



Langai

AGOSTO 1990

LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK

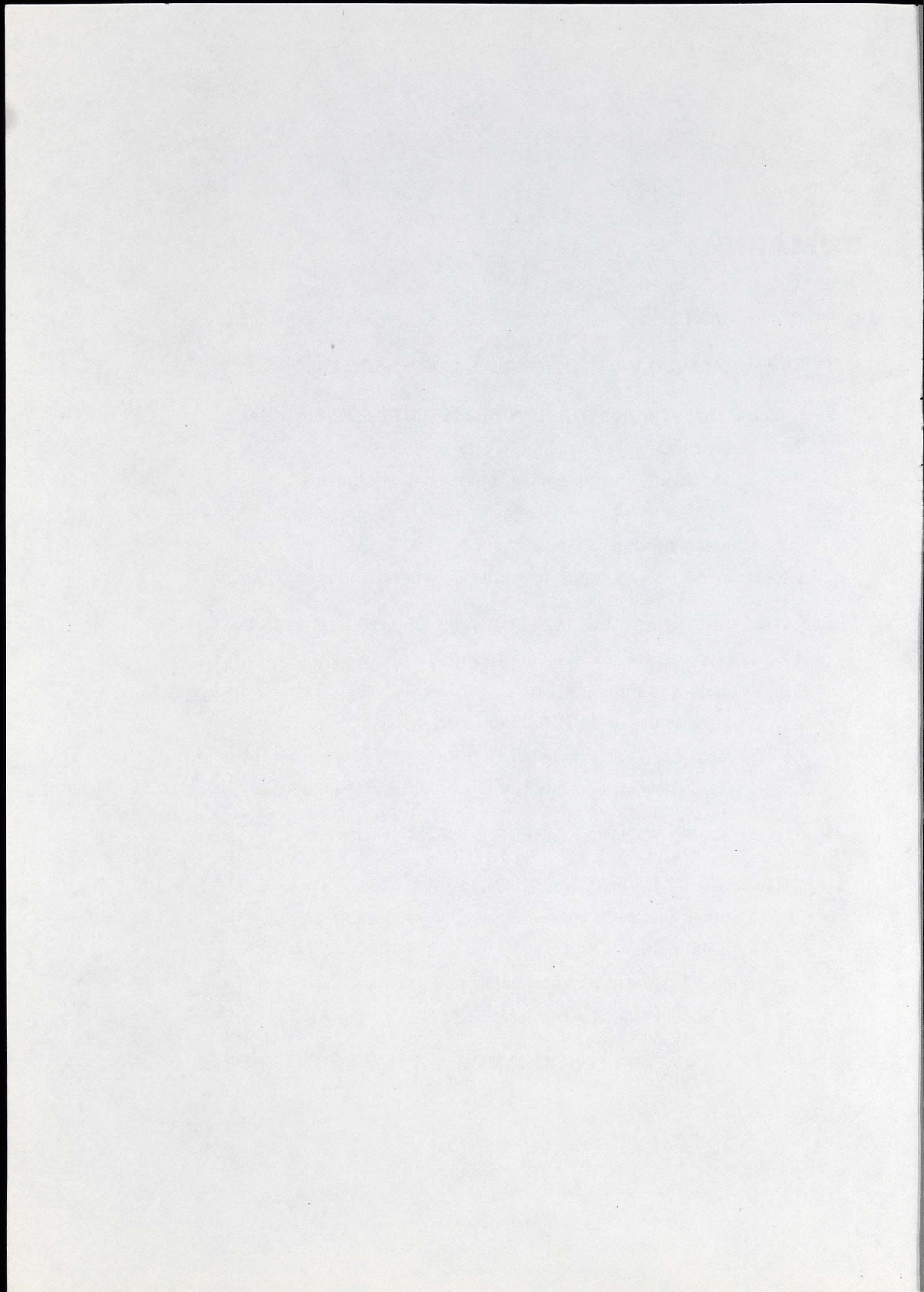
Nº 8

**Resoluciones
Unión Nacional**

**Los órganos
Institucionales
Laborales**

SUMARIO

INTRODUCCIÓN.	3
1.- EL ENTRAMADO INSTITUCIONAL LABORAL ACTUAL.	4
2.- LOS ÓRGANOS PÚBLICOS CON REPRESENTACIÓN SINDICAL.	4
2.1.- Clasificación	4
2.1.1.- Según competencias: globales y sectoriales.	4
2.1.2.- Según funciones: relacionadas o no con negociación colectiva.	5
2.2.- Relación de órganos que nos incluyen.	5
2.3.- Relación de órganos a los que no tenemos acceso.	6
3.- CARACTERÍSTICAS MÁS IMPORTANTES DE LOS QUE NOS INCLUYEN.	6
3.1.- Consejo de Relaciones Laborales.	6
3.2.- Consejo Económico y Social.	7
3.3.- Consejo Vasco y de la Función Pública.	7
3.4.- Consejo Escolar de Euskadi, Territoriales y Municipales.	7
3.5.- Consejo General de I.S.H.T. y Comisiones Territoriales.	8
4.- ACTUAL PAPEL POLÍTICO DE ESTAS INSTITUCIONES.	8
5.- PARTICIPACIÓN EN ESTOS ÓRGANOS.	9
5.1.- Nuestras líneas de intervención y estos órganos.	9
5.2.- Sobre la legitimación.	9
5.3.- Marcos de confrontación social.	10
5.4.- Papel en nuestro proceso.	11
6.- NUESTRA CAPACIDAD ORGANIZATIVA Y ESTAS INSTITUCIONES.	12
7.- CONCLUSIONES.	13



INTRODUCCIÓN

Hasta ahora, hemos tenido otras cuestiones que han requerido nuestra atención prioritaria. Este tema, no obstante, tiene para nuestra organización importancia, tanto por la trascendencia organizativa (dedicación de recursos humanos, infraestructura...) como por, fundamentalmente, el lugar que otorguemos a nuestra intervención en esos marcos en el contexto de nuestra acción sindical total.

La representación que ya tenemos y la resultante de las inminentes elecciones sindicales (próximo otoño 1990), nos sitúa en posición de acceder a determinados órganos y organismos públicos con representación sindical, al menos en vascongadas.

Es importante destacar que la legislación que actualmente regula el derecho de las organizaciones sindicales a formar parte de este tipo de órganos y organismos, otorga formalmente tal derecho únicamente a los sindicatos más representativos: los sindicatos de carácter estatal (requisito: más del 10% en ámbito estatal) y los sindicatos que según sus propios estatutos tienen ámbito coincidente con una comunidad autónoma (requisitos más del 15% y más de 1500 representantes en ámbito de una comunidad). LAB no reunimos todos los requisitos (especialmente el hecho de tener ámbito de intervención según estatutos de más de una comunidad autónoma, CAPV y CFN, lo que nos hace ser «sindicato estatal», al igual que

ELA); por tanto, no ostentamos «derecho legal», sino sólo en tanto en cuanto las actuales fuerzas políticas hegemónicas en Hegoalde (PNV-UPN-PSOE) nos lo «consientan». Actualmente podemos estar en algunos órganos y organismos y ésta realidad requiere de nuestro análisis, fundamentalmente político, y posicionamiento.

Valoraremos, en definitiva, si este nuevo (para nuestra organización) campo debe ocupar o no un espacio en nuestra intervención sindical y qué relación guardará con el resto de nuestra actual intervención sindical, todo ello en el marco de nuestro proceso revolucionario y, más en concreto, en el marco de consolidación de la Negociación Política como táctica en la consecución de la Alternativa KAS.

En el debate, debemos huir de la identificación lineal y mimética entre estas instituciones laborales y las instituciones políticas en general (parlamentos, ayuntamientos,...) y tanto en el caso de posiciones «antiinstitucionalistas» como en el de posiciones «institucionalistas». La cuestión de la participación institucional —amplia y numerosas veces debatida en nuestra organización con motivo de diversas elecciones políticas— deberá ser un punto de referencia para el debate que vamos a abordar, pero no nos podemos permitir, «el lujo» fácil de un traslado mecánico de análisis y posición.

1.- EL ENTRAMADO INSTITUCIONAL LABORAL ACTUAL.

Dejando de lado los órganos judiciales y algunos administrativos —como los juzgados de lo social o inspecciones de trabajo— en los que no existe participación sindical alguna, el entramado actual lo podemos dividir o clasificar en estos apartados.

A) Los Comités de Empresa, Juntas de Personal y Delegados/as de Personal.

La legislación Laboral limita su capacidad de intervención al ámbito de centro de trabajo y empresa o servicio público concreto (Osakidetza, AHV, Luzuriaga,...).

B) Los marcos de negociación colectiva superiores al ámbito de empresa o servicio público, tanto en ámbito herrialde, comunidades autónomas, hegoalde o estatal (convenios de sectores, ARCEPAFE, Mesa General y Mesas Sectoriales de admón. vascongada, etc...).

C) Organismos atípicos, en vascongadas, como la famosa Comisión de Seguimiento de la Obra Pública, Comisión contra el Fraude, la participación que dan algunos ayuntamientos, Comisiones de control y seguimiento instauradas por Ley de Presupuestos,... y similares. Vienen a ser meras «comisiones de trabajo», normalmente tripartitas (admón., sindicatos y patronal).

D) Los órganos públicos en cuya composición tienen cabida los sindicatos, creados por la administración pública mediante normas a tal efecto, con regulación específica,... (CRL, Junta Vasca de Salud, Consejo Escolar Vasco,... y sus equivalentes forales). Tienen en

común, para nosotros, que se forma parte de ellos en virtud de la representatividad de cada organización sindical y con el % que cada órgano y organismo tiene establecido en su propia regulación. Vamos a denominar a los órganos y organismos de este apartado bajo el nombre genérico de «**órganos públicos con representación sindical**», para entendernos.

Hasta el momento, venimos interviniendo activamente en los órganos de los apartados «A» y «B», a medida que vamos reuniendo los requisitos de representación exigidos.

A los órganos o comisiones reseñados con el apartado «C» no se nos ha dado nunca acceso (muchas veces se crean especialmente para que no estemos).

En el debate nos vamos a centrar en el último de estos apartados, el «D». En algunos de ellos tenemos acceso y no venimos interviniendo en ellos, salvo la mera presencia (no participamos en votaciones ni planteamos posicionamiento organizativo).

2. LOS ÓRGANOS PÚBLICOS CON REPRESENTACIÓN SINDICAL.

2.1.- CLASIFICACIÓN DE LOS EXISTENTES O EN TRÁMITE DE CREARSE:

2.1.1.- Según las competencias que tienen:

A.- Globales: CES (vascongadas y Navarra) y CRL (vascongadas solamente). Sus competencias se extienden a todo tipo de cuestiones y aspectos relativos a las relaciones laborales, con fuertes limitaciones en lo que se refiere al personal no estrictamente laboral al servicio de las administraciones públicas (funcionariado, contrata-

ción administrativa...).

B.- Sectoriales: Consejo Escolar Vasco, Consejo Vasco de la Formación Profesional, Consejo Social de la Universidad, Junta Vasca de Salud, Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo... Sus competencias se refieren al área en que están englobados (irakas-kuntza, osasunketa...).

2.1.2.-Según el tipo de funciones:

A.- Relacionados con la negociación colectiva: en los que se tocan aspectos y cuestiones que inciden y cuestiones que inciden en la negociación colectiva (CRL, Consejo Vasco de la Función Pública...).

B.- No relacionados con la negociación colectiva: en los que se tocan temas de orientación general, planificación... relativos a política de la administración en el área de actuación específica (Consejo Escolar, Consejo Vasco de Estadística...).

2.2.-ÓRGANOS QUE NOS INCLUYEN EN SU COMPOSICIÓN:

Son los que establecen como requisito una representatividad global del 10% (caso del CRL) o una representatividad específica (por ejemplo, un % en un ámbito funcional determinado, caso del Consejo Vasco de la Función Pública) que también alcanzamos.

El gobierno vascongado exige en unos casos el 10% de representación global sobre el ámbito territorial vascongado y en otros (normalmente en los departamentos gestionados por el PSOE) exige el 10% de representación global sobre ámbito territorial estatal o el 15% de representación global y además más de 1.500 representantes so-

bre ámbito territorial vascongado — refiriéndose a sindicatos con implantación exclusiva en el tal ámbito territorial vascongado.

El gobierno foral navarro aplica siempre el segundo de los criterios señalados, no dando participación ni siquiera a ELA.

Respecto de los órganos de carácter estatal (INEM, FOGASA,...), ni ELA podría estar («sindicato estatal» por ser de más de una comunidad y, por tanto, no tener el 10% de representación global en ámbito territorial estatal) ni nosotros tampoco («sindicato estatal», igual que ELA, no reuniendo ni el 10% en ámbito estatal ni el 15% en vascongadas). Con ELA se hace la «deferencia» de concederles participación en los órganos de carácter estatal en vascongadas y en función de los pactos políticos PSOE-PNV, pero que no existen en Navarra (PSOE-UPN) y, por tanto, allí les excluyen.

En este momento —con la representación que actualmente tenemos y con la normativa que hoy existe—, la relación de órganos y organismos a los que tenemos acceso son todos vascongados:

— «**Consejo de Relaciones Laborales (CRL)**»: 7 por sindicatos con representatividad mayor del 10%.

— «**Consejo Económico y Social (CES)**»: 7 por sindicatos con representatividad mayor del 10%.

— «**Consejo Escolar de Euskadi (CEE)**»: 6 profesores en proporción a representatividad sindical, 2 representantes del PAS en proporción a su representatividad sindical y 3 por sindicatos en orden a su representatividad global únicamente en vascongadas.

— «**Consejo General del Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo**

(CGISHT)»: 7 por sindicatos con representatividad mayor del 10% del total de delegados, miembros de comité y juntas de personal en ámbito vascongado.

— «**Consejo Vasco de la Función Pública (CVFP)**»: 12 por sindicatos en proporción a representatividad en Administraciones Públicas Vascongadas.

2.3.- ÓRGANOS A LOS QUE NO TENEMOS ACCESO :

A.- Estatales, Comisiones Provinciales: nos aplican la LOLS «a pelo» (en nuestro caso no reunir el 15%), mientras que — como ya se ha dicho — con ELA se hacen «excepciones» y permiten su participación en los de vascongadas. Entre otros:

- INSS
- INEM
- ISM
- FOGASA

B.- Vascongados: los políticos realizan verdaderos equilibrios «jurídicos» para impedir nuestro acceso, alegando la aplicación de la LOLS en el aspecto de no reunir el 15% en el ámbito territorial vascongado y soslayando el hecho de ser formalmente «sindicato estatal», para no caer en contradicciones respecto del tratamiento que hacen con ELA.

- Consejo Vasco de Estadística (CVE)
- Junta Vasca de Salud (JVS)
- Consejo Social de la U.P.V. (CSUPV)
- Comisión de Precios de Euskadi (CPE)
- Consejo Asesor de Escuela de Admón. Marítima (CAEAM)
- Comisiones Comarcales «de empleo»
- Comisiones de Control y Seguimiento (Fraude, Planes de Empleo, Contratación de la Obra Pública...)

C.- Navarra: aplican tanto a LAB como a ELA la aplicación de la LOLS (sindicatos es-

tatales que no alcanzan el 10% en ámbito estatal), pues el «pacto constitucional» no se extiende a Navarra.

- Consejo Económico y Social (CES)
- Consejo Asesor del Medio Ambiente (CAMA).

3.- CARACTERÍSTICAS MÁS IMPORTANTES DE LOS QUE NOS INCLUYEN.

Como material complementario y para la militancia interesada, se ha distribuido un juego por eskualde de la normativa reguladora de los órganos públicos con representación sindical que nos incluyen (exposición de motivos, composición y funciones).

Entresacamos las características más determinantes para el debate, destacando que **todos ellos se refieren a vascongadas.**

3.1.- CONSEJO DE RELACIONES LABORALES - CRL.

• **Composición:** es bipartito, componiéndolo la patronal (CONFEBASK) y sindicatos (3 ELA, 2 UGT, 1 CCOO y 1 LAB). No está la admón. ni siquiera en tanto que patronal. Las decisiones se toman por acuerdo del 60% de cada parte.

• **Funciones más importantes:** fomento y desarrollo de todo lo relacionado con la negociación colectiva, formulación de propuestas y consulta previa del gobierno en toda materia laboral.

• **Financiación:** dotaciones consignadas directamente en los Presupuestos Generales de la CAPV, sin mediación de ningún departamento, que se aprueban por el parlamento vascongado.

• **Tiene personalidad jurídica propia y aparte de la propia administración vascongada (propio personal, infraestructura, di-**

námica...).

- Algunas actividades desarrolladas: peticiones de extensión de convenios, creación de procedimientos de arbitraje y mediación de conflictos colectivos, análisis y estudios sobre todo tipo de cuestiones laborales, informes y opinión sobre proyectos de normativas laborales del gobierno vascongado, participación en congresos y similares sobre materias laborales,...

- Con nuestra mera asistencia a este organismo nos hemos limitado a conocer lo que se trata, constatar que aún así molestamos a UGT y CONFEBASK, acceso a bastante información estadística y de análisis (nada utilizada, por otra parte) y que ha habido varios temas en los que sintiéndonos atraídos a decir algo no hemos dicho nada. De todas maneras, es a partir de ahora (acuerdos UGT-CCOO-ELA sobre negociación colectiva, procedimiento voluntario de mediación y arbitraje, elecciones sindicales,... que en mucho se articularán a través del CRL) cuando este organismo podrá cobrar una cierta «vidilla», no apreciable hasta ahora.

3.2.- EL CONSEJO ECONÓMICO SOCIAL - CES

- Composición: múltiple (sindicatos, patronal, expertos, cámara comercio, cajas, cooperativas, consumidores...).

- Se configura como ente consultivo del gobierno y parlamento vascongado para la participación de los distintos intereses económicos y sociales en la política económica: informes previos y preceptivos en legislación económica (salvo en los presupuestos generales vascongados), formulación de propuestas, participación en la planificación de la actividad económica del sector público...

- Financiación: también como el CRL.

- Actividad realizada: está paralizado, debido al profundo desacuerdo sobre su composición (patronal doblemente representada,...).

3.3.- CONSEJO VASCO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA - CVFP

- Composición: 6 representantes de admón. autónoma, 3 de diputaciones, 3 de ayuntamientos y 12 de sindicatos en proporción a su implantación entre el personal de las administraciones públicas vascongadas, (6 ELA, 3 CCOO, 2 LAB, 1 UGT).

- Funciones: se configura como órgano de coordinación, consulta y propuesta de las medidas que habrán de integrar la política de personal de las propias administraciones públicas vascongadas. La negociación colectiva, sin embargo, no se desarrolla en este órgano (y tampoco en las Juntas de Personal), sino a través de los sindicatos en las Mesas Sectoriales —Osakidetza, Irakaskuntza,...— y Mesa General de Negociación Colectiva (para todo el personal dependiente de la administración vascongada).

3.4.- CONSEJO ESCOLAR DE EUSKADI - CEE

- Composición: múltiple (profesores, padres alumnos, alumnos, trabajadores PAS, patronal privada, ikastolas, UPV,...). Los sindicatos están presentes a través de 6 profesores en proporción a representatividad entre profesores (2 ELA, 1 UGT, 1 CCOO, 1 LAB —recurrido por ELA— y 1 STEE), 2 representantes del PAS en proporción a representatividad entre dicho personal (1 ELA y 1 CCOO) y 3 por sindicatos en orden a su representatividad global únicamente en vascongadas (1 UGT, 1 ELA y 1 CCOO).

- Funciones: consulta preceptiva y pro-

puesta propia en materias de programación general, proyectos normativos, criterios básicos sobre plazas escolares, objetivos lingüísticos, criterios básicos en materia de personal,...

- Existen, igualmente, Consejos Escolares Territoriales (los representantes, en orden a representatividad en cada herrialde) y Consejos Escolares Municipales (los representantes los fijan los municipios)

3.5.- CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO - CGIVSHT (en trámite)

- Composición: 7 sindicales (mayor del 10%), 7 patronal y 7 por la admón. pública. Aún no está constituido.

- Funciones: consultivas y de control (programación de formación y actividades y su control, propuestas y peticiones, acuerdos de colaboración con otras instituciones,...). Absorben los actuales Gabinetes de Seguridad e Higiene.

- Se preven, igualmente, Comisiones Territoriales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cada herrialde, y con representación similar al Consejo.

4.- ACTUAL PAPEL POLÍTICO DE ESTAS INSTITUCIONES.

- Integradores y desideologizantes: obedecen a la estrategia adoptada por el capital tras la segunda guerra mundial, abriendo el estado a la «co-participación», junto con los partidos políticos, de los agentes sociales susceptibles de desarrollar y consolidar proyectos socio-políticos alternativos (asociaciones sindicales, de consumidores, profesionales,...).

- Reconducción de los conflictos: están dirigidos al fomento del pacto social y polí-

tico como estrategia permanente, al convertirse en cauces internos al sistema donde plantear las iniciativas, reivindicaciones alternativas,... que los propios partidos políticos son incapaces o no les interesa representar y articular.

- Ausencia de peso y trascendencia política: son órganos consultivos, nunca con carácter vinculante. Los efectos prácticos (tanto positivos como negativos) de sus actividades son escasos, principalmente porque residirían en las instituciones políticas autonómicas (parlamentos y gobiernos) la competencia y capacidad práctica de incidir en la realidad socio-económica, con la excepción de los que trascienden hacia la negociación colectiva (caso, especialmente, del Consejo de Relaciones Laborales vascongado —CRL— y del Consejo Vasco de la Función Pública, CVFP).

- Tienden a ser escenarios de acuerdos y pactos sobre política sectorial pública, tanto de tipo laboral (en CRL negociación colectiva,...) como de control y seguimiento administrativo (comisiones de seguimiento, de fraude, de formación, de empleo,...) y como escenarios consolidadores y legitimadores de la propia política de la administración (imaginemos el tema del proyecto Lurraldea tocado en posible órgano sobre medio ambiente, tema de escuela pública, nacional vasca tocado en Consejo Escolar, etc...)

- Son órganos condicionados por la falta de competencias de las propias instituciones políticas vascongadas y navarras en el ámbito socio-laboral: ninguna propuesta o medida que se tome y que pudiera alterar el marco competencial, puede prosperar luego en los correspondientes órganos decisorios y ejecutivos (gobiernos y parlamentos), adoleciendo de «inconstitucional».

lidad», etc...

- En ellos se plantean cuestiones de interés cotidiano de la sociedad en general y de determinados colectivos en particular, aunque no son el marco último y definitivo de resolución.

5.- PARTICIPACIÓN EN LOS ÓRGANOS CON REPRESENTACIÓN SINDICAL

5.1.- NUESTRAS LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y ESTOS ÓRGANOS.

Nuestro eje básico actual de intervención sindical es el enfrentamiento, buscando en él el desgaste político y promoviendo la acumulación de fuerzas alrededor del proyecto del MLNV, que como LAB lideramos en el seno de la clase trabajadora vasca.

El enfrentamiento tiene un contenido y unas dimensiones distintas en función de la realidad, de los distintos estados de la situación que vamos analizando en los análisis de coyuntura, de la situación del Movimiento Obrero Vasco, de la evolución de la confrontación social,... Así pues, posicionamientos de enfrentamiento concretos en una coyuntura específica pueden tener o no tener validez ante otra distinta coyuntura.

Hoy confluyen elementos distintos o bien elementos antes inexistentes: la modificación de los parámetros en que se desenvuelve la confrontación social (distinta a partir de la «caída» de Euskalduna en 1987, como punto de inflexión en la etapa de fuerte y masiva destrucción de empleo...), la misma posibilidad de acceder a estos órganos (inexistente para nosotros con anterioridad a 1986),...

Es evidente que nuestra intervención en estos órganos es secundaria respecto de la intervención en centros de trabajo, marcos

de negociación colectiva, conflictos... y que tal intervención no define ni añade nada a nuestra específica personalidad sindical. Una mayor información, posibilidades de denuncia pública, sacar a debate y luz públicos temas de interés y que normalmente no salen,... son elementos a tener en cuenta a la hora del debate. Ayudan a nuestra intervención, sobre todo en aspectos globales, pero no la sustituyen.

Por tanto, lo que en definitiva debemos de valorar es la potencialidad de «convertirlos» en campo y escenario de enfrentamiento, de desgaste político,..., es decir, si nuestra intervención en ellos favorece nuestra estrategia general de acoso y enfrentamiento o si esta estrategia de enfrentamiento se fortalece con la confrontación abierta contra estas instituciones al no participar.

5.2.- SOBRE LA «LEGITIMACIÓN».

Una de las cuestiones que debemos resolver es la de si nuestra participación en este tipo de órganos públicos actuaría como factor legitimador del marco actual, condicionando negativamente su proceso de modificación.

Entre los órganos públicos con representación sindical y las instituciones políticas (gobiernos, parlamentos,...) hay diferencias importantes: éstas últimas son el foro de decisión definitivas y aquellos no, las decisiones de las instituciones políticas vinculan a los órganos con representación sindical o no al revés...

Tales órganos son «neutrales» respecto del marco jurídico actual, es decir, se incrementa o disminuye su capacidad en función del propio marco: es el marco jurídico quien rellena o vacía su contenido y no la actuación que en ellos se realice. De hecho, la misma transformación del marco actual no

va a modificar grandemente las funciones y competencias de tales órganos, pues las competencias claves laborales (las que hoy son estatales: legislativas,...) residirán en las futuras instituciones vascas específicamente políticas (parlamento y gobierno).

Nuestra participación, lo único que «legítima» es a los órganos en sí mismos, pero dependerá de cómo participemos y qué planteemos en ellos el que se legitime o no el marco jurídico político como tal, de manera análoga a la participación que actualmente realizamos en los comités de empresa y juntas de personal, en las mesas de negociación colectiva,...

En la medida en que el reformismo sindical, en especial ELA, los consolide y dote de contenido, en esa misma medida los convertirán en puntales afianzadores del marco jurídico-político, escondiendo y ocultando los límites de unas instituciones que han agotado su propia capacidad de desarrollo.

La participación o no participación ha de depender en exclusiva de si con ello potenciamos o no potenciamos el propio proceso, la acumulación de fuerzas, el desgaste,... y no ha de depender de purismos teóricos.

5.3.-MARCOS DE CONFRONTACIÓN SOCIAL.

Estos «órganos públicos con representación sindical» son —y cada vez más, a pesar de sus limitaciones— escenarios y marcos de confrontación social y en ellos se articulan estrategias, intereses de clase intervenciones sindicales con clara incidencia en la clase trabajadora vasca; en ellos se maneja información sobre aspectos importantes de las condiciones de vida y trabajo (negociación colectiva, protección social, educación, sanidad,...) y van adquiriendo un cierto grado de protagonis-

mo político-público, incluso generando expectativas para la clase trabajadora vasca.

Dejar este espacio de confrontación social a la utilización exclusiva del reformismo supone fortalecer y dar alas a su mensaje monocorde, uniforme y desideologizador; dejarles este espacio, también da más virtualidad y trascendencia a los propios órganos. Nuestra presencia puede condicionar al reformismo sindical, les distorsiona su mensaje, les obliga a forzar y complicar argumentos,... somos un elemento catalizador del propio reformismo sindical y que trasciende a la clase trabajadora vasca:

A.- ELA: ELA pretende el potenciamiento de estos órganos para tener el protagonismo y la hegemonía del reformismo sindical en vascongadas (y si pudiera, en Navarra) que ahora lideran UGT y CCOO, fruto de la dinámica estatal imprimida (concertación social,...). ELA esconde y oculta así la incapacidad del propio marco, tejiendo una red de órganos y organismos con representación sindical en los que da un falso espejismo del marco autónomo de relaciones laborales que realmente necesitamos.

En este sentido, el principal «competidor» estratégico y dificultad en el Movimiento Obrero Vasco, cara al proceso de acumulación, es ELA como organización, como sindicato, y debemos mediatizar sus posiciones político-públicas hacia posiciones del MLNV, competir en sus espacios, no dejarle abanderar ni uno sólo de los aspectos que puedan potenciar al propio MLNV,... para obligarle a romper con la ambigüedad que le distingue, a ponerse en evidencia en estos órganos sucedáneos de un auténtico marco de relaciones laborales y conseguir disminuir su influencia en la clase trabajadora

vasca.

B.- UGT y CCOO: si bien con diferencias entre ellos, ninguno de estos dos sindicatos están estratégicamente interesados en potenciar este tipo de órganos — porque su «motor» es su carácter estatal — y menos en Euskadi, donde su debilidad interna y de penetración social más aguas hace.

Su influencia social, especialmente en el caso de CCOO, va a resultar seriamente afectada en la medida en que nuestro proceso evolucione en positivo y nosotros hemos de ser polo de referencia alternativo a ELA, receptor «típico» de su pérdida de influencia.

C.- MC y LC: sin duda alguna, este tipo de intervención global, que no responde a veces a problemas e intereses inmediatos y localizados, que es propicio a una acción sindical puramente aparatada,... nos va a suponer que determinados tópicos — que incluso nosotros hemos utilizado contra el reformismo sindical — nos los van a lanzar de ahora en adelante determinados sectores (MC, LC,...) que, por otra parte utilizan la participación siempre que pueden (a través de STEE, en su estrategia en Emakunde, su mismo posicionamiento ante todo envite electoral y participación institucional,...).

Estas fuerzas políticas y sus militantes no son ni serán espacios de crecimiento para el MLNV y para LAB: tienen su propio proyecto y táctica, no coincidentes en absoluto con el MLNV y cada vez más divergentes. Y es el propio avance del proceso liderado por el Bloque lo que determina el incremento de su agresividad y «zancadilleo».

Sin embargo, en las organizaciones sin-

dicales y sociales en que son hegemónicos (CUIS, STEE, Asambleas de Mujeres,...) están organizadas personas y militantes con una profunda heterogeneidad ideológica y nada enfrentados al MLNV; en esas personas (y no en MC; LC,...) hay que pensar a la hora de dirigir nuestro acercamiento y a la hora de oír y valorar críticas.

En definitiva, lo que debemos profundizar es en si la situación concreta de la clase trabajadora y del Movimiento Obrero nos requiere y pide la apertura de estos campos de intervención para consolidar un proyecto sindical alternativo al reformismo, para afianzarnos como organización, para promover la acumulación de fuerzas hacia el MLNV, para —en definitiva— hacer más necesaria la Negociación Política y el avance del propio MLNV, que tiene que significar también nuestro propio avance.

5.4.- PAPEL EN EL MARCO DE NUESTRO PROCESO

Tanto durante el proceso de la Negociación Política como tras ella, existirán órganos públicos con representación sindical y es responsabilidad nuestra —urgente ya— definir la caracterización que tendrán durante nuestro proceso y a partir de la modificación del marco jurídico-político actual, en un marco autónomo de relaciones laborales.

Habrán de responder a los objetivos de:

- potenciar la politización de la clase trabajadora vasca tanto en los contenidos (funciones y competencias que les den capacidad de fuerte crítica y autocrítica,...) como en las formas (participación sindical, procesos de consultas en el seno de la clase, ...).

- incrementar el nivel de organización de la clase.

- favorecer la resolución de los problemas desde la perspectiva e intereses de la propia clase.

Otro factor a tener en cuenta es si todas o algunas de las decisiones de tales órganos pueden ser vinculantes para las instituciones específicamente políticas.

6.- NUESTRA CAPACIDAD ORGANIZATIVA Y ESTOS ÓRGANOS.

Una eficaz intervención en el seno de los órganos públicos con representación sindical depende, también, de la capacidad organizativa: dedicación, preparación, fortaleza ideológica, estrategia clara,... Lo contrario es «dejarse llevar por la corriente» y la corriente nos lleva y conduce al fortalecimiento del propio entramado institucional, a la profundización de la desideologización de la clase,... aunque no participemos en órganos públicos con representación sindical.

Los pasos que vamos dando desde el verano de 1988 nos sitúan en un proceso de creciente capacidad, pero que aún no hemos dimensionado, no hemos desarrollado en toda la extensión y profundidad que la realidad de nuestro específico campo de intervención, en la clase trabajadora vasca, requiere.

En este sentido, destacamos los dos aspectos más condicionantes: las dificultades en hacer operativo el aparato de Acción Reivindicativa a la hora de un mayor rigor, análisis, preparación,... para lograr un mayor rendimiento político-sindical de nuestra intervención y las dificultades en consolidar la Secretaría Técnica (tanto en el área económica como en la jurídica) a la hora de facilitar a las distintas estructuras análisis, valoraciones, alternativas,... que fortalezcan la intervención y nuestro propio discurso ha-

cia la clase obrera y la sociedad en su conjunto.

Esto no significa que el resto de aparatos y estructuras estemos dando de sí una actividad adecuada, pues reconocemos las deficiencias en propaganda, prensa, formación, tesorería,... pero sí podemos situar en los dos aspectos mencionados un «nudo» o «atrancamiento» especialmente condicionante.

No podemos ignorar o minusvalorar que la participación o no participación en estos órganos también condiciona y tiene relación con nuestra capacidad organizativa y específicamente con el aparato de Acción Reivindicativa y con Secretaría Técnica:

- Corremos el peligro de que nos «arrastre la corriente» si quien dirige la intervención en estos órganos no es A.R. sino la persona o personas concretas que allí nos representen, con una dinámica desigada, voluntarista y personal.

- Corremos el peligro de que nos «arrastre la corriente» si no vamos a afrontar las tareas y cuestiones que allí se planteen con una cualificación suficiente, además de la necesaria e imprescindible perspectiva sindical, y tal cualificación la debe facilitar la militancia especializada (jurídica, económica,...), la Secretaría Técnica.

Evidentemente, «la corriente siempre nos arrastrará» si no somos capaces de mantener una correcta intervención sindical fuera de estos órganos: **la participación puede ayudar, pero no sustituye a la intervención sindical cotidiana.** Es decir, que nuestra intervención en estos órganos no podemos realizarla a costa de debilitar la intervención cotidiana, para la cual también son necesarios la Secretaría Técnica y

el aparato de Acción Reivindicativa.

El elemento central de nuestra «personalidad» como sindicato no es ni puede ser precisamente la intervención en estos órganos.

7.- CONCLUSIONES.

Hacemos, seguidamente, recapitulación y relación de las razones y motivos que nos aconsejan optar por nuestra intervención sindical en los órganos públicos con representación sindical, a la hora de respondernos a la pregunta **¿por qué?**:

- Podemos trasladar a ellos nuestra estrategia de enfrentamiento y acoso al marco jurídico-político.

- Respondemos también desde ellos a ataques a derechos de los trabajadores y trabajadoras y a las medidas tendentes a fortalecer a la patronal y al sindicalismo reformista a costa de la clase trabajadora vasca.

- Condicionamos y mediatizamos al reformismo sindical, especialmente a ELA, no dejándoles estos marcos a su exclusiva influencia.

- Propiciamos el planteamiento de propuestas favorables a la clase trabajadora vasca y al proceso de liberación nacional.

- Disponemos de potencialidad suficiente (hay que trabajar) para una intervención eficaz y coherente.

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

PRIMERO.- Esta Unión Nacional aprueba la intervención de LAB en los órganos públicos con representación sindical a los que tengamos acceso, bajo las orientaciones y planteamientos que seguidamente se señalan.

SEGUNDO.- El Secretariado Nacional establecerá los ritmos y medidas necesarios para hacer eficaz esta decisión sin que el resto de nuestra intervención sindical se deteriore, dosificando su materialización práctica, graduando esfuerzos y seleccionando la intervención.

TERCERO.- Los órganos públicos con representación sindical que tienen consecuencias y están relacionados con la negociación colectiva tendrán prioridad para nuestra intervención (Consejo de Relaciones Laborales y Consejo de la Función Pública, en especial).

CUARTO.- El Secretario Nacional asumirá la responsabilidad del seguimiento y decisiones que como organización tomemos en dichos órganos y será el Área de Seguimiento Institucional quien coordinará la intervención sindical.

Euskadi, 5 de Julio de 1990.

