción y consumo, ... Hay una escasa coherencia en la economía vasca, al no existir un sector de bienes de consumo suficientemente diversificado. En definitiva, el logro de una economía más estructurada e integrada.

- El sector financiero vasco. Al margen de los presupuestos de las administraciones públicas vascas, es necesario dotarse de mecanismos, instituciones y entes financieras públicas (Banco Público, ...) al objeto de que posibilite una adecuada conjunción entre el ahorro de los ciudadanos y ciudadanas vascas y la inversión productiva. En el caso vasco nos encontramos con que la configuración de un sector financiero público presenta serias cortapisas competenciales (ahí está el debate y reivindicación sobre la creación de un banco vascongado).

- La empresa pública industrial. Hay que constatar el problema previo de su necesaria configuración, pues no existe. En este sentido, hay que avanzar y lograr participación en el sector siderúrgico y en el transvase de la titularidad estatal de las empresas hoy estatales y más arriba citadas.

Se trata de disponer de los mínimos instrumentos necesarios a efectos de poder dotarnos de cierta capacidad de determinación de nuestro propio futuro. Esta demanda y exigencia converge con otras provenientes de otros ámbitos y realidades sociales (cultural, educativo, político-institucional, ...) y cohexionan y dan cuerpo a la dinámica y estrategia del conjunto del Movimiento. En el ámbito sociolaboral, esta demanda y exigencia se concreta en lo que se ha dado en llamar Marco Autónomo de Relaciones Laborales - M.A.R.L.

2.2.- EL MARCO AUTÓNOMO DE RELACIONES LABORALES (M.A.R.L.)

El M.A.R.L., junto con otros poderes competenciales que abarquen a los diversos planos que definen la política económica y social, darán contenido al espacio económico y social vasco. Se trata de disponer de los mínimos instrumentos necesarios a efectos de poder dotarnos de cierta capacidad de determinación de nuestro propio futuro. Esta demanda y exigencia converge con otras provenientes de otros ámbitos y realidades sociales (cultural, educativo, político-institucional, ...) y cohexionan y dan cuerpo a la dinámica y estrategia del conjunto del Movimiento.

Tal como se señalaba en la ponencia de acción sindical en el congreso, el logro de un nuevo marco global jurídico político nace y es demandado por la propia necesidad social. En el ámbito sociolaboral, esta demanda y exigencia se concreta en lo que se ha dado en llamar **Marco Autónomo de Relaciones Laborales**.

En la ponencia del Congreso al hablar del M.A.R.L., al describir la idea, se señalaba que el ordenamiento jurídico laboral es expresión y simultáneamente define y concretiza un estado determinado de correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo.

El ordenamiento jurídico laboral tiene dos órdenes normativos de distinto origen: el de origen legislativo y el de origen convencional (el que resulta de la dialéctica patronal/movimiento sindical, en el ejercicio de la autonomía colectiva de ambas partes), que se manifiesta por medio de la negociación colectiva.

Se ponía el acento en que el ordenamiento de origen legislativo es el que principalmente determina las condiciones básicas de entorno, que marca el terreno de juego en que se desenvuelve la actividad sindical y el que da la pista principal sobre la capacidad de determinación y de transformación que se ofrece al movimiento sindical como agente social sobre las variables económico y sociales.

En consecuencia, se quería concluir que -tal vez de una forma excesivamente lineal y esquemática por razones de pedagogía- cuanto más avanzado y progresista fuera el marco de base legislativa, más virtualidad tendría la acción sindical expresada a través de la negociación colectiva. Y al revés, ante más condiciones de entorno más desfavorables, la virtualidad y la capacidad de avance en las condiciones de vida y trabajo y de determinación de variables importantes a través de la estrategia de la autonomía colectiva de las partes y, por tanto, de la negociación colectiva perdía, se limitaba ampliamente.

En la ponencia subyace la idea de que un sindicato para quien la preocupación básica es la de encaminar su actividad en la línea de transformar, o ayudar a transformar la realidad social sincera y seriamente en una dirección progresista, está obligado a centrar su preocupación más, o por lo menos tanto, en generar estas condiciones de entorno, medidas de carácter político-legislativo, como cuanto en el desarrollo de los instrumentos de actividad sindical desde la autonomía colectiva de las partes y de la negociación colectiva.

Subyace en la ponencia, por tanto, un hilo conductor que trata de hacer ver las limitaciones de la estrategia de ELA.

Cara al caso vasco, se polarizaban las posiciones ELA/LAB, al señalar que para LAB básicamente el M.A.R.L. era reivindicación de capacidad legislativa, en contraposición a la posición de ELA que, condicionada por sus concepciones sobre la función del sindicalismo y por su posición en el contencioso nacional, hacía del desarrollo de la autonomía colectiva y por ende de la profundización y extensión de la práctica diferenciada de la negociación colectiva, el eje central de su estrategia hacia el «sistema propio de relaciones laborales».

A la vez, se explicitaba que, mientras ELA mantenga esa posición, hay una falla evidente en su oferta estratégica hacia la resolución de problemas estructurales de los trabajadores/as vascos (paro, precariedad, alteración sustancial en la distribución de la riqueza, contratendencia de la corriente hacia la dualización y desmembración sociológica de la clase trabajadora, situación de marginación en el mercado de trabajo de mujeres y jóvenes, etc...) por mucho que abra la boca a nivel de discurso-imagen, puesto que en la práctica el eje central de su estrategia se centra en un elemento de orden subsidiario, en un contexto de relación de fuerzas regresivo y desfavorable.

La conclusión que se ofrecía era que, sin menospreciar la actividad sindical en la negociación colectiva como expresión de la dialéctica entre la autonomía colectiva de las partes, como sindicato abertzale y transformador LAB está obligado a relativizar la importancia estratégica que maliciosamente se le quiere conceder a la vía convencional y, por ende, a poner el acento en la actividad destinada a alterar progresista y progresivamente el marco normativo legislativo estatal trayéndolo al ámbito vasco. Se aboga, por tanto, por una estrategia «de dos patas», legislativa y convencional.

Después de lo señalado en el capítulo primero del trabajo (sobre los elementos contextualizadores) sólo le queda al Gobierno Español llegar al extremo de un asalto

Sin minusvalorar la negociación colectiva (expresión de la dialéctica entre la autonomía colectiva de las partes), como sindicato abertzale y transformador, LAB está obligado a relativizar la importancia estratégica que maliciosamente se le quiere conceder a la vía convencional y, por ende, a poner el acento en la actividad destinada a alterar progresista y progresivamente el marco normativo legislativo estatal, trayéndolo al ámbito Hegoalde.

a los aspectos más formales de la libertad sindical (ello pondría en tela de juicio aspectos formales fundamentales del Estado derecho) pero en cualquier caso, aunque el comentario haya sido exagerado, no lo necesitaría porque con las medidas adoptadas ya ha vaciado de forma significativa la capacidad contractual y de control, los resortes competenciales, el estatus que la legislación otorga al movimiento sindical.

Se constata la pérdida de control del movimiento sindical por la vía de hecho, en los ajustes de plantilla por efecto de la precariedad, las distorsiones que impone la precariedad en la negociación colectiva (ver a este respecto la ponencia). Es decir, en correspondencia con el vaciamiento de hecho del poder contractual formalmente reconocido a las organizaciones sindicales hay un fortalecimiento en la misma proporción del poder del empresario. Hay, por consiguiente, una alteración desfavorable a trabajadores y trabajadoras en la correlación de fuerzas en relación al capital.

El coste de oportunidad de una falta de respuesta a las medidas regresivas se reflejan en consecuencias a medio plazo.

Pero las consecuencias no terminan ahí, sus efectos tan o más perversos se van produciendo a plazo más largo, puesto que estas medidas modulan y conforman la composición interna de la propia clase, la desmembran sociológicamente, estimula la tendencia hacia la dualización, la heterogeneiza y, es decir, provoca efectos de largo calado que amplían las dificultades de desenvolvimiento del movimiento sindical.

El ejemplo más claro es el de la precarización: probablemente nadie imaginaba en 1.984 que en 7-8 años la composición de la clase iba a tener una alteración tan sustancial (no olvidemos que el 50% de la clase trabajadora vasca está en paro o trabaja en precario).

Tal vez ahora se entiende mejor la capacidad de determinación de las condiciones de entorno que tienen las medidas legislativas, su capacidad de alterar el terreno de juego.

En correspondencia con el vaciamiento de hecho del poder contractual formalmente reconocido a las organizaciones sindicales, hay un fortalecimiento en la misma proporción del poder del empresario. Existe, por consiguiente, una alteración desfavorable a trabajadores y trabajadoras en la correlación de fuerzas en relación al capital.

A este respecto es conveniente señalar que hay que romper con la inercia de parar los estudios y análisis sobre las consecuencias de tal o cual medida de largo alcance en los efectos negativos materiales que crea en las condiciones laborales o económicas de los trabajadores afectados y el análisis de las consecuencias hay que extenderlo hasta prospeccionar el nuevo escenario de relación de fuerzas que resulta como consecuencia de la medida adoptada y las consecuencias para el movimiento sindical. Por consiguiente, hay que asumir la idea de que el coste de oportunidad de una falta de respuesta a las medidas regresivas se reflejan en consecuencias a medio plazo.

Siendo cierto que el ámbito vasco constituye un marco autónomo de lucha de clases, gran afirmación teórica de la izquierda abertzale. Sin embargo, usando una concepción reduccionista de la lucha de clases, restringida a su manifestación en el terreno sindical, la carencia de un marco autónomo de relaciones laborales restringe o limita en la práctica la posibilidad de que la expresión plena de la confrontación de intereses de clase en el marco vasco y en el terreno sindical tenga resultados de determinación e interferencia.

La inexistencia de un M.A.R.L., en la práctica imposibilita al sindicalismo de ámbito vasco dotarse de una estrategia de confrontación autónoma del sindicalismo estatal que tenga capacidad de interferencia y cierta determinación ante medidas y políticas regresivas estructurales.

La inexistencia de un M.A.R.L., en la práctica imposibilita al sindicalismo de ámbito vasco dotarse de una estrategia de confrontación autónoma al sindicalismo estatal, que tenga capacidad de interferencia y cierta determinación ante medidas y políticas regresivas estructurales.

En la ponencia ya se señala que «la experiencia de la década pasada nos ha enseñado que ... ni los agentes sociales de Hegoalde han podido introducir ni una variable de peso en la planificación y ejecución de la política económica, social y laboral elaborada por las instituciones políticas del Estado Central». «Todos los procesos básicos que condicionan y determinan las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores/as vascos escapan al ámbito de la intervención y decisión de la sociedad vasca ...»

Lo que está ocurriendo en torno al Plan de Convergencia está claro: en la práctica estamos supeditados (el hecho de convocar un día diferente no tiene nada que ver con lo que se señala) a la estrategia y al resultado de lo que consigan CCOO-UGT; y ya sabemos el alcance de esta estrategia. Este hecho y sus consecuencias merecen una reflexión seria y profunda.

La actitud de ELA después del 27-M es significativa. Por un lado indudablemente, movido por su falta de voluntad y criticable pragmatismo, pero probablemente también por una resignada interiorización de lo arriba señalado, opta por abandonar un frente de acción sindical tan determinante. En la práctica por tanto, a pesar de nuestra voluntad, no tenemos instrumentos para poder ser capaces de interferir en ese frente tan determinante.

El M.A.R.L. se erige pues en una necesidad vital para el desarrollo del sindicalismo vasco y para el avance de los trabajadores/as vascos.

Desde la perspectiva de lo señalado hasta ahora, es decir, de la necesidad vital que tiene el sindicalismo vasco del M.A.R.L. para su desarrollo y capacidad de configuración de un espacio de actividad sindical que le posibilite formular estrategias del tipo que sea (confrontación pura, confrontación-negociación, negociación, ...) ante las instituciones que las dictan con capacidad de incidencia y de influencia sobre hechos y variables que condicionan las condiciones de vida de los trabajadores/as vascos.

Así como del análisis de las limitaciones e insuficiencias que se derivan de la estrategia de ELA hacia la configuración de un marco autónomo de relaciones laborales hemos de señalar que sin perjuicio de que optemos por la vía del desarrollo de la vía convencional PRECO, C.R.L., ésta no se debe de erigir en la pieza central de nuestra estrategia.

Ya se decían en la ponencia las obvias razones por las que consideramos necesaria la extensión de la práctica diferenciada de la negociación colectiva, sin que ello deba llevarnos a sacralizar y absolutizar su importancia.

Por otro lado, también se ha señalado que precisamente cuando mayor capacidad efectiva en sus logros tenga la actividad sindical desarrollada desde la dinámica de la autonomía colectiva de las partes es precisamente cuando más avanzado y progresista es el marco del que nos dotemos.

En relación a la necesidad de formular nuestra actividad en la línea de fortalecer nuestra estrategia hacia el logro del marco legislativo, ha llegado la hora para que el sindicalismo abertzale y desde sus propias necesidades abra un frente propio en la línea de reivindicar y dar pasos hacia el M.A.R.L., un frente inexistente hasta ahora, que sirva de paso de refuerzo complemento y apoyo a la lucha por los derechos nacionales de nuestro pueblo.

Está claro que un salto sustancial en este frente está totalmente supeditado y condicionado al ritmo político, pero la respuesta debe ser que la generación de movimiento sindical en esa dirección puede ayudar a modificar el ritmo y a interferir favorablemente el tiempo político.

Otra cuestión es valorar nuestras posibilidades para poder articular, más allá del discurso, movimiento en esa dirección en función de la actitud y disposición de las organizaciones obreras, principalmente de ELA.

Cuando mayor capacidad efectiva en sus logros tenga la actividad sindical desarrollada desde la dinámica de la autonomía colectiva de las partes es precisamente cuando más avanzado y progresista es el marco del que nos dotemos.

En relación a la necesidad de formular nuestra actividad en la línea de fortalecer nuestra estrategia hacia el logro del marco legislativo, ha llegado la hora para que el sindicalismo abertzale y desde sus propias necesidades abra un frente propio en la línea de reivindicar y dar pasos hacia el M.A.R.L., un frente inexistente hasta ahora, que sirva de paso de refuerzo complemento y apoyo a la lucha por los derechos nacionales de nuestro pueblo.

3.- FRENTES DE INTERVENCION

Nuestra intervención en el frente institucional (caracterizada en el III Congreso como complementaria y de apoyo a la acción sindical y reivindicativa) debe ir encaminada a sentar las bases para configurar, en el ámbito vasco, un entramado institucional que posibilite que el sindicalismo abertzale tenga un protagonismo relevante en el tratamiento y solución de toda la problemática de índole socio-laboral que afecte a los trabajadores vascos.

Nuestra participación institucional tenderá a ir abriendo brechas en el modelo estatal de relaciones laborales, ahondando en la práctica diferenciada de la negociación colectiva.

El PRECO II consiste, en síntesis, en un Acuerdo Interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos de trabajo, colectivos e individuales.

Hay excesiva judicialización de la conflictividad laboral.

3.1.- LA ACCION INSTITUCIONAL

3.1.1.- SOBRE LA INTERVENCION INSTITUCIONAL

Nuestra intervención en el frente institucional, caracterizada en el III Congreso como complementaria y de apoyo a la acción sindical y reivindicativa, debe ir encaminada a sentar las bases para configurar, en el ámbito vasco, un entramado institucional que posibilite que el sindicalismo abertzale tenga un protagonismo relevante en el tratamiento y solución de toda la problemática de índole socio-laboral que afecte a los trabajadores vascos. Podemos calificar la actual dinámica de los órganos institucionales con presencia sindical como claramente insatisfactoria; ello se debe a su incoordinación en el marco constitucional y estatutario, que imposibilita al movimiento sindical vasco utilizar la actividad institucional de manera eficaz para la consecución de sus reivindicaciones.

Si bien consideramos que dichos órganos institucionales adquirirán plena virtualidad y desarrollo en el futuro marco jurídico-político, con un elevado nivel competencial de las instituciones nacionales vascas, creemos que para LAB es necesario ratificar una participación medida y calculada en dichas instituciones. Participación que habrá de sustentarse en criterios propios sobre los problemas, sin renunciaciones ni dejaciones en nuestras posiciones, pero dejando a un lado el «síndrome de la diferencialidad».

Por otra parte, nuestra participación institucional tenderá a ir abriendo brechas en el modelo estatal de relaciones laborales, ahondando en la práctica diferenciada de la negociación colectiva. Los organismos institucionales deberán servir, pues, para fomentar la autonomía colectiva de las partes, propiciando acuerdos que supongan un avance de las posiciones de la clase trabajadora vasca, pero sin olvidar que la dinámica convencional es por sí misma insuficiente para alterar sustancialmente la correlación de fuerzas entre el movimiento obrero y la patronal, por lo que debemos resaltar la necesidad de cambios en el orden legislativo y normativo.

3.1.2.- SOBRE EL PRECO II

La ponencia de Acción Sindical aprobada en el III Congreso sienta las bases para desarrollar un debate riguroso en torno al tema del PRECO II. Nos remitimos, pues, a las consideraciones de carácter general formuladas en dicha ponencia y, partiendo de la misma, expondremos los elementos de reflexión necesarios para perfilar un posicionamiento definitivo de LAB en relación al PRECO II.

A.- Cabe examinar la cuestión del PRECO II desde diferentes planos o niveles de reflexión, situando la discusión en los siguientes términos:

A.1.- El PRECO II consiste, en síntesis, en un Acuerdo Interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos de trabajo, colectivos e individuales. Partiendo de dicha definición, la primera interrogante que se nos plantea es, la siguiente: ¿es necesaria, o al menos conveniente, una regulación específica que desarrolle los medios extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo?. Sin perjuicio de otras consideraciones que se harán más adelante, la respuesta debe de ser afirmativa. Y ello en base a los siguientes motivos:

a) La experiencia de los últimos años ha demostrado que, en el vigente sistema de relaciones laborales, una parte muy significativa de los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, se resuelven por vía judicial; hay, pues, una excesiva judicialización de la conflictividad laboral, con las consecuencias de todos conocidas: la solución judicial llega tarde la mayoría de las veces, y mal en muchos casos, con el consiguiente perjuicio para las partes interesadas y, principalmente, para los trabajadores, que son quienes instan los procedimientos judiciales la inmensa mayoría de las ocasiones. La primera ventaja de los

medios de solución extrajudiciales es, pues, la celeridad, factor que resulta cuasideterminante en las reclamaciones formuladas por los empleados públicos ante la jurisdicción contencioso-administrativa. Volveremos más adelante sobre la conveniencia de la desjudicialización.

b) Frente a la práctica intervencionista del Estado mediante sus instituciones administrativas (Autoridad Laboral, Inspección de Trabajo) y la solución heterónoma de los conflictos por vía jurisdiccional, es preferible para el conjunto del movimiento sindical la instauración de procedimientos voluntarios de solución de conflictos que estén basados en el principio de la autonomía colectiva de las partes en conflicto. En este tipo de procedimientos, corresponde a las propias partes afectadas por el conflicto el protagonismo en la autocomposición del mismo, sobre todo en relación con la resolución de los conflictos, colectivos e individuales, planteadas por la administración, interpretación, aplicación y cumplimiento de los convenios colectivos. Por otra parte, es contradictorio el que exista un poder normativo autónomo para negociar y concluir los convenios colectivos, y que la administración de los mismos (esto es, su interpretación y aplicación) esté en manos de los órganos jurisdiccionales del Estado. Los medios extrajudiciales han de perseguir, pues, la devolución al ámbito de la autonomía colectiva de un protagonismo en el plano interpretativo y aplicativo del convenio colectivo, formando parte íntegra e indisoluble de su poder y capacidad normativa. En definitiva, merecen una valoración positiva los mecanismos de composición de los conflictos por las propias partes, o a través de terceros designados de común acuerdo (caso del arbitraje), relegando la intervención administrativa a un papel residual.

c) Los textos y normas internacionales, particularmente la Carta Social Europea y el Convenio 154 de la O.I.T., recomiendan a los interlocutores sociales la conformación y desarrollo de este tipo de mecanismos de solución de conflictos de trabajo, considerándolos como instrumento de fomento de la negociación colectiva. De hecho, la práctica totalidad de los sindicatos con implantación en los países industrialmente desarrollados son favorables a las medidas extrajudiciales de solución de conflictos.

A.2.- Tal como quedó constatado en la ponencia de Acción Sindical, en un proyecto socio-político global como el propugnado por el conjunto de la Izquierda Abertzale, la consecución del marco autónomo de relaciones laborales progresista y avanzado constituye la reivindicación central en el terreno de las relaciones laborales y sindicales. Al hilo de las reflexiones anteriores, y sentado por tanto que el modelo de relaciones laborales propuesto desde LAB debe de ofrecer a los conflictos de trabajo unos mecanismos de solución extrajudicial, la pregunta a la que hoy tenemos que responder es la siguiente: ¿es necesario empezar a trabajar, desde ahora, en esa dirección, aprovechando la virtualidad que en tal sentido tiene el actual entramado institucional socio-laboral, y particularmente el Consejo de Relaciones Laborales, o por el contrario, es más conveniente aplazar cualquier iniciativa en este terreno hasta la definitiva configuración de un nuevo marco jurídico-político? Hay que apostar claramente por la primera posición. Ello comporta empezar a debatir con rigor los problemas que se suscitan y el consiguiente pronunciamiento en torno a los mismos, proponiendo alternativas concretas sustentadas en nuestros propios criterios y, como es natural, asumiendo el riesgo de equivocarnos. Por el contrario, retrasar la discusión «sine die» significa no malgastar energías organizativas en debatir cuestiones que en la actual coyuntura se consideran de orden secundario, con la certeza de que dejamos en manos del resto del movimiento sindical la conformación y desarrollo de todo el andamiaje referido a los procedimientos de solución alternativa de los conflictos de trabajo. Tal postura se basa, además de lo apuntado con anterioridad, en las siguientes consideraciones:

a) Siendo el marco autónomo de relaciones laborales una reivindicación incardinada en el contexto global de la lucha por la recuperación de la soberanía nacional, el elemento determinante en orden a su consecución es la correcta interrelación de las distintas formas de lucha dentro de la estrategia general de

Frente a la tutela del Estado mediante sus instituciones administrativas (Autoridad Laboral, Inspección de Trabajo) y la solución heterónoma de los conflictos por vía jurisdiccional, es preferible para el conjunto del movimiento sindical la instauración de procedimientos voluntarios de solución de conflictos que estén basados en el principio de la autonomía colectiva de las partes en conflicto.

¿Es necesario empezar a trabajar, desde ahora, en esa dirección, aprovechando la virtualidad que en tal sentido tiene el actual entramado institucional socio-laboral, y particularmente el Consejo de Relaciones Laborales, o por el contrario, es más conveniente aplazar cualquier iniciativa en este terreno hasta la definitiva configuración de un nuevo marco jurídico-político?

Hemos de valorar positivamente, en principio, aquellos acuerdos que supongan fracturar el marco estatal y ahondar en la referida práctica diferenciada de negociación colectiva. Este tipo de acuerdos son claramente insuficientes, por si mismos, para configurar un M.A.R.L., pero pueden contribuir de modo favorable en esa dirección.

El movimiento sindical dispone en el PRECO II de un protagonismo importante en la gestión y el seguimiento de los procedimientos, protagonismo totalmente inexistente en los procesos de los Juzgados de lo Social y de la Inspección de Trabajo, sustrayendo así competencias exclusivas estatales.

confrontación frente al Estado. En ese sentido, hay que insistir en una de las ideas básicas apuntadas en la ponencia de Acción Sindical: el marco autónomo de relaciones laborales significa, sobre todo, capacidad normativa en materia laboral, social y económica de las Instituciones Nacionales Vasca. Ello no obstante, una práctica diferenciada de negociación colectiva en el ámbito vasco, aquí y ahora, es un factor positivo para el desarrollo del sindicalismo abertzale y la neutralización de los intentos de centralización de los marcos de negociación colectiva. Así, pues, sin confundir la parte con el todo, desde LAB hemos de valorar positivamente, en principio, aquellos Acuerdos que supongan fracturar el marco estatal y ahondar en la referida práctica diferenciada de negociación colectiva. Estos Acuerdos, y principalmente el PRECO II, son claramente insuficientes, por si mismos, para configurar un M.A.R.L., pero pueden contribuir de modo favorable en esa dirección. Hay que señalar que el desarrollo gradual del PRECO II implica, a medio plazo, una disminución sustancial de las funciones que hoy desempeña la jurisdicción social y la práctica desaparición de algunas de las competencias de la Inspección de Trabajo. En consecuencia, estamos ante un fenómeno que puede tener una trascendencia importante en el devenir de las relaciones laborales. Por tanto, el PRECO II no debe de ser considerado como un instrumento que dificulte o entorpezca el desarrollo de nuestra estrategia en orden a la consecución del M.A.R.L. Cabe preguntarse lo siguiente: ¿es razonable pensar que el marco jurídico-político que surja del proceso negociador por el que abogamos vaya a alterar radicalmente, o de modo sustancial, el carácter y funciones de los procedimientos de resolución de conflictos regulados en el PRECO II?. Intuitivamente se puede decir que el nuevo marco jurídico-político dotará a estos mecanismos de mayor virtualidad, corregirá los errores y disfunciones que se produzcan, extenderá su ámbito de aplicación a todo Hegoalde, pero en lo sustancial habrá una continuidad y desarrollo de los procedimientos actuales. En todo caso, ¿es conveniente para LAB inhibirse hoy del tema y dejar en manos del resto del sindicalismo mayoritario la tarea de configurar y gestionar unos procedimientos que pueden suponer, insisto, una innovación profunda del sistema de relaciones laborales?

b) Hay que señalar, por otra parte, que el PRECO II posibilita a las organizaciones sindicales intervenir en el nombramiento de los conciliadores, mediadores y árbitros, mediante la elaboración de listas de profesionales consensuadas. Quiere ello decir que el movimiento sindical dispone de un protagonismo importante en la gestión y el seguimiento de los procedimientos de resolución extrajudicial de los conflictos de trabajo, protagonismo totalmente inexistente en el nombramiento de los Jueces de lo Social y de los Inspectores de Trabajo. Habida cuenta que estos nombramientos dependen del Poder estatal, podemos concluir que por vía indirecta los agentes sociales sustraen una parcela de las competencias exclusivas del Estado, extremo nada desdeñable desde una perspectiva nacional vasca.

A.3.- Desde el punto de vista de la incidencia del PRECO II en los aspectos esenciales de nuestra línea de intervención y en el modelo sindical que propugnamos, haremos las siguientes reflexiones :

a) Partiendo de que la huelga es el principal instrumento de autodefensa de la clase obrera para la defensa de sus intereses, es importante analizar la posible incidencia de los procedimientos regulados en el PRECO II en el ejercicio del derecho de huelga. A diferencia del PRECO I, donde las organizaciones firmantes se comprometían a intentar la conciliación antes de toda huelga previendo incluso la designación forzosa del conciliador, el PRECO II no interfiere ni condiciona el ejercicio del derecho de huelga, al menos de forma sustancial. Conviene señalar aquí que la huelga recibe tratamientos diferentes, según se trate de la conciliación, de mediación o de arbitraje. Salvo para el arbitraje, el PRECO II no exige la desconvocatoria de la huelga para el inicio de un procedimiento. Incluso cabe la convocatoria de huelga antes inexistente, a pesar de haberse instado la conciliación. Al mediador, en cambio, se le pide que, de producirse tal hecho, cese en la mediación, a no ser que ambas partes

le soliciten por mayoría continuar con el procedimiento. En el caso del arbitraje, sin embargo, el PRECO II establece que el acta de sometimiento previo al arbitraje contendrá «la desconvocatoria de las huelgas o cierres patronales que se estén desarrollando o hayan sido convocadas». Dicha regulación viene a ser concordante con la normativa que regula el procedimiento del conflicto colectivo, Real Decreto-Ley 17/1.977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, cuyo art. 17 establece que «cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de conflicto colectivo de trabajo no podrán ejercer el derecho de huelga». Queda claro, pues, que el procedimiento de arbitraje del PRECO II es incompatible con el ejercicio del derecho de huelga, pero dicha incompatibilidad existía con anterioridad y era admitida prácticamente sin discusión. Cabe plantearse el supuesto de que en una empresa o sector los sindicatos ELA, UGT y CCOO decidan someter a arbitraje un determinado conflicto, mientras que LAB plantea convocar o realizar una huelga en apoyo de las mismas reivindicaciones. En tal supuesto, sigue vigente el derecho de LAB a convocar la huelga, dado que es un derecho fundamental que asiste al sindicato y que no puede verse impedido o limitado porque los demás sindicatos inicien un procedimiento de mediación o arbitraje. Cuestión distinta será la capacidad real de presión de dicha huelga convocada unilateralmente por LAB, pero ello dependerá exclusivamente de la correlación de fuerzas existente.

b) En anteriores trabajos analizados en el seno de LAB en relación al tema que nos ocupa, se ha dicho que el PRECO II pretende, entre otros objetivos, la sindicalización de las relaciones laborales, es decir, convertir a los sindicatos en los instrumentos mediante los cuales los trabajadores canalizan su acción reivindicativa y sindical, con exclusión, o al menos en detrimento, de otras formas organizativas de la clase obrera, como las coordinadoras de comités de empresa y delegados independientes, en ocasiones vinculadas a despachos laboristas defensores, en teoría, de la autoorganización y el movimiento asambleario en abstracto. Cabe afirmar aquí que, por nuestra parte, no debe existir prejuicio alguno en sindicalizar la vida laboral y ello por la sencilla razón de que somos un sindicato, y no otra cosa, y como tal formamos parte del movimiento sindical. Aunque parezca una obviedad el decirlo, para LAB el sindicato es la forma «natural» de organización de los trabajadores, y no una fórmula organizativa más o menos coyuntural. Dicha concepción, por otra parte, es perfectamente compatible con nuestra consideración de los órganos unitarios de representación de los trabajadores como instrumento principal de intervención en las empresas y centros de trabajo, tal como quedó señalado en la ponencia de Acción Sindical aprobada en nuestro III Congreso. En este sentido, es preciso destacar que ELA y UGT (CCOO de forma más difusa) entienden que la referida sindicalización pasa por vaciar prácticamente de contenido a los comités de empresa, residenciando la capacidad negociadora y representativa en las secciones sindicales. Para LAB es claro que este planteamiento no es aceptable, pues concebimos ambas formas de representación, electiva y sindical, en términos de complementariedad y no de competencia o alternatividad.

B.- Sirvan las anteriores reflexiones generales a modo de introducción al debate sobre dos de los puntos del marco del PRECO II más espinosos y conflictivos :

B.1.- El papel de las Comisiones Paritarias de los convenios o pactos. Las funciones características de dichas Comisiones Paritarias son las de interpretación y aplicación de las cláusulas del convenio y, en general, todo lo relativo a la administración del mismo. En principio, y en base al respeto a la autonomía colectiva de las partes, desde LAB no hay inconveniente en aceptar que las Comisiones Paritarias desempeñen un papel relevante en todo lo concerniente a la administración y gestión de lo pactado, y principalmente a la interpretación, aplicación y seguimiento de las cláusulas del convenio en cuestión. Pero dicho esto, de inmediato hay que constatar el intento, sobre todo de la mano de ELA, de utilizar las Comisiones Paritarias con un doble objetivo inmediato: restringir o incluso anular el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos «no pactistas» (principalmente LAB) y anular de hecho las competencias de los comités.

La estrategia de ELA consiste en dotar a las Comisiones Paritarias de facultades de negociación en la empresa, y no sólo en relación a cuestiones derivadas o conectadas con el contenido de lo pactado, sino a todo tipo de materias susceptibles de negociación. El resultado final es convertir a las Comisiones Paritarias en Comisiones Negociadoras, con la consiguiente exclusión de las mismas de los sindicatos no firmantes del convenio.

Es totalmente rechazable ese método de «sindicalizar» las relaciones laborales pretendido por ELA (y también por UGT y CCOO), pues «de facto» supone que la negociación colectiva queda en manos de las secciones sindicales, relegando a los comités de empresa al tratamiento (no negociación) de cuestiones marginales, y reservando la «negociación permanente» a los sindicatos con una cultura y práctica pactistas, donde los elementos de presión, movilización y confrontación con la patronal son prácticamente inexistentes.

Las Comisiones Paritarias han venido siendo durante los últimos años poco más que una fórmula, una «cláusula de estilo» impuesta por el Estatuto de los Trabajadores, reguladas la mayoría de las veces en términos ambiguos, de forma que carecían de virtualidad práctica. Pero ello no obstante, el propio Estatuto de los Trabajadores en su art. 85 permite dotar a las Comisiones Paritarias de otras funciones que van más allá de la mera interpretación o aplicación del convenio. Así, se dice que las Comisiones Paritarias se conforman «para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas» (E.T.), siendo concordante el PRECO II cuando señala en su art. 4 «sin perjuicio de otras funciones que le atribuya el convenio o pacto, la Comisión Paritaria ostentará la de dirimir tales conflictos (los derivados de la interpretación o aplicación de cualquier convenio o pacto)». Por otra parte, es conocido que sólo los sindicatos firmantes de los convenios colectivos tienen derecho a formar parte de las Comisiones Paritarias instauradas por los mismos, de modo que los sindicatos no firmantes quedan excluidos de tales Comisiones. Pues bien, partiendo de dichas premisas, la estrategia de ELA consiste en dotar a las Comisiones Paritarias de facultades de negociación en la empresa, y no sólo en relación a cuestiones derivadas o conectadas con el contenido de lo pactado, sino a todo tipo de materias susceptibles de negociación. El resultado final es convertir a las Comisiones Paritarias en Comisiones Negociadoras, con la consiguiente exclusión de las mismas de los sindicatos no firmantes del convenio.

Además, atribuyendo a las repetidas Comisiones Paritarias la función de dirimir los conflictos relacionados con las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se priva a los comités de empresa de las facultades que les corresponden con arreglo al art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. El argumento básico esgrimido por ELA para defender tal «utilización perversa» de las Comisiones Paritarias es el de la conveniencia de establecer un sistema de «negociación permanente», que mantenga la interlocución y práctica negociadoras durante todo el período de vigencia de cada convenio, en lugar de circunscribirlas al más o menos breve período de su renovación. Sin perjuicio de la valoración que podamos hacer del concepto de negociación permanente en abstracto, es totalmente rechazable ese método de «sindicalizar» las relaciones laborales pretendiendo por ELA (y también por UGT y CCOO), pues «de facto» supone que la negociación colectiva queda en manos de las secciones sindicales, relegando a los comités de empresa al tratamiento (no negociación) de cuestiones marginales, y reservando la «negociación permanente» a los sindicatos con una cultura y práctica pactistas, donde los elementos de presión, movilización y confrontación con la patronal son prácticamente inexistentes.

Por otra parte, cabría añadir que, además del doble objetivo señalado anteriormente, con la potenciación de las Comisiones Paritarias ELA pretende ir abriendo brechas para modificar en la práctica el sistema estatal vigente en materia de negociación colectiva en la empresa. Si bien esta afirmación precisaría de un análisis más profundo, en síntesis se puede afirmar que otorgando a las secciones sindicales legitimación negocial, además con carácter excluyente en las empresas donde su implantación lo haga posible, y fomentando el papel de las Comisiones Paritarias cerradas por los convenios colectivos así negociados, culminaría a medio plazo su objetivo de sindicalizar totalmente la negociación colectiva, desde el ámbito interconfederal hasta el de empresa y centro de trabajo, alterando, o mejor dicho, acomodando el título III del Estatuto de los Trabajadores a su estrategia sindical.

Como conclusión de este apartado, pues, habría que apuntar que el reforzamiento de las Comisiones Paritarias establecido en el PRECO II, mereciendo en principio una valoración positiva, puede ser utilizado, sobre todo a nivel de empresa y centro de trabajo, como un factor gravemente distorsionante de nuestra actividad sindical, principalmente en el terreno de la negociación colectiva.

Por último, señalar que en conversaciones previas mantenidas en el C.R.L. para definir criterios básicos sobre procedimientos de conflictos individuales, todos los sindicatos descartan la figura de las Comisiones Paritarias como órgano de conciliación-mediación-arbitraje, dadas las enormes posibilidades de maniobra, e incluso de corruptela, que ofrecía lo contrario a los sindicatos ELA, UGT y CCOO.

B.2.- Sobre el acceso al procedimiento. El PRECO II establece la obligatoriedad de promover los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje a través de las organizaciones firmantes del Acuerdo Interconfederal, esto es, a través de los sindicatos firmantes. Por su parte, es interés de ELA, UGT y CCOO que también los conflictos individuales se tramiten mediante las organizaciones signatarias del futuro Acuerdo que se suscriba. Estamos de nuevo ante la pretendida «sindicación» de las relaciones laborales.

Si bien este tema puede ser considerado de orden secundario o formal, lo cierto es que, sobre todo en los procedimientos individuales, puede tener unas repercusiones importantes. De hecho, va a contribuir a fomentar el clientelismo sindical y sienta las bases para establecer la afiliación cuasiobligatoria. No son difíciles de adivinar las «sugerencias» que los sindicatos harán al trabajador que acuda a una sección sindical, o a la propia sede del sindicato, para que se inicie el procedimiento de solución de su conflicto, ofreciendo un argumento inmejorable para criticar desde determinadas opciones sindicales minoritarias la creciente «burocratización» de las relaciones laborales.

Desde LAB debemos defender, sin ningún género de ambigüedades, el libre acceso de las partes interesadas a los distintos procedimientos instaurados en el PRECO II, sin ningún condicionante añadido que suponga pagar un peaje que carece de justificación razonable.

C.- Expuesta la conveniencia de disponer de mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, es preciso caracterizar el papel que los mismos deberían desempeñar en un modelo progresista de relaciones laborales.

No compartimos el objetivo que dicen defender el resto de sindicatos mayoritarios, consistente en la paulatina desaparición de la jurisdicción social como órgano de resolución de conflictos. No es conveniente concebir este tipo de procedimientos, el PRECO II en particular, como una alternativa global y sustitutoria a la Jurisdicción Social. Por el contrario, se trata de ofrecer a las partes, sobre todo a los trabajadores y a sus representantes, procedimientos adecuados para que voluntariamente, y en función de las características específicas del conflicto concreto, puedan resolver el problema. Así, habrá conflictos colectivos de intereses cuya solución idónea podrá venir de la mano de la mediación, mientras que el arbitraje adquirirá en ese tipo de conflictos un carácter excepcional. Sin embargo, si el conflicto colectivo tiene naturaleza jurídica, pueden ser igualmente válidos la solución judicial y el arbitraje de derecho. En este sentido, es preciso señalar que no todo conflicto jurídico, sea colectivo o individual, tiene que encontrar en uno de los procedimientos del PRECO II su solución más satisfactoria. Piénsese, por ejemplo, en una reclamación en materia de tutela del derecho a la libertad sindical, por un supuesto de discriminación a un afiliado de LAB o a una de nuestras secciones sindicales, supuesto bastante frecuente por cierto; esta materia, por su propia naturaleza, es difícilmente reconducible a la vía de la negociación (salvo que ésta equivalga a «componenda»), siendo la solución judicial probablemente la más correcta en términos formales y sustanciales.

En definitiva, estamos planteando la conveniencia de la diversificación de los mecanismos a través de los cuales se han de resolver los conflictos de trabajo. Dicha pluralidad de vías puede consistir precisamente en la posibilidad de utilizar voluntariamente cualesquiera de los procedimientos regulados en el PRECO II, o bien acudir a la vía judicial, o incluso en alguna ocasión a la Inspección de Trabajo, de modo que no se plantee ninguna de las alternativas en términos excluyentes.

Los procedimientos del PRECO II son estrictamente voluntarios, planteándose dos únicos supuestos de concurrencia obligatoria a la mediación: cuando dicha obligación se haya establecido expresamente en un convenio o pacto colectivo y en los casos en que haya transcurrido más de seis meses desde la iniciación de las negociaciones, siempre que la mayoría de una de las partes promueva el procedimiento y que no hayan existido negociaciones en los últimos sesenta días. Como es natural, queda a salvo la posibilidad de aceptar o rechazar la propuesta escrita que haga de mediador. Analizadas las cuestiones más relevantes en relación al significado del PRECO II, se

El PRECO II establece la obligatoriedad de promoción a través de las organizaciones firmantes. Desde LAB debemos defender, sin ningún género de ambigüedades, el libre acceso de las partes interesadas a los distintos procedimientos instaurados en el PRECO II, sin ningún condicionante añadido que suponga pagar un peaje que carece de justificación razonable.

Es conveniente diversificar mecanismos de resolución de conflictos de trabajo. Dicha pluralidad consiste precisamente en la posibilidad de utilizar voluntariamente o bien los procedimientos regulados en el PRECO II, o bien acudir a la vía judicial, o incluso a la Inspección de Trabajo, de modo que no se plantee ninguna de las alternativas en términos excluyentes.

La utilización del PRECO II está subordinada a los elementos nucleares que nos definen: para LAB, la lucha y la movilización son instrumentos de intervención prevalente e insustituible, de modo que allí donde se desarrolle un conflicto abierto y la correlación de fuerzas lo permita, LAB intervendrá con los instrumentos clásicos del sindicalismo de confrontación.

insiste para terminar en una idea fundamental, que a pesar de estar sobreentendida entre nosotros, es preciso subrayar: la utilización del PRECO II estará siempre subordinada a los elementos nucleares que definen nuestra caracterización como sindicato y nuestra línea de intervención, esto es, para LAB la lucha y la movilización son instrumentos de intervención prevalente e insustituible, de modo que allí donde se desarrolle un conflicto abierto y la correlación de fuerzas lo permita, LAB intervendrá con los instrumentos clásicos del sindicalismo de confrontación.

D.- Respecto de la situación de Nafarroa

Así como en vascongadas funciona el C.R.L. y todavía no se ha puesto en marcha el C.E.S. por discrepancias en la composición, en Nafarroa «funciona» el C.E.S., pero no existe el C.R.L. Si nos atenemos a algunas de las declaraciones del Sr. Alli, la actual composición del C.E.S. puede ampliarse «a todos los sindicatos», aunque habrá que esperar a su concreción.

Por tanto, las condiciones objetivas (desarrollo institucional, correlación de fuerzas, conciencia abertzale,...) son claramente distintas y diferentes, por lo que pretender uniformidad en nuestra intervención institucional en ambos marcos (Nafarroa y vascongadas) no puede ser requisito previo. Lo uniforme es la búsqueda del reconocimiento de nuestra presencia en este tipo de instituciones, tal como así lo hemos visto en el propio congreso y debates anteriores, pero no la intervención concreta a desarrollar en ellas.

3.2.- LAS RELACIONES INTERSINDICALES

Nuestras relaciones intersindicales en el ámbito de Hego Euskal Herria están abiertas a todas y cada una de las organizaciones sindicales que aquí operan.

Nuestras relaciones intersindicales en el ámbito de Hego Euskal Herria están abiertas a todas y cada una de las organizaciones sindicales que aquí operan, por lo que los planteamientos que podamos realizar en relación con este tema no tienen ni pueden ser por principio excluyentes o preferentes. Los límites y orientaciones de las relaciones estarán, por tanto, en función de lo que seamos capaces de definir y concretar como L.A.B.: dependiendo de cuales sean los contenidos que queramos desarrollar.

Entrar y abordar los marcos existentes de intervención sindical (negociación colectiva, acción institucional, conflictos,...) implica asumir los límites, las ambigüedades y las contradicciones de estos marcos, pues solamente de esa manera, en ellos y desde ello, podremos articular los cambios necesarios hacia nuestros objetivos tácticos y estratégicos. Es decir, no podemos confundir el desarrollo de nuestra identidad sindical con la exigencia al resto de sindicatos y personas de que piensen y hagan como LAB: es precisamente en los espacios donde nos encontremos donde hemos de hacer valer nuestra identidad, adaptándonos como lapas a todos los pliegues y recovecos que nos permitan seguir desarrollando nuestra específica y distinta intervención, evitando caer en el aislamiento y la marginalización de toda la sensibilidad sindical que representamos.

Nuestras relaciones intersindicales, dicho lo anterior a modo de introducción, las hemos de orientar con estos referentes:

3.2.1.- UNOS MINIMOS DEMOCRATICOS

No podemos caer en una estrategia de utilización (de «mono útil»), haciéndonos jugar un papel en cualquier historia y en todas las demás seguir como estamos.

En cualquiera de los escenarios posibles, una exigencia previa, un requisito de mínima normalidad democrática ha de asegurarse: el reconocimiento, a todos los niveles, de nuestra mera existencia.

La amplitud e intensidad de la relegación a que se nos somete por parte de los propios sindicatos, de las instituciones y, por supuesto, desde la patronal, alcanza cotas enfermizas y neuróticas que han de superarse de inmediato: en nuestra participación en los órganos e instituciones sociolaborales, en las subvenciones públicas al sindicalismo, en las mesas informales y formales de negociación o seguimientos, en el patrimonio sindical, en los medios de comunicación,... No podemos caer en una estrategia de utilización (de «mono útil»), haciéndonos jugar un papel en cualquier historia y en todas las demás seguir como estamos.

Hemos de recalcar y resaltar permanentemente que LAB ostenta una importante representación cuantitativa y también cualitativa: representamos una sensibilidad sindical alternativa a la mayoritaria, a la cual cualquier sociedad y agente que se considere mínimamente democrático ha de abrirse y dar carta de naturaleza, abandonando una estrategia y práctica netamente antidemocrática consistente en la obstaculización permanente.

Por ser gráficos: esa imagen propia de las sociedades totalitarias de «los tres monos» (uno se tapa los ojos, otro las orejas y otro la boca) y que aquí se traduce y concreta en que a LAB *no se le vea*, en que a LAB *no se le escucha* y con LAB *no se habla*, los sindicatos vascos estamos obligados a hacerla desaparecer, a erradicarla de inmediato.

3.2.2.- ACERCA DEL MARCO DE LAS RELACIONES.

Hay varios conceptos que utilizamos y que nos conviene aclarar para determinar cual es el concepto que podemos desarrollar y qué significado y alcance concreto tiene para L.A.B.:

- «Unidad de Acción Sindical Permanente»: este concepto no responde a las actuales condiciones existentes. Pero no estamos cerrados y cerradas a generar condiciones para posibilitar el establecimiento de un marco de relaciones de ese tipo, nucleado por un programa común de intervención sindical alrededor de uno o varios objetivos centrales para LAB: el logro del Marco Autónomo de Relaciones Laborales; una política social, económica e industrial tendente a la configuración del necesario espacio social y económico vasco; una práctica de negociación colectiva capaz de proteger y desarrollar los concretos intereses de clase en el ámbito vasco; etc...

- «Unidad de Acción Sindical Puntual»: es el escenario más posible, viable e inmediato. Viene a ser la coincidencia en la acción alrededor de temas muy concretos y temporales: metodología de las elecciones sindicales, oposición a la creciente estatalización de los marcos de negociación colectiva (convenios estatales que engullen y anulan marcos provinciales), etc... Es decir, realizar a nivel general del sindicato lo que ya venimos haciendo en ámbitos menos «espectaculares» (negociando un convenio, afrontando un expediente,...).

El problema central de todo esto no es la «unidad» en sí misma, sino si tenemos más o menos definida nuestra propia posición. La «unidad» es sólo un instrumento y no es correcto absolutizarla, ni positivamente (la defensa posibilista) ni negativamente (el rechazo principista).

Los límites de nuestra presencia y participación lo marca (en la práctica y no en la teoría), nuestra propia capacidad de desarrollo de nuestros propios quehaceres y objetivos, a pesar de la unidad de acción: si la unidad nos ahoga, deberemos romperla; si nuestra propia capacidad y práctica no la rompe, deberemos seguir en ella.

Así pues, el problema se reduce a una sola cosa: la constatación de si hacemos o no hacemos cosas *distintas* a las que salen de la propia unidad. Si no hacemos nada *distinto*, la unidad se nos presenta como lo único a cuidar (es lo único que hacemos); si realmente hacemos cosas *distintas*, la unidad se mantendrá en la medida en que lo que hagamos arrastre al resto y se romperá en la medida en que se nos exija renunciar a lo que realmente estemos haciendo como LAB, a cambio de mantener la «unidad».

3.2.3.- UNIDAD CONSECUENTE EN LAS BASES Y EN LA PRACTICA

Ni la unidad de los trabajadores y trabajadoras se consigue en las grandes mesas sindicales ni la realidad se transforma en esas espectaculares mesas.

Cualquiera de los escenarios que se desarrollen han de favorecer el protagonismo activo de los trabajadores y trabajadoras, pues es en todos y cada uno de los centros de trabajo donde finalmente se avanza o no se avanza en la transformación social, es ahí donde se mide y evalúa el desarrollo concreto de los intereses de clase.

«Unidad de Acción Sindical Permanente»: este modelo no responde a las actuales condiciones existentes. Pero no estamos cerrados y cerradas a generar condiciones para posibilitar el establecimiento de un marco de relaciones de ese tipo.

«Unidad de Acción Sindical Puntual»: es el escenario más posible, viable e inmediato.

El problema central de todo esto no es la «unidad» en sí misma, sino si tenemos más o menos definida nuestra propia posición en todos y cada uno de los temas objeto de tal unidad.

Cualquiera de los escenarios que se desarrollen han de favorecer el protagonismo activo de los trabajadores y trabajadoras, pues es en todos y cada uno de los centros de trabajo donde finalmente se avanza o no se avanza en la transformación social, es ahí donde se mide y evalúa el desarrollo concreto de los intereses de clase.

La situación actual de la N.C. la podemos definir con dos ideas: creciente desmovilización y nulo avance reivindicativo.

No es suficiente un marco propio de negociación colectiva (práctica de ELA), pero es indispensable su existencia para el desarrollo positivo de las condiciones de trabajo, para la mera subsistencia del sindicalismo vasco - como práctica colectiva sindical de los trabajadores y trabajadoras vascas- e incluso para el propio Marco Autónomo de Relaciones Laborales.

De nada nos serviría una organización «poderosa», «fóida», «mayor de edad»,... si las concretas condiciones de vida y de trabajo caminan ajenas a «una gran capacidad de interlocución social».

3.3.- LA NEGOCIACION COLECTIVA

No se va a entrar en este trabajo a perfilar plataformas ni líneas generales. Sólo se pretende englobar la Negociación Colectiva en el marco de las bases de estrategia perfiladas en los capítulos anteriores.

3.3.1.- BREVE VALORACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La situación actual de la N.C. la podemos definir con dos ideas: creciente desmovilización y nulo avance reivindicativo.

No es real hablar de un «proceso de degradación», pues tampoco antes (ni siquiera en la fase anterior a los Pactos de la Moncloa) la práctica real de la N.C. contenía rasgos movilizadores ni de avance en las condiciones de trabajo, de combate reivindicativo -salvo experiencias muy aisladas y nada coaracterizadoras del conjunto del movimiento obrero-, sino más bien rasgos de «normalización», rasgos caracterizados por el paso formal de un entramado laboral y sindical autoritario a otro supuestamente democrático. UGT-CCOO-ELA, sin duda alguna, han contribuido de manera determinante en la generación de la situación actual, encontrándose LAB absolutamente rodeada y condicionada por esa «marea».

Con lo que hoy nos encontramos es con un escenario de N.C. que ha devaluado los marcos sectoriales heredados del sindicalismo vertical, en supuesto beneficio de los marcos empresa a empresa. La profundización de la crisis hace digeribles hoy a la clase obrera la pérdida progresiva de condiciones de trabajo antes consolidadas. Los sindicatos -y aquí LAB también está metido últimamente- nos hemos sujetado al papel de intérpretes de la legislación y de gestores en las empresas de convenios y pactos alcanzados.

En ese escenario y con la actual correlación de fuerzas -reflejo, por otra parte, del nivel de conciencia existente en el propio Movimiento Obrero- no es posible la modificación, empresa a empresa y sector a sector, del deterioro global de las condiciones de trabajo. Es decir, la N.C. no es el instrumento que va a posibilitar invertir la actual desfavorable evolución.

Nuestra posición práctica en la N.C. se viene moviendo entre dos polos: por una parte, la participación e involucración activa en los procesos negociadores; por otra, el reconocimiento y constatación de que tales procesos no resuelven nada, respecto de los grandes problemas reivindicativos (precariedad, flexibilidad, organización del trabajo, estabilidad,...). Pero lo caracterizador de estos últimos años, en nuestra práctica, quizá resida en que ha desaparecido la tensión entre ambos polos: convenios similares se firman en unos casos y en otros no; las comisiones paritarias para firmantes distorsionan planteamientos; sobrevaloración de la firma,...

3.3.2.- ASPECTO POLITICO-INSTITUCIONAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La afirmación de que la N.C. es uno de los pilares básicos de nuestra actividad sindical, aunque no sea el único, implica un doble reconocimiento: no es suficiente un marco propio de negociación colectiva (práctica de ELA), pero es indispensable su existencia para el desarrollo positivo de las condiciones de trabajo, para la mera subsistencia del sindicalismo vasco -como práctica colectiva sindical de los trabajadores y trabajadoras vascas- e incluso para el propio Marco Autónomo de Relaciones Laborales.

Desde la desigualdad real que ocupa a la clase en el proceso productivo y social -cruenta y especialmente constatable en períodos de crisis-, priorizando «necesidad productiva», «actividad económica», «actividad empresarial»,... sobre cualquier otro factor (social, igualdad, redistributivo,...), se necesita de una discriminación positiva a favor

de la clase trabajadora, *discriminación* que sólo puede venir por vía legislativa y tal *discriminación* será posible con la modificación del actual marco jurídico-político, con el Marco Autónomo de Relaciones Laborales.

3.3.3.- ELEMENTOS QUE ARTICULAN LA NEGOCIACION COLECTIVA

La Negociación Colectiva se articula alrededor de tres elementos conectados entre sí: las estructuras y marcos (ámbitos), los contenidos y las formas

*** Estructuras y marcos de la N.C.** La oposición frente a la creciente estatalización de los mismos es uno de los objetivos básicos de LAB, pero no el único. También debemos trabajar en la línea de frenar la dispersión de la N.C. en marcos homogéneos de condiciones de trabajo (ejemplo: en cada provincia hay varios convenios de comercios, de oficinas y despachos,...) y, al revés, puede haber marcos en los que sea necesario trabajar una línea de fragmentación, porque el ámbito actual contenga realidades absolutamente heterogéneas (ejemplo: convenios siderometalurgia).

*** Los contenidos de la N.C.** Siendo un elemento central (quizá no tenga que serlo en todos los marcos, pero sí en la mayoría), el aspecto económico -y mucho más en esta concreta coyuntura, viendo la posición de la patronal pública y de la privada-, nuestra organización ha de desarrollar otros aspectos también básicos: la eventualidad; la movilidad funcional ligada a las clasificaciones y asignaciones de puestos; la discriminación real y no formal de la mujer, de jóvenes y de minusválidos/as; la euskaldunización interna de cada empresa y de sus relaciones exteriores; la salud laboral y la ecología; la promoción y formación profesional; los derechos sindicales de los propios trabajadores y trabajadoras, de delegados y comités y de los sindicatos; etc...

*** Las formas de la N.C.** La participación activa de las personas afectadas por un marco de N.C. es un factor clave y determinante para LAB: es uno de los termómetros del desarrollo de la conciencia de clase y de los avances difícilmente reversibles. Un buen contenido de un convenio sin protagonismo activo, sólo indica que o no se cumplirá lo pactado en cada centro de trabajo o que en la siguiente negociación se podrá perder lo ganado. Y también al contrario: un proceso «ejemplar» de participación sin avances significativos de contenido sólo indica o una batalla fuera de contexto o una batalla que realmente no se quería ganar. Contenidos y formas han de constituir las dos caras de una misma moneda, han de equilibrarse.

3.3.4.- PAPEL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN NUESTRA INTERVENCION

Ante la constatación de cómo está el escenario real de la N.C, realizar una «voltereta» y afirmar que la N.C. no debe ser ámbito de nuestra intervención es una tentación, que en su faceta de no darla relevancia y calidad es incluso favorecida por una real tendencia hacia convertimos en «sindicato de servicios de calidad», complementado, eso sí, con un discurso obrero radical e hiperpolítico.

Efectivamente, sin poseer resortes e instrumentos para actuar sobre los elementos estructurales que sobredeterminan la N.C., la propia Negociación Colectiva se convierte en un espacio de intervención "estéril". Pero también es cierto que los avances estructurales no generan, por sí mismos, más potencialidad obrera; ser espectadores de cambios ha sido algo muy definitorio de la historia del movimiento obrero, salvo contadas, aisladas y coyunturales excepciones.

Partiendo, por tanto, de que no podemos sustraernos de intervenir, de que no podemos "pasar" de la N.C., nuestra intervención ha de estar caracterizada por el sindicalismo de confrontación, de enfrentamiento, que adoptamos ante la situación y contexto general en que nos movemos, máxime en este campo, en el que hemos afirmado que no es el instrumento clave que va a posibilitar invertir la actual desfavorable situación. Desde esta relativización del papel y juego de la N.C., nuestra intervención ha de superar y huir de planteamientos acomodadores o posibilistas, buscando la lucha ideológica y el tensionamiento de los colectivos afectados, alrededor de los tres

La oposición frente a la creciente estatalización de la N.C. es uno de nuestros objetivos básicos, pero no el único.

Hemos de desarrollar otros aspectos básicos de Negociación Colectiva.

La participación activa de las personas afectadas por un marco de N.C. es un factor clave y determinante para LAB.

Nuestra intervención ha de superar y huir de planteamientos acomodadores o posibilistas, buscando la lucha ideológica y el tensionamiento de los colectivos afectados.

elementos anteriormente reseñados: las estructuras o marcos, los contenidos y las formas de la Negociación Colectiva.

Como en todo, no se trata de ser lineales ni uniformes en la práctica: cada situación y cada convenio tienen sus peculiaridades. Pero la "adaptación al terreno" no tiene que desdibujar este planteamiento general, sobre todo en el proceso previo a la firma o no firma del convenio en cuestión, pues el momento de la firma o no firma ha de ser la culminación de todo un trabajo claramente perfilado y orientado; y sin este trabajo previo, necesariamente tendremos que, incluso, cuestionar nuestra presencia en las propias mesas o comisiones.

3.4.- INTERVENCION SINDICAL EN LA CRISIS INDUSTRIAL

3.4.1.- UNA METODOLOGIA PREVENTIVA

La situación actual obliga al sindicato -y dentro de el a quienes tienen la responsabilidad de hacer frente a los conflictos concretos expresados en dimensión económica en el sector industrial- a hurgar y profundizar en el cuadro de reflexiones expuesto en el apartado 3.4. de la ponencia de Acción Sindical.

Este marco de reflexiones se puede acotar aproximada y sucintamente de la siguiente manera:

A.- a efectos de poder combinar firmeza en lo esencial con versatilidad en lo secundario y a efectos de poder discernir, rigurosamente, lo sustantivo de lo que no lo es, hay que caracterizar cada conflicto desde diferentes planos o perspectivas:

- * Coyunturalidad/estructuralidad.
- * Envergadura de la empresa e importancia económica cuantitativa.
- * Importancia cualitativa (básica/estratégica).
- * En las medidas, planes de viabilidad de base estructural, disección técnica rigurosa de las causas que soportan las medidas.
- * Caracterización desde el esquema: situación específica de la empresa y del sector en que se subsume y analizar en clave de comparación sectorial.

B.- Actividad sindical diligente expresada en:

- * Seguimiento riguroso y sistemático en la dimensión económico-financiera de la empresa y de su gestión empresarial. Hay que ser muy vigilantes y celosos en la materialización del derecho de información y que sea de calidad.
- * Es fundamental trabajar en clave de "anticipación" en la detección de los problemas y de la consiguiente expresión del conflicto.
- * No ser tontos útiles al caer en la extendida maniobra de los apartados laborales del plan, sino elevar el punto de mira a los ejes centrales de la estrategia, a las opciones básicas.
- * Trabajar con el suficiente soporte organizativo para poder materializar eficazmente la actividad en la dirección señalada.

C.- Actitud sindical de oposición frontal y beligerante a medidas regresivas de largo alcance en un conflicto concreto (desmantelamientos totales o parciales de envergadura, despidos, alteraciones regresivas sustanciales de las condiciones laborales,...).

D.- Dimensionamiento del conflicto en el plano sectorial y/o su extensión territorial.

Las posiciones sindicales a adoptar ante los conflictos concretos no es "jubilaciones anticipadas sí o no".

Si bien este marco de reflexiones no se agota aquí, sirva lo señalado hasta ahora para llegar a la conclusión de que las posiciones sindicales a adoptar ante los conflictos concretos no es "jubilaciones anticipadas sí o no". Hay que ver las jubilaciones anticipadas dónde, cuándo, porqué, cómo, repercusiones económicas y sociales de las medidas de las cuales las jubilaciones son reflejo, etc... En función del sí o del no al modelo industrial definido por la empresa, se deducirá la posición en relación a las jubilaciones. Cambiemos la forma de aproximarnos a pensar los procesos sociales.

3.4.2.- DIALECTICA ENTRE LO GENERAL Y LO CONCRETO

Es fundamental que el sindicato se distinga por el hecho de mantener una coherencia entre su posición ante los conflictos empresariales concretos y su actividad (movilización y discurso) en el plano de la política industrial y en el más general de la política económica y social. Lo contrario (ELA-CCOO-UGT) conduce a una corresponsabilidad de primer orden en el agravamiento de la regresión que el M.O.V. está sufriendo en el plano de las relaciones de fuerzas a nivel general.

Al hilo de la situación industrial y conectado con las reflexiones desarrolladas en el apartado del M.A.R.L., no olvidemos que o conseguimos detener las tentativas cada día más evidentes de eliminar el procedimiento administrativo en los expedientes de regulación de empleo o las posibilidades para salir "airosos" en cada conflicto pierde densidad rápidamente o se desvanecen.

Pero para echar el pulso con seriedad en el plano general, hay que ser capaz de haberlo echado de antemano en el conflicto concreto, pues esto es un flujo mutuo que realimenta permanentemente.

Ahora bien, el recorrido que da coherencia a la actividad sindical desde el conflicto concreto al nivel general, no tiene porqué ser una línea recta. La imagen de ese recorrido puede ser una senda guiada por la coherencia, en la que hay que incluir -además de la línea recta- una combinación de firmeza y de versatilidad.

3.4.3.- SINDICALISMO DE CONFRONTACION

Es preciso resaltar cómo una característica de este momento en los conflictos industriales, reside en que la dicotomía coyuntural/estructural es poco válida en el marco vasco, puesto que la mayor parte de las medidas (planes viabilidad, expedientes, desmantelamientos parciales y graduales, ...) tienen un soporte estructural reflejo de los graves problemas que soporta la economía vasca. En consecuencia, la situación nos obliga a una actitud y posición sindical firme, en clave de neto enfrentamiento y defensa.

Estos últimos meses, ha pervivido en el sindicato una inquietud en relación a la posición que el sindicato mantiene respecto al llamado Plan 3R. Esta cuestión nos va a valer para reflexionar sobre nuestra intervención, analizándola desde una perspectiva general y desde la perspectiva del conflicto concreto.

Desde el plano general, el Plan 3R sería aceptable si fuera un eslabón de una política industrial que reuniera las condiciones suficientes que cuando menos posibiliten el no desmantelamiento industrial de nuestro país. Las condiciones básicas para esa política industrial están esbozadas y en parte apuntadas en el apartado 2 de este mismo trabajo de debate. Desde este mismo plano general, el Plan 3R es, por tanto, rechazable, pues es la pieza, el eje central, de una denominada política industrial inexistente y que, además, ha visto la muerte antes de nacer (Plan Azua).

Aportadas las razones y perspectivas por las que no podemos caracterizar positivamente el Plan 3R en sí mismo, desde la perspectiva del conflicto concreto difícilmente nos puede valer, si básicamente sirve para amortiguar los efectos traumáticos de desmantelamiento. No somos sus propagadores ni legitimadores, porque no es un instrumento que tenga contenido y alcance suficiente, ni está incardinado en una política industrial real. Una vez impuesta una solución regresiva en un conflicto, a pesar y en contra de nuestra intervención, el dilema desaparece, generándose una nueva situación y escenario.

Es fundamental que el sindicato se distinga por el hecho de mantener una coherencia entre su posición ante los conflictos empresariales concretos y su actividad (movilización y discurso) en el plano de la política industrial y en el más general de la política económica y social.

La situación nos obliga a una actitud y posición sindical firme, en clave de neto enfrentamiento y defensa.

PROPUESTA DE RESOLUCIONES QUE PRESENTA EL S.N. A LA CONFERENCIA NACIONAL

(El S.N. presenta sólo este listado y hay que debatir y decidir el propio listado y se tienen que presentar textos concretos de cada resolución. Sólo en el caso de que no se presente ninguna, a lo largo del debate, el propio S.N. presentará textos concretos.)

*** SOBRE LA UNIDAD DE ACCION SINDICAL**

*** SOBRE EL PRECO II**

*** SOBRE INICIATIVAS ANTE LA SITUACIÓN INDUSTRIAL Y ECONÓMICA**

*** SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA**

*