



Biltzarrá

Ponentzia

Hacia la
construcción nacional.
Tareas de LAB.

POR EL
CAMBIO SOCIAL
EN EL MARCO
DE UN PROYECTO
DE CONSTRUCCION
NACIONAL



Biltzarrá

“LAB SE CONFIGURA COMO SINDICATO ABERTZALE DE CLASE, COMO ORGANIZACION
E INSTRUMENTO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS PARA AVANZAR EN
TRANSFORMACIONES POLITICO-SOCIALES TENDENTES HACIA LA CONSECUION DE
UNA EUSKADI INDEPENDIENTE Y SOCIALISTA DONDE LOS VALORES DEMOCRATICOS Y
LA JUSTICIA SOCIAL ESTEN PLENAMENTE DESARROLLADOS”

1.- EL SINDICALISMO VASCO Y LAS LIBERTADES DEMOCRATICAS

1.1.- Tendencias y claves de reflexión

1.2.- Ejes de la acción de LAB

2.- MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES Y PROTECCION SOCIAL -
ESPACIO SOCIOECONOMICO VASCO - EJES SOCIOECONOMICOS EN LA
CONSTRUCCION NACIONAL VASCA

2.1.- Marco Vasco Relaciones Laborales y Protección Social

2.1.1.- Legislación laboral

2.1.2.- Política de empleo y protección social

a) Desempleo

b) Formación profesional continua

c) Seguridad Social

2.1.3.- Negociación Colectiva

a) Espacio social europeo y estrategia sindical de LAB

b) Estructura y marcos de la Negociación Colectiva.

c) Objetivos de la Negociación Colectiva para esta fase

2.1.4.- Intervención en organos institucionales con participación sindical

2.2.- Espacio Socioeconómico Vasco

2.2.1.- Bases del ESEV

2.2.2.- Modelo de desarrollo en el ESEV

2.2.3.- El empleo, un futuro estable y solidario

2.2.4.- Vertebración territorial

2.2.5.- Vertebración social

3.- UNA ACCION SINDICAL PARA EL CAMBIO SOCIAL

3.1.- Sindicalismo sujeto de cambio social

3.2.- Nuevos espacios de intervención y organización del sindicalismo

3.3.- Acción sindical en las empresas

3.4.- El MOV y reivindicaciones hacia un cambio social en el proyecto nacional vasco.

3.4.1.- Acción sindical y reeskaldunización

3.4.2.- La insumisión y el sindicalismo

3.4.3.- Escuela Nacional Vasca

3.4.5.- Sistema Público de Salud

LD

EL SINDICALISMO
VASCO Y LAS

LIBERTADES

DEMOCRATICAS

6

LD

Ponencia

1.1.- TENDENCIAS Y CLAVES DE REFLEXIÓN

(1) La carencia de un suelo democrático que posibilite a los ciudadanos vascos ser dueños de su destino político y económico afecta estructuralmente al conjunto de la clase trabajadora, incidiendo, también estructuralmente, en las condiciones de vida que la población vasca está padeciendo. Los trabajadores vascos, como clase que sufre las consecuencias del conflicto nacional y social existente, son los primeros en desear la Normalización y Democracia para Euskalherria.

(2) El Movimiento Obrero históricamente ha reivindicado para sí un protagonismo en la consecución de la Libertades Democráticas y la Paz.

(3) El Sindicalismo español y sus sucursales en Hego EuskalHerria han pretendido liquidar este protagonismo del Movimiento Obrero intentando asentar un modelo político y económico que lamina derechos democráticos elementales de los Pueblos y trabajadores. En esta liquidación de la acción sociopolítica del sindicalismo y, más en concreto, del protagonismo del mismo en el asentamiento de verdaderas reglas democráticas, CCOO y UGT han tenido durante muchos años la colaboración de ELA.

(4) ELA ha pretendido durante años "construir" una acción sindical abertzale sobre el actual marco de relaciones Euskadi-Estado Español e impulsado un apoliticismo desactivador del protagonismo del sindicalismo en la conquista de las libertades democráticas que se le niegan a nuestro Pueblo.

(5) Este modelo de acción sindical de ELA ha sufrido una corrección importante favoreciendo una nueva orientación en el protagonismo del sindicalismo abertzale en los problemas políticos, económicos y sociales que tienen los trabajadores vascos.

(6) CCOO ha ido asumiendo las tesis del intolerante nacionalismo español. Este sindicato, aunque mantiene de forma testimonial determinados presupuestos sociopolíticos (Autodeterminación), ha abandonado en su intervención práctica en la sociedad y M.O. reivindicaciones relacionadas con los derechos y libertades democráticas para nuestro Pueblo. Sus críticas al documento de ELA-LAB, argumentando que el "Derecho de Autodeterminación divide a los trabajadores", constatan estas afirmaciones.

(7) Hoy CCOO y UGT están defendiendo un modelo monárquico, una Constitución que niega nuestro derecho de Autodeterminación, un ejército convertido en garante de la unidad de la patria española.. un sistema político contaminado (23-F, guerra sucia, GAL,...) por una "transición a la democracia" regeneradora de posiciones antidemocráticas e intolerantes con los derechos nacionales y sociales.

(8) La unidad de acción sindical ELA-LAB iniciada en los últimos años, sustentada en contenidos y compromisos concretos, ha sido una experiencia positiva para una recuperación estratégica de la acción del sindicalismo abertzale. El carácter mayoritario del mismo (52%) y el potencial que la clase trabajadora tiene que asumir y proyectar en la Construcción Nacional Vasca dotan de

► [La carencia de un suelo democrático que posibilite a los ciudadanos vascos ser dueños de su destino político y económico afecta estructuralmente al conjunto de la clase trabajadora]

gran importancia a la vía abierta entre ambos sindicatos.

(9) El documento ELA-LAB es la base reflexiva y de acción sociopolítica para el protagonismo que el sindicalismo abertzale y los trabajadores tendrían que abordar de forma activa para la recuperación de los derechos democráticos de Euskal Herria.

(10) La lucha por las libertades democráticas para Euskalherria, aún teniendo un componente estructural para nuestro futuro, tienen que estar vertebradas sobre objetivos y dinámicas de transformación social. La credibilidad del sindicalismo vendrá de una simbiosis adecuada de la acción sociopolítica y socioeconómica.

1.2.- EJES DE LA ACCIÓN DE LAB

(11) la lucha por la Paz y Justicia social, intrínseca al sindicalismo, será un eje caracterizador de la intervención del Sindicato a todos los niveles. En este sentido, el Sindicato establecerá un plan de acción que reflote el protagonismo de los trabajadores en la lucha por la Paz y Democracia para Euskalherria.

(12) Los Pactos de Ajuria-enea e Iruñea han sido meros instrumentos del Estado para la continuidad del conflicto, convirtiéndose hoy en el ejemplo más claro del inmovilismo y la cerrazón de sus valedores. Ambos pactos han sido y son instrumentos para una política de guerra contra la disidencia abertzale y su mantenimiento y/o reforma formal sólo persiguen recuperaciones de protagonismo bajo la misma estrategia con la que fueron creados.

(13) El anhelo de Paz y Democracia de la población vasca ha sido manipulado por el sistema y corrientes de pacifismo sólo interesadas en buscar la quiebra política y social de las reivindicaciones de la Izquierda Abertzale. La resistencia abertzale ha ido creando "crisis" de identidad en esos movimientos provocando progresivamente atomización, anarquía de posiciones y, así mismo, batallas por el protagonismo en torno a la solución al conflicto. LAB, más allá de la coincidencia puntual con alguna iniciativa de cualquiera de esas organizaciones, mantendrá su plena autonomía de opinión y acción sobre las claves del conflicto político y sus vías de resolución.

(14) La Paz vendrá a Euskalherria de la mano del reconocimiento de nuestros legítimos derechos democráticos. El Gobierno Español, tiene que asumir la realidad nacional vasca y la aceptación del juego democrático que conlleve el reconocimiento de la Soberanía de nuestro Pueblo. Ambas cuestiones tienen que conformar la base de un ACUERDO PARA LA NORMALIZACION Y DEMOCRACIA EN HEGO EUSKALHERRIA.

(15) El contenido del documento ELA-LAB se sitúa como patrón de posición y acción del sindicato. Su socialización en el Movimiento Obrero y sociedad en general es una tarea a asumir por todos los militantes y afiliados de LAB. Por lo tanto, una vez más, LAB renueva su compromiso para insertar su actividad por el cambio social en la lucha de Euskal Herria por sus derechos democráticos.

(16) En aras a avanzar en la reconducción de los problemas políticos, económicos, sociales y culturales que la sociedad vasca presenta, los abertzales y demócratas en general, debemos acelerar la presión social para la solución al conflicto político con el Estado Español.

► [El documento ELA-LAB es la base reflexiva y de acción sociopolítica para el protagonismo que el sindicalismo abertzale y los trabajadores tendrían que abordar de forma activa para la recuperación de los derechos democráticos de Euskal Herria]

Por el cambio social y la
construcción nacional

LIBERTADES DEMOCRATICAS

9

RESOLUCIONES

RESOLUCION PRIMERA. - LAB reclama un protagonismo activo del sindicalismo vasco en la lucha por las libertades democráticas impulsando, para tal efecto, iniciativas que refloten la acción directa de los trabajadores en la lucha por la Paz y la Democracia para Euskalherria. En este sentido, consideramos al documento ELA-LAB, no sólo un referente importante en el escenario político vasco, sino un instrumento para la incentivación del protagonismo que el sindicalismo tiene que asumir.

RESOLUCION SEGUNDA. - LAB considera imprescindible la desaparición de las actuales políticas de exclusión, discriminación, represión, intoxicación ... que se arbitran desde la filosofía de los Pactos de Ajuria-enea e Iruñea hacia organizaciones políticas, sociales y sindicales, en el objetivo de crear bases cualitativamente distintas para las relaciones político-sociales.

Es

MARCO VASCO DE
RELACIONES LABORALES Y
PROTECCION SOCIAL •
ESPACIO SOCIO-ECONOMICO
VASCO •

**EJES SOCIO-
ECONOMICOS**
EN LA
CONSTRUCCION
NACIONAL VASCA.

12

Es

Ponencia

2.1.- MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES Y PROTECCION SOCIAL

(17) Los elementos definitorios del MVRL han sido analizados en diversas aportaciones que L.A.B. ha venido realizando a lo largo de los últimos años, dirigidos al conjunto del movimiento obrero vasco y al conjunto de los ciudadanos de Euskal Herria.

(18) En síntesis, la existencia de un MVRL supone el reconocimiento a las instituciones nacionales vascas, hoy inexistentes, y a los agentes sociales, de las atribuciones necesarias para llevar a cabo una política laboral y social propia. Para un sindicato como L.A.B., comprometido firmemente con el proceso de construcción nacional vasca, se trata de una reivindicación de carácter democrático, cuya consecución es de todo punto necesaria para poder avanzar en dirección a una nación vasca independiente basada en la justicia social.

(19) La exigencia del MVRL tiene una indudable dimensión política, pues está integrada en las coordenadas políticas, tácticas y estratégicas, de la izquierda abertzale y de quienes apuestan por la recuperación de la soberanía nacional vasca. Como sindicato de carácter socio-político, nuestra práctica sindical constituye un refuerzo, complemento y apoyo a la lucha por los derechos nacionales del pueblo vasco desde una perspectiva progresista y transformadora. No es concebible un proceso de construcción nacional sin incorporar al mismo la dimensión económica y socio-laboral, que permita la satisfacción de las reivindicaciones de los trabajadores y de las capas sociales más desfavorecidas de la sociedad vasca. El MVRL no es, pues, un concepto abstracto, sino directamente conectado con las necesidades, preocupaciones y objetivos de la clase trabajadora.

(20) Desde posiciones políticas y sindicales que combaten el hecho nacional vasco a menudo se desvirtúa el sentido del MVRL. Con la obsesión de consolidar el marco estatal único de relaciones laborales, y bajo argucias argumentales de signo pretendidamente solidario, advierten del peligro de que se instaure un "dumping" social interior donde cada comunidad pretenda ofrecer mejores ventajas para la inversión. Resulta paradójico que quienes han aceptado, cuando no promovido, la contrarreforma laboral y quienes no han movido un dedo contra la desertización industrial de Euskadi, adviertan de las consecuencias supuestamente negativas que para los trabajadores tendría el logro del MVRL. En todo caso, sus verdaderas razones para oponerse al mismo las explicitan así: en la medida en que estemos en un mercado interior, la unidad de mercado impone también una unidad en el sistema de relaciones laborales, eso sí, admitiendo la existencia de algunas "peculiaridades autonómicas". En definitiva, la defensa de la unidad del mercado y del rancio chauvinismo español.

(21) Como es natural, el MVRL no es la panacea que resuelve por sí mismo los problemas del movimiento obrero vasco. Desde una consideración abstracta, resulta discutible su consideración como instrumento más favorable para los trabajadores vascos en el terreno de las relaciones laborales y en la creación de un espacio socio-económico progresista.

(22) En este sentido, remarcar que L.A.B. no reivindica el MVRL para una gestión procapitalista del mismo o para reducir los derechos laborales, los salarios o la protección social, sino justamente para conseguir lo contrario: esta-

▶ [No es concebible un proceso de construcción nacional sin incorporar al mismo la dimensión económica y socio-laboral, que permita la satisfacción de las reivindicaciones de los trabajadores y de las capas sociales más desfavorecidas de la sociedad vasca]

► [El MVRL tiene tres soportes básicos: plena capacidad de los poderes públicos vascos en materia de legislación laboral y de protección social, transferencia de organismos e instituciones con incidencia en el terreno económico-laboral y desarrollo de la negociación colectiva en el ámbito vasco]

mos ante una reivindicación cuyo logro viene de la mano de un proyecto transformador, que cuestiona de raíz las crecientes tendencias neoliberales y desreguladoras, inserto en un proceso de construcción nacional donde participan los sectores más dinámicos y avanzados de los trabajadores y la sociedad vasca. De hecho, la experiencia histórica nos demuestra que la negociación colectiva desarrollada en Euskadi es siempre más favorable a los intereses de los trabajadores vascos que la derivada del ámbito estatal, por referirnos a uno de los aspectos de la acción sindical.

(23) Existe también la tentación de soslayar la verdadera naturaleza del debate en torno al MVRL a través de remitir al marco europeo el tratamiento de nuestros problemas. Con independencia de nuestra crítica más rotunda al actual proceso de construcción europea, debemos señalar que resultaría acaso encomiable tratar de armonizar sistemas sociales diversos en un proceso auténtico de unidad europea, siendo lógico que cada nación cediera parte de su soberanía en aras a tal fin. Pero en nuestro caso, en una Euskadi dividida entre dos Estados, y cuarteada administrativamente en dos Comunidades Autónomas, cualquier planteamiento de ese tenor pasa inexorablemente por la previa recuperación de esa soberanía, que hoy nos es negada, y por las consiguientes atribuciones políticas para desarrollar una integración negociada bajo criterios propios.

(24) Por ello, resulta lógico que el Gobierno, los aparatos del Estado y la derecha política se opongan al MVRL, pero lo hacen al menos desde principios políticos e ideológicos explícitamente contrarios a la Soberanía Nacional Vasca. Por el contrario, el sindicalismo estatal mayoritario se ve obligado a articular un discurso defensivo basado en el falaz reproche de que un MVRL va contra las tendencias actuales hacia la uniformización social y económica en Europa, y que se trata de una reivindicación retrógrada en la dirección opuesta a los "vientos de la historia". Este planteamiento rehuye el debate de fondo, la legitimidad o no del derecho de la nación vasca a su plena soberanía política, encubriendo su posición netamente contraria a esa aspiración esgrimiendo argumentos como la supuesta inviabilidad e inoportunidad de nuestro proyecto, mezclando deliberadamente distintos planos conceptuales.

(25) El sustrato de legitimación y justeza de nuestra soberanía nacional, y por ende del MVRL, es una cosa, y el grado de viabilidad de ese nuevo marco es otra, que dependerá de las voluntades de quienes trabajamos por esa aspiración, y de los que se oponen a ella, y de la consiguiente correlación de fuerzas. Afortunadamente, las tendencias del sindicalismo con implantación en Euskadi apuntan a un progresivo fortalecimiento del movimiento sindical abertzale, que trata de situar el logro del MVRL en el centro de sus preocupaciones y objetivos, posición plenamente complementaria con nuestra filosofía de interrelación y colaboración con el movimiento obrero internacional y con la voluntad de participar en la configuración de un espacio europeo protagonizado por sus pueblos soberanos y dotado de un marco de relaciones económicas y sociales cuyas características han sido debidamente reseñadas en otro apartado de esta ponencia.

(26) El MVRL tiene tres soportes básicos: plena capacidad de los poderes públicos vascos en materia de legislación laboral y de protección social, transferencia de organismos e instituciones con incidencia en el terreno económico-laboral y desarrollo de la negociación colectiva en el ámbito vasco.

2.1.1.- Legislación laboral.-

(27) La legislación laboral en el Estado Español sufrió un proceso de involución regresiva sin precedentes con la aprobación y puesta en marcha de la reforma laboral promovida por el Gobierno Central, con el apoyo de PNV y UPN, entre otras fuerzas políticas.

(28) La reforma laboral, única de las reformas estructurales que se ha llevado a cabo entre las anunciadas en el Programa de Convergencia, está suponiendo un asalto a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. La idea clave que anima al nuevo Estatuto de los Trabajadores de 1.994 es la de reforzar el poder empresarial en las tres secuencias de las relaciones laborales: consolidando la normativa que da cobertura a la precariedad laboral con las modalidades de contratación temporal y pseudoformativa, otorgando a la patronal amplias facultades en la ordenación laboral e instaurando un régimen de despido que facilita enormemente, y de hecho abarata, las extinciones de contrato. Junto a ello, la legalización de las empresas de trabajo temporal propicia situaciones de sobreexplotación y desigualdad entre los trabajadores.

(29) Este proceso de profunda desregulación de las relaciones laborales contribuye a degradar las condiciones de trabajo, incrementa el autoritarismo y la arbitrariedad patronal y dificulta una acción sindical eficaz en la defensa de los trabajadores/as.

(30) Desde las posiciones ideológicas neoliberales del sistema se insiste en que el proceso de mundialización económica exige comportamientos y sacrificios importantes para todas las partes. Lo cierto es que el sacrificio impuesto a los trabajadores, incontestable, no ha tenido contraprestación alguna por la parte empresarial, línea de comportamiento por lo demás permanente como prueba la experiencia de la llamada concertación social.

(31) En definitiva, con la reforma laboral nos situamos ante una nueva era de las relaciones laborales, pudiendo hablar de un antes y un después de la reforma laboral.

(32) Las modificaciones de largo alcance contenidas en la misma sólo van a poder ser neutralizadas mediante una acción sindical integral, la penetración del sindicato en todos los centros de trabajo y una estrategia resueltamente combativa y de confrontación, donde la movilización social juegue un papel preeminente.

(33) El cuadro económico-industrial de Euskadi, presente y previsible a medio plazo, el marco regulador de las relaciones económicas y laborales impuesto, y el talante empresarial son los condicionantes básicos que imponen dicha estrategia sindical. No podemos renunciar a establecer un nuevo modelo de relaciones socio-laborales sustentado en bases distintas a las actuales; debemos cuestionar la lógica del capital, negándonos a asumir, de forma resignada y acrítica, conceptos del sistema como competitividad, máxime cuando ésta se basa en elementos tan degradantes y poco consistentes como la reducción salarial, la precariedad laboral, los recortes de los derechos laborales, etc., más propios del modelo del sudeste asiático que de los países más avanzados de Europa.

(34) Tanto en las negociaciones previas a la aprobación de la reforma laboral como en la adopción de las decisiones políticas que acordaron su implantación, las instituciones autonómicas de Euskal Herria y los agentes sociales vas-

Por el cambio social y la
construcción nacional

EJES SOCIOECONÓMICOS

15

▶ [Con la reforma
laboral nos situamos
ante una nueva era de
las relaciones laborales,
pudiendo hablar de un
antes y un después de la
reforma laboral]

► [Los aspectos más estructurales y sustantivos de las relaciones laborales están condicionados, pues, hoy por hoy, por la política legislativa del Estado Español, en lo que a Hegoalde se refiere]

cos no jugaron papel alguno. La razón es sencilla: en materia de relaciones de trabajo, individuales y colectivas, en la regulación de los aspectos sustantivos que definen un modelo de relaciones laborales determinado como el configurado en la reforma laboral, la competencia legislativa corresponde en exclusiva al Estado.

(35) Quiere ello decir que ante la imposición, por parte del Estado, de medidas de política laboral de carácter estructural, de claro contenido regresivo y antisocial, las instituciones autonómicas no disponen de instrumentos de ningún tipo que posibiliten su neutralización (resulta curiosa la propuesta que Izquierda Unida prometía presentar al Parlamento de Gasteiz, consistente en la "retirada de la reforma laboral en la CAV" a través de una singular fórmula, naturalmente inaplicable). Del mismo modo, las reglas de juego que determinan la acción sindical se dilucidan en el ámbito estatal, de manera que la ausencia de un MVRL hace que el sindicalismo abertzale, mayoritario en Euskadi, tenga objetivamente un papel subordinado y subsidiario al estatal, con clara vulneración de los principios democráticos más elementales.

(36) Los aspectos más estructurales y sustantivos de las relaciones laborales están condicionados, pues, hoy por hoy, por la política legislativa del Estado Español, en lo que a Hegoalde se refiere. Dicha legislación laboral fija las coordenadas centrales en que se desenvuelven las relaciones laborales, regulando sus institutos básicos y determinando el contexto y la dinámica de la acción sindical. Por ello, situamos la exigencia de la capacidad legislativa en materia laboral como punto central del MVRL, pues la legislación estatal priva de hecho al sindicalismo vasco de bases de intervención que garanticen una estrategia propia en la defensa de los intereses de los trabajadores vascos. Se trata, pues, que el movimiento obrero vasco y sus organizaciones sindicales tengan instrumentos para incidir con eficacia y capacidad de determinación ante las políticas económicas y socio-laborales emanadas de los poderes públicos vascos y, en su caso, de instancias supranacionales.

(37) La referida competencia legislativa en materia laboral, como eje definitorio del concepto de MVRL, está conectada asimismo con el modelo de relaciones laborales que propugnamos para el proceso de construcción nacional de Euskal Herria.

(38) Sin perjuicio de considerar la negociación colectiva como un instrumento básico y medular de ordenación de las relaciones laborales, L.A.B. se opone con firmeza a un sistema basado en la "abstención legislativa", según el cual las instituciones se abstienen de la regulación directa de las relaciones de trabajo. Lejos de defender un modelo de acusado intervencionismo y reglamentismo que vacíe de contenido a la negociación colectiva, desnaturalizando su imprescindible papel, apostamos porque los poderes públicos nacionales vascos deben intervenir de modo relevante en la configuración del sistema de relaciones laborales, sin ceñirse a ser un mero instrumento auxiliar de promoción de acuerdos entre los agentes sociales. Para ello, se precisa la atribución de la capacidad legislativa referida anteriormente, de modo que el juego combinado, en relación de complementariedad, entre la normativa laboral y la actividad autorreguladora de las partes sociales permita el desarrollo de un sistema de relaciones laborales socialmente progresista.

(39) Tras el fracaso constatado de la vía estatutaria en la consecución del MVRL, es preciso situar esta reivindicación en las coordenadas de la confrontación política de fondo, que es la que enfrenta a Euskadi con el Estado Español. En la medida en que el MVRL afecta a una competencia exclusiva del Estado, consa-

grada constitucionalmente de modo explícito e indubitado, su materilización únicamente es realizable en el contexto de un nuevo marco jurídico-político cuyo eje es el reconocimiento de la soberanía nacional vasca.

2.1.2.- Política de empleo y de protección social: transferencias de los instrumentos necesarios.

(40) Para que el MVRL esté dotado de contenidos reales, es preciso disponer, junto a una legislación laboral propia, de los instrumentos políticos y administrativos necesarios para desarrollar una política de empleo y protección social acorde con las necesidades de los trabajadores vascos y de las capas poblacionales más desfavorecidas de nuestra sociedad.

a) Desempleo.-

(41) En materia de prestaciones por desempleo, el "Decretazo" introdujo una serie de modificaciones regresivas cuyos resultados son bien conocidos: la reducción de la cuantía de las prestaciones, el endurecimiento de los requisitos de acceso a las mismas y la desprotección de determinados colectivos de trabajadores/as, aprendices y algunos contratados a tiempo parcial. El pretendido objetivo de reducir el déficit público se ceba, una vez más, en el colectivo más débil, los desempleados/as

(42) Por lo que respecta al INEM, lejos de fortalecer los servicios públicos de empleo y transferir sus competencias a las Comunidades Autónomas, el Estado procede a su virtual desmantelamiento mediante la legalización de las empresas de trabajo temporal y las agencias privadas de colocación, desapareciendo la necesaria intermediación pública en el mercado laboral.

Ante este estado de cosas, el planteamiento de L.A.B. está basado en los siguientes puntos:

(43) a) Desde la constatación del vacío total de competencias de las instituciones autonómicas en materia de protección social, resulta imprescindible la exigencia firme de competencias legislativas plenas que permitan hacer frente, bajo los principios de solidaridad y justicia social, al grave deterioro de las condiciones de vida de los desempleados. Es inadmisibile que las medidas de política social que regulan los intereses de los desempleados se adopten a espaldas de la sociedad vasca y sus fuerzas sociales y políticas.

(44) b) Reivindicamos, asimismo, la transferencia íntegra del INEM a las instituciones autonómicas de Euskadi Sur con todas las funciones que dicho organismo estatal tiene atribuidas. Es necesaria e inaplazable la creación de sendos Institutos de Empleo y Formación que permitan abordar la materia referida al empleo desde una perspectiva global e integral, tanto en su vertiente de promoción y gestión del empleo como en lo referente a una política propia de Formación Profesional Ocupacional que no sea una mera aplicación de los planes diseñados por la Administración Central. Además, el reconocimiento y abono de las prestaciones económicas, contributivas y asistenciales, habrá de ser igualmente competencia de las instituciones autonómicas.

(45) c) Frente al funcionamiento burocratizado y dirigista del INEM, proponemos que los Institutos de Empleo y Formación, resultantes de la transferencia de dicho organismo, se configuren como servicios públicos de empleo

▶ [El Estado
procede al virtual
desmantelamiento del
INEM mediante la
legalización de las
empresas de trabajo
temporal y las agencias
privadas de colocación,
desapareciendo la
necesaria
intermediación pública
en el mercado laboral]

► [La Formación Profesional Continua constituye uno de los ejes fundamentales para una política de empleo dirigida al mantenimiento de los puestos de trabajo y, en definitiva, para el futuro del sistema productivo, máxime en una fase de internacionalización económica]

cuyos órganos rectores sean de carácter tripartito y paritario, con una participación real de los sindicatos en su gestión, con facultades decisorias y no meramente consultivas en el diseño, aprobación y ejecución de la política de empleo. Del mismo modo, apostamos por un organismo de estructura descentralizada, que tenga presente las realidades comarcales a través de los comités comarcales, órganos de base de amplia representación social (sindicatos, empresarios, centros educativos, ayuntamientos y otros agentes sociales) que realicen el diagnóstico socio-económico de su respectiva zona, elaborando planes locales de formación y planes de acción adecuados a su entorno comarcal. Al objeto de evitar respuestas parciales y descoordinadas, sería necesario que los Institutos de Empleo y Formación dieran cohesión y coordinación suficiente a las distintas actuaciones que se deriven de los planes de empleo y formación profesional ocupacional.

(46) Es necesario reseñar que la transferencia del INEM en los parámetros descritos es rechazada de modo categórico por la Administración del Estado.

(47) La constitución de la Sociedad Pública "Egailan", como observatorio ocupacional, y el denominado "Servicio Vasco de Colocación" a crear al amparo de la legalización de las agencias privadas de colocación, no satisfacen las pretensiones mínimas de L.A.B. en orden a la conformación, en el ámbito de la CAV, de un verdadero Instituto de Empleo y Formación. Por lo que respecta a Nafarroa, ni siquiera se conocen planteamientos concretos en tal dirección por parte de su Gobierno y/o Parlamento. Desde luego, no se vislumbra, ni en la CAV ni en Nafarroa, voluntad política alguna de exigir la transferencia del INEM en los términos reivindicados por la mayoría sindical.

(48) Por lo que respecta a las prestaciones por desempleo, la iniciativa consiste en "impulsar el inicio de las conversaciones necesarias", tras afirmar que en este tema ni siquiera ha habido conversaciones o negociaciones previas. En definitiva, una muestra clara de la incapacidad y falta de voluntad del Gobierno de Gasteiz, y de las fuerzas políticas que lo sustentan, para articular una dinámica mínimamente reivindicativa, siquiera desde su perspectiva estatutaria, en materias como el empleo, la formación y la protección social, preocupaciones importantes de los trabajadores vascos y del movimiento sindical abertzale.

b) Formación Profesional Continua.-

(49) La Formación Profesional Continua está destinada específicamente a los trabajadores ocupados y tiene como objetivo el incremento de la cualificación y el reciclaje profesional de los trabajadores que ya tienen un empleo. El conjunto del movimiento sindical es unánime al considerar que una política de promoción de la Formación Profesional Continua constituye uno de los ejes fundamentales para una política de empleo dirigida al mantenimiento de los puestos de trabajo y, en definitiva, para el futuro del sistema productivo, máxime en una fase de internacionalización económica. De ahí su caracterización como elemento estratégico, dado que está en juego la promoción profesional de los trabajadores y, en suma, la cualificación de la población activa.

(50) En diciembre de 1.992 se firmó el denominado "Acuerdo Nacional de Formación Continua" entre CCOO, UGT y CEOE, cuya característica principal es su acendrado centralismo, de modo que la aprobación de los planes de formación, tanto de empresa como planes agrupados como de ámbito sectorial e incluso los permisos individuales de formación, así como la administración

y distribución de los fondos disponibles para la formación continua se deciden directamente en Madrid. Al amparo de dicho Acuerdo estatal se constituyó la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), órgano que administra decenas de miles de millones de pesetas, existiendo fundadas sospechas de que, en la práctica, sirve como peculiar sistema de financiación de las organizaciones que lo gestionan.

(51) Por nuestra parte, tratamos de diseñar un modelo de Formación Profesional Continua alternativo al estatal, sustentado en bases distintas y objetivamente más favorables para un adecuado desarrollo de la formación continua. Sus bases serían:

(52) a) El modelo que L.A.B. defiende debe prestar una especial atención a las pequeñas y medianas empresas, por su importancia cuantitativa y cualitativa en la actividad económica vasca. Es necesaria la utilización de la infraestructura de los centros de formación profesional reglada, pertenecientes al sistema educativo. Asimismo, hay que resaltar el carácter finalista de las ayudas o subvenciones otorgadas, de modo que éstas sean percibidas directamente por sus destinatarios y no por quienes presentan el plan de formación y luego "se lo ventilan" en cursos de dudosa eficacia formativa.

(53) b) El ente que asuma la gestión de la Formación Continua tendrá carácter tripartito. Además de la presencia paritaria de patronal y sindicatos, con arreglo a los criterios de proporcionalidad y voto ponderado en la adopción de decisiones, consideramos positiva la participación de los poderes públicos autonómicos en dicho órgano, dada la responsabilidad política que tienen en la promoción de la formación profesional.

(54) c) La participación directa de sindicatos y patronal en el diseño y puesta en práctica de las acciones formativas. Así, el Ente aprobará los planes de formación continua que se presenten y adoptará cuantas decisiones se deriven de la puesta en marcha y desarrollo de la política de formación pactada (criterios de selección, programas, entidades formativas colaboradoras, seguimiento y evaluación de las acciones formativas, etc.). Debe instaurarse, pues, un modelo de participación de los sindicatos que otorgue a éstos capacidad decisoria, alejado de las fórmulas consultivas, y a menudo decorativas, al uso. Por otra parte, es claro que la negociación colectiva, de empresa o sectorial, debe de jugar un papel protagonista, de modo que los trabajadores y sus organizaciones representativas sean los verdaderos artífices de las acciones formativas a desarrollar.

c) Seguridad Social

(55) Uno de los aspectos más significativos de la crisis capitalista que persiste desde hace dos décadas es, sin duda, la crisis del Estado de Bienestar. La gran mayoría de las propuestas que se formulan desde el sistema para superar la crisis económica están basadas en la reducción de la intervención del Estado en lo económico y lo social, en la privatización de empresas y grupos industriales de titularidad pública, en la contención salarial, y la desregulación del mercado laboral y en la disminución de los gastos sociales. Los recortes en las prestaciones de desempleo, junto con la reforma del mercado de trabajo y la anunciada reforma de la Seguridad Social, van en esa dirección. Analizadas las dos primeras medidas, es necesario realizar algún apunte sobre la reforma de la Seguridad Social, pues constituye la última de las grandes reformas estructurales pendientes en el Estado Español.

► [La gran mayoría de las propuestas que se formulan desde el sistema para superar la crisis económica están basadas en la reducción de la intervención del Estado en lo económico y lo social]

▶ [En los últimos años se viene impulsando en la sociedad una imagen totalmente interesada y manipulada en torno a la "quiebra" económica de la Seguridad Social]

(56) En los últimos años se viene impulsando en la sociedad una imagen totalmente interesada y manipulada en torno a la "quiebra" económica de la Seguridad Social y, como consecuencia, a la necesidad de reformas y vías complementarias a un sistema universal de Seguridad Social. Detrás de esa quiebra económica se elude profundizar en las causas fundamentales de la misma: IMPAGO de los empresarios de las cuotas que les corresponden, sistemas de contratación con "cargo" a la Seguridad Social por exenciones de cuota...; Resulta de un cinismo sin límites las políticas de "reforma" de Seguridad Social que, basadas en recortes sociales, permiten, sin embargo, ese robo de fondos a las arcas de ese sistema público y facilita, al mismo tiempo, la especulación financiera con los fondos complementarios de los trabajadores/as.

(57) El denominado "Pacto de Toledo", que ha pasado relativamente inadvertido entre los trabajadores, se sitúa en el marco de una ofensiva contra el sistema público de pensiones de la Seguridad Social. Mediante la utilización de los argumentos falsos antes referidos, el Gobierno y sus valedores económicos están propagando insistentemente la idea de que el actual sistema de pensiones no podrá mantenerse en el futuro y que, en consecuencia, hay que reformar el sistema. Lo grave es que prácticamente la totalidad de las fuerzas políticas han llegado a un consenso en torno al documento conocido como "Pacto de Toledo", que formula una serie de "recomendaciones" que serán, sin duda, las bases de las reformas legislativas que se adoptarán en un futuro más o menos próximo, dependiendo de la coyuntura política. En síntesis, los aspectos fundamentales del referido Pacto son los siguientes:

(58) a) La separación de las fuentes de financiación según la naturaleza de la protección, de modo que el sistema contributivo se financiará sólo con las cotizaciones sociales y el no contributivo con los impuestos de los Presupuestos Generales del Estado. Por consiguiente, se pagarán las prestaciones que sea posible pagar con las cotizaciones que se recauden; si éstas se reducen, tal como viene exigiendo reiteradamente la patronal "en aras de la creación de empleo", la disminución de los ingresos conllevará necesariamente reducir la cuantía de las prestaciones.

(59) b) La ampliación del período de cálculo de las pensiones, desde los 8 años actuales a 10, ó a 15, ó incluso toda la vida laboral del trabajador, con la correspondiente reducción de la cuantía de la pensión para los trabajadores, con mayor incidencia en quienes hayan permanecido en situación de desempleo.

(60) c) La incentivación del retraso de la edad de jubilación. Teniendo en cuenta que la jubilación a los 65 años es voluntaria, es de todo punto incongruente defender la necesidad del reparto de trabajo con las pretensiones de retrasar la edad de jubilación.

(61) d) La reducción de las cotizaciones sociales, con lo que la capacidad de financiación del sistema puede verse seriamente amenazada.

(62) e) El fomento del sistema privado de pensiones, teóricamente concebido como sistema complementario, pero dado el deterioro previsible de las prestaciones del sistema público, se convertirá en una realidad para muchos trabajadores, permitiendo al capital privado disponer de ingentes fondos aportados por los trabajadores.

(63) En definitiva, el "Pacto de Toledo" sienta las bases para un nuevo ataque

a los trabajadores y amenaza con deteriorar gravemente otra conquista histórica de los mismos.

(64) ¿Qué poder real tienen las instituciones autonómicas de Euskadi Sur para hacer frente al problema descrito? ¿Pueden impedir, interferir o condicionar su implantación? Evidentemente, no. Una vez más estamos ante el techo competencial establecido en el ordenamiento constitucional y, por tanto, estatutario. El sistema de pensiones de la Seguridad Social, elemento básico para desarrollar una política de redistribución de las rentas y la reducción de las desigualdades sociales, queda al margen de la intervención de los poderes públicos autonómicos. Sus competencias, circunscritas básicamente al campo de la asistencia social y la gestión de las pensiones no contributivas, son de carácter marginal, en absoluto suficientes para conformar un sistema de Seguridad Social propio. Es por ello que las reivindicaciones de L.A.B. giran en torno a dos ejes :

(65) a) Competencias legislativas plenas en materia de Seguridad Social, incluida la legislación básica y el establecimiento de las normas que configuran el régimen económico de la Seguridad Social.

(66) b) Transferencia del INSS e ISM a las instituciones autonómicas vascas, con capacidad de recaudación, gestión y administración de los recursos financieros y sujeción al principio de caja autónoma. Hay que subrayar que desde los defensores del carácter unitario del Estado se viene a identificar la ruptura de la caja única de la Tesorería General de la Seguridad Social con una supuesta insolidaridad de quienes propugnamos las transferencias reseñadas. De nuevo, se utilizan argumentos nobles, como la solidaridad, para encubrir intereses políticos ligados a una concepción cerrilmente centralista del Estado; que se niega incluso a la transferencia de la gestión del régimen económico de la Seguridad Social, prevista expresamente en el Estatuto vigente en la CAV desde hace 16 años. El PNV, que no tiene empacho en apoyar la reforma laboral y en suscribir el "Pacto de Toledo", no ha tenido voluntad política para exigir con un mínimo de energía las transferencias de Seguridad Social, limitándose a denunciar la "sequía transferencial" que aqueja al agónico proceso estatutario desde 1.987.

(67) c) L.A.B. considera imprescindible la creación de un Instituto Vasco de Seguridad Social que permita desarrollar, CON PODER NORMATIVO, un Sistema Público Vasco que garantice unas prestaciones dignas y suficientes a sus beneficiarios.

2.1.3.- Negociación Colectiva

a) Espacio social europeo y estrategia sindical

(68) Frente a la reivindicación del MVRL se sitúan diversas posiciones políticas y sindicales que ponen el acento en la apuesta por fortalecer el espacio social europeo y un proyecto sindical europeo basado en objetivos comunes. Para situar la cuestión en sus justos términos y evitar despistarnos por la recurrente invocación al marco europeo, como pretendida solución mágica a nuestros problemas, conviene hacer algunas consideraciones. En primer lugar, insistir en que el proceso de construcción ultraliberal de la llamada Unión Europea no permite hablar de una dimensión social de la misma, dadas las clamorosas deficiencias en el marco regulador de los aspectos laborales y sociales en el Tratado de la Unión. Basta señalar que, según el Protocolo de Política Social, se ex-

▶ [L.A.B. considera imprescindible la creación de un Instituto Vasco de Seguridad Social que permita desarrollar, CON PODER NORMATIVO, un Sistema Público Vasco que garantice unas prestaciones dignas y suficientes a sus beneficiarios]

cluyen de la posibilidad de regulación comunitaria aspectos sustanciales de las relaciones laborales, como el derecho de asociación y sindicación, derecho de huelga, cierre patronal y remuneraciones; además, son numerosas las materias a decidir por unanimidad entre los Estados miembros (la exigencia de unanimidad implica derecho de veto): seguridad social y protección social de los trabajadores, protección de los trabajadores en caso de despido, co-gestión, condiciones de empleo de los nacionales de terceros países y contribuciones financieras dirigidas al fomento de empleo. Ciertamente, el referido Protocolo (no suscrito por Gran Bretaña) reconoce a los interlocutores sociales la posibilidad de elaboración de acuerdos a nivel europeo, consagrando el llamado diálogo social europeo.

(69) Ahora bien, ¿existe una verdadera negociación colectiva a escala europea?, ¿se dan condiciones objetivas para ello? Las dificultades de todo orden son extremas. De entrada, los sistemas y modelos de negociación colectiva de los distintos Estados son completamente distintos de uno a otro; la estructura de la negociación colectiva no es comparable en términos de un mínimo de homogeneidad; los sujetos negociales tienen distintos poderes contractuales y los modelos de representación de los trabajadores son igualmente diversos. En cuanto a los interlocutores sociales a escala europea, las facultades de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) le permiten demandar a los gobiernos que hagan leyes, o a los organismos comunitarios que adopten directivas, pero no tiene el poder de negociar un convenio; por su parte, la patronal UNICE tiene una actitud sumamente remisa a cualquier posibilidad de negociación colectiva a nivel europeo.

(70) En estas condiciones, apostar desde el sindicalismo vasco por una estrategia basada en las pretendidas virtualidades del ámbito europeo de negociación colectiva sería sencillamente suicida. De hecho, los sindicatos mayoritarios españoles insisten en su intento de consolidar el marco estatal de relaciones laborales, no dejando la regulación de las categorías profesionales en los sectores, del derecho de huelga, y menos el FORCEM derivado de su Acuerdo "Nacional" de FPC, por citar algunas materias, al albur de un eventual diálogo social a escala europea; por el contrario, se dotan de los instrumentos necesarios para desarrollar su estrategia sindical en su ámbito propio, el estatal español.

(71) Cuestión distinta es nuestra voluntad de participar en los Comités de Empresa europeos a crear en aplicación de la Directiva 94/95 de 22 de Septiembre, órganos de información y consulta a los trabajadores en empresas con implantación en más de un Estado comunitario y de una determinada dimensión. Se trata de una iniciativa interesante que, más allá de sus limitaciones, puede servir como instrumento de ejercer un cierto control en las empresas multinacionales con centros de trabajo también en Euskadi.

b) Estructura y marcos de la negociación colectiva.-

(72) La cuestión atinente a los marcos de negociación colectiva, lejos de ser estéril y artificial, reviste una importancia capital en nuestra estrategia sindical.

(73) El fenómeno de la estatalización de las relaciones laborales y de sus repercusiones en la negociación colectiva ha sido objeto de numerosos análisis desde el III Congreso. Hoy debemos subrayar que pervive el riesgo cierto de

► [La cuestión atinente a los marcos de negociación colectiva, lejos de ser estéril y artificial, reviste una importancia capital en nuestra estrategia sindical]

que tal estrategia de estatalización sea desarrollada por los sindicatos mayoritarios españoles y la patronal CEOE, a través del fortalecimiento del ámbito sectorial estatal con ocasión de la sustitución de las Ordenanzas Laborales.

(74) El Consejo Confederal de CCOO adoptó en el mes de marzo pasado una resolución, sumamente clarificadora, del siguiente tenor: "El ámbito sectorial-estatal es el prioritario y al que hay que dedicar el máximo de esfuerzos sindicales para desarrollarlo como pieza básica de la estrategia sindical. Hay que aprovechar para ello el proceso de negociaciones para la sustitución de las Ordenanzas Laborales para alcanzar Convenios Marco o Generales". Por su parte, la Federación Minerometalúrgica de dicho sindicato apuesta por "la preponderancia de los Convenios Sectoriales Estatales como reguladores de los derechos no dispositivos del conjunto de trabajadores y trabajadoras de todo el ámbito nacional".

(75) La postura de UGT en este terreno es de signo aún más centralista, si cabe.

(76) El sindicalismo abertzale, desde la unidad de acción LAB-ELA, tiene un reto importante en el combate contra dichas posiciones. Debemos aprovechar el mapa sindical resultante de las elecciones sindicales y la debilidad y desorientación del sindicalismo estatal en Euskadi para forzar una dinámica de desvinculación generalizada de los convenios estatales que sustituyan a las Ordenanzas Laborales. Tenemos que avanzar con paso firme en el desarrollo, profundización, extensión y consolidación del marco vasco de negociación colectiva, regulando en nuestros convenios todas las materias susceptibles de negociación sin sujeción a parámetros estatales de ninguna clase. Del mismo modo, en el propósito de impulsar y fortalecer el marco vasco de negociación colectiva, defendemos la necesidad de traer al ámbito vasco la negociación de los convenios colectivos que hoy se negocian en el nivel estatal y tienen aplicación en Euskadi; aun conscientes de las dificultades existentes, hay que empezar a dar pasos en esa dirección, superando el carácter retórico que hasta ahora ha tenido esta propuesta.

(77) En definitiva, nuestra posición es decididamente contraria a la estatalización de los convenios colectivos y, por consiguiente, a la regulación de cualesquiera materias en el ámbito estatal, tengan naturaleza estructural o no. Desde L.A.B. no podemos admitir que los convenios colectivos negociados en Euskadi estén condicionados o limitados, en mayor o menor grado, por los convenios sectoriales estatales. Cualquier interferencia en tal sentido la consideramos como un ataque al marco vasco de relaciones laborales.

(78) En relación al objetivo planteado puede resultar de alguna utilidad el vigente art. 84 del Estatuto de los Trabajadores. No es momento de polemizar sobre el alcance y la trascendencia que tal precepto puede tener en el devenir de la negociación colectiva en Euskadi. Lo cierto es que la mayoría sindical abertzale deberá aprovechar el margen de maniobra que da el art. 84 E.T. para tratar de neutralizar, al menos en parte, los efectos de las anunciadas agresiones antidemocráticas de los sindicatos y patronal estatales. En este sentido, rechazamos los intentos de laminar la virtualidad de la aplicación del art. 84 E.T., máxime cuando se pretende cerrar en el ámbito estatal de negociación no sólo las materias reservadas para dicho nivel por el propio art. 84 E.T., sino ampliarlas a la estructura salarial, el salario mínimo del sector, la estructura y el concepto de jornada, ascensos y promociones, ordenación de la negociación colectiva en ámbitos inferiores y los procedimientos y órganos de resolución de conflictos de trabajo.

► [Debemos aprovechar el mapa sindical resultante de las elecciones sindicales y la debilidad y desorientación del sindicalismo estatal en Euskadi para forzar una dinámica de desvinculación generalizada de los convenios estatales que sustituyan a las Ordenanzas Laborales]

► [Debemos
subrayar que nuestra
estrategia pasa,
hoy por hoy, por la
defensa y consolidación
de los convenios
colectivos sectoriales en
los cuatro herrialdes de
Hegoalde]

(79) L.A.B. considera necesaria la articulación de la negociación colectiva desarrollada en Euskadi. Estamos hablando, claro está, de un sistema articulado que no tiene como referente el ámbito estatal, sino de establecer un sistema de coordinación e interrelación entre los convenios sectoriales negociados en Euskadi y los pactos de empresa que, de modo complementario, mejoran el contenido de aquéllos, pero siempre sobre la base de un "suelo mínimo" garantizado para todos los trabajadores del sector. Del mismo modo, abogamos por la racionalización de la estructura de la negociación colectiva en el ámbito vasco, en la línea de integrar y unificar los convenios de determinados sectores en base a la homogeneidad de su actividad o la similitud relativa de su problemática (comercio, transporte, etc.).

(80) Nuestra propuesta de ordenación y articulación de la negociación colectiva parte de la necesidad de preservar y, donde sea posible extender, los actuales marcos de negociación colectiva existentes en Euskadi. En este sentido, debemos subrayar que nuestra estrategia pasa, hoy por hoy, por la defensa y consolidación de los convenios colectivos sectoriales en los cuatro herrialdes de Hegoalde, salvo la dinámica autonómica propia de los acuerdos y convenios referentes a las Administraciones Públicas. Por tanto, el impulso de convenios sectoriales de ámbito autonómico no es ahora una prioridad para L.A.B., máxime si supone abandonar ámbitos con una acreditada experiencia negociadora y apostar por una vía de alto riesgo que abocaría finalmente en la implantación de los convenios estatales.

(81) El ámbito empresarial de negociación colectiva, a través de los pactos de empresa principalmente, debe constituir un refuerzo de la acción sindical cuyo objetivo, como ha quedado apuntado, debe ser la mejora progresiva de las condiciones de trabajo (desde planteamientos profundos de acción sindical y no exclusivizados en la Jornada y el salario) fijadas en los convenios sectoriales, allí donde la correlación de fuerzas lo permita. Aun reconociendo la idoneidad del nivel de empresa para facilitar el protagonismo directo de los trabajadores en la negociación de su convenio, no podemos ignorar que la reforma laboral promueve los acuerdos y pactos de empresa con un claro efecto desregulador, como vía de inaplicación de los convenios colectivos sectoriales; baste recordar los acuerdos en la empresa de modificación del régimen salarial pactado en convenio (aplicación de la cláusula de descuelgue) o los acuerdos colectivos de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidos en un convenio colectivo estatutario.

(82) El fomento de dichos acuerdos y pactos de nivel empresarial no es un fenómeno casual, sino que se inscribe en una corriente que propugna el binomio descentralización-flexibilización como eje del modelo de relaciones laborales a imponer por el sistema.

(83) Resulta significativo, en este sentido, que la pretensión de hacer pivotar sobre el nivel empresarial la mayor parte de la negociación colectiva es defendida con ahinco por la patronal Adeg. Abrazada a la idea de la descentralización negociadora, dicha asociación empresarial sostiene que "no estamos a favor o en contra de la descentralización exclusivamente porque existe en Euskadi una realidad sindical distinta; nosotros estaríamos a favor de la descentralización si fuéramos una patronal de Segovia o de Almería, nos da lo mismo", dejando patente su peculiar concepción del marco vasco de relaciones laborales.

(84) Desde L.A.B. debemos combatir esta tendencia a potenciar el ámbito empresarial de negociación, con el consiguiente debilitamiento de la negocia-

ción colectiva sectorial, a través de una adecuada articulación de los convenios negociados en Euskadi en la línea de lo señalado en la línea de lo señalado anteriormente.

c) Objetivos de la Negociación Colectiva para esta fase: algunos apuntes de estrategia.

(85) El movimiento sindical abertzale, y L.A.B. en particular, como agente social activo, no puede permanecer en actitud pasiva a la espera del cambio de marco jurídico-político del que se deriven las competencias indicadas en los epígrafes anteriores. Del mismo modo que en el plano de la lucha política global, el proceso de construcción nacional lo concebimos como algo dinámico, a trabajar día a día desde ahora, es preciso que desde la acción sindical vayamos dando pasos en la conformación del MVRL. Para ello, la práctica diferenciada de la negociación colectiva en el ámbito vasco, sobre la base de la defensa de los marcos y estructuras descritas en el apartado anterior, debe de ser uno de los ejes básicos de nuestra acción sindical. La negociación colectiva constituye, pues, uno de los instrumentos de intervención más importantes. Ahora bien, ¿en torno a qué objetivos?, ¿qué estrategia articulamos para materializar tales objetivos?

(86) Como es natural, esta ponencia no pretende enumerar los objetivos precisos propios de una plataforma reivindicativa ni, en sentido contrario, realizar reflexiones teóricas y atemporales sobre el papel de la negociación colectiva en el desarrollo de un sistema progresista de relaciones laborales. Se trata, más bien, de perfilar algunas ideas básicas que sirvan para orientar nuestra estrategia en la negociación colectiva para la fase postcongresual.

c.1.- Combatir la Reforma laboral

(87) Uno de los objetivos principales de la negociación colectiva durante los próximos años es el de evitar la implantación de la reforma laboral. Sin embargo, hay que subrayar que el combate contra la reforma laboral, expresión de una política económica y social gravemente lesiva para el conjunto de los trabajadores, no puede circunscribirse al ámbito de la negociación colectiva, sino que debemos combinar todos los instrumentos de lucha propios de nuestra acción sindical: desde procesos de confrontación "pura", con el consiguiente dimensionamiento del componente político del conflicto, hasta dinámicas movilizadoras permanentes y sistemáticas del conjunto de las estructuras del sindicato, pasando por una adecuada intervención en la negociación colectiva. Basta señalar, a título de ejemplo, que los despidos impuestos en aplicación de la reforma laboral, la lucha contra la precariedad o contra las empresas de trabajo temporal requieren una respuesta global, y no limitada a la negociación colectiva, herramienta notoriamente insuficiente para hacer frente a los referidos problemas. En otras palabras, la negociación colectiva no agota nuestra acción sindical y reivindicativa en la lucha contra la reforma laboral.

(88) Es sabido que uno de los efectos principales de la citada contrarreforma consiste en la desaparición, en numerosos casos, del principio de norma mínima y de derechos considerados, hasta hace bien poco, de carácter indisponible para las partes colectivas. De esta forma, el papel de la ley como garantía de un cuadro mínimo de derechos para los trabajadores queda seriamente degradado. Ante la retirada de la ley, o deslegalización, muchas materias de las relaciones laborales habrán de ser reguladas por la negociación colectiva; en caso contrario quedarán inevitablemente remitidas al acuerdo individual y

▶ [La negociación
colectiva no agota
nuestra acción
sindical y reivindicativa
en la lucha contra la
reforma laboral]

en la práctica, a la decisión unilateral del empresario. Por consiguiente, la negociación colectiva juega un papel de importancia relevante en la ordenación de numerosos aspectos de las relaciones laborales. Reseñaremos de forma sucinta algunas de las materias a las que deberemos prestar una particular atención:

(89) a) Vigencia de los convenios colectivos.- Como regla general, la vigencia de los convenios debe de plantearse en términos de duración limitada, anual a ser posible. Si consideramos la negociación colectiva como un instrumento para fomentar la participación directa de los trabajadores en la lucha por la mejora de sus condiciones de trabajo y para impulsar un protagonismo real de los mismos en la acción sindical, es necesario evitar convenios o pactos de vigencia plurianual, por cuanto que ello supondría estimular la apatía y desmovilización obreras, fenómenos bastante generalizados en la dinámica actual de la negociación colectiva, desgraciadamente. De todas formas pueden existir materias de negociación cuya vigencia anual pueda ser superada por interés sindical en los contenidos que la conforman.

En cualquier caso, es preciso garantizar la prórroga automática de la vigencia de la parte normativa de los convenios, de modo que se cubra el vacío normativo que, en caso contrario, se produciría entre el agotamiento de la vigencia del convenio y la fecha de aprobación del posterior. Hay que tener presente que la oposición a la "ultraactividad" de los convenios es precisamente uno de los objetivos que más insistentemente planteará la patronal en las mesas de negociación, aprovechando la oportunidad que en tal sentido le brinda la reforma laboral.

(90) b) Sucesión de convenios y derechos laborales.- Teniendo en cuenta que, a partir de la reforma, un nuevo convenio colectivo sustituye en su integridad, derogándolo, al convenio anterior, es necesario incluir en la negociación la regulación de todas las materias que nos interesen; no debemos, pues, dejar "flecós" sin negociar, pues la falta de pacto expreso en relación a muchas materias conllevará la aplicación de la reforma laboral a secas y, en definitiva, la pura imposición empresarial.

(91) c) Cláusulas de descuelgue.- Dado que el establecimiento de dichas cláusulas figura como parte del contenido mínimo obligatorio de los convenios sectoriales, debemos tratar de limitar al máximo su aplicación mediante la regulación más restrictiva posible de las mismas: precisión de las circunstancias justificativas con presentación de información exhaustiva al efecto, alcance del descuelgue, plazos y procedimientos para su aplicación, eventuales compromisos de las empresas en el mantenimiento del empleo y cualquier otro requisito tendente a la inaplicación práctica de estas cláusulas que desvirtúen el principio de la eficacia general de los convenios colectivos.

(92) d) Contratación.- El objetivo del empleo, y del reparto de trabajo, son cuestiones prioritarias de la acción sindical, siendo objeto de tratamiento específico en un apartado posterior de la ponencia. Ello no obstante, conviene formular aquí alguna consideración sobre la problemática específica de la contratación laboral. Las modalidades de contratación constituyen uno de los aspectos medulares de las relaciones laborales. De hecho, la reforma laboral sienta las bases para la consolidación y extensión de la precariedad laboral, fenómeno de largo alcance tantas veces denunciado por el conjunto del movimiento sindical. Estamos, pues, ante una opción de política legislativa: estabilidad en el empleo y principio de causalidad en la contratación frente a inseguridad laboral y precariedad propiciadas por la reforma. Ciertamente, en es-

► [El objetivo del empleo, y del reparto de trabajo, son cuestiones prioritarias de la acción sindical]

te terreno la autonomía colectiva de las partes, la negociación colectiva, juega un papel muy subordinado, máxime cuando cierta jurisprudencia tiende a limitar extraordinariamente la regulación convencional de las materias referidas a la contratación por entender que la política de empleo corresponde desarrollarla básicamente a los poderes públicos mediante normas de derecho necesario inmodificables, en lo sustancial, por los convenios colectivos.

(93) No obstante, debemos intervenir también desde la negociación colectiva mediante mecanismos cuyo objetivo debe ser el mantenimiento y la creación de empleo neto, además de evitar toda discriminación entre trabajadores temporales y fijos. Especial mención merecen los contratos de aprendizaje, buque insignia de la degradación de la contratación temporal, y determinados contratos a tiempo parcial. Por lo que respecta al contrato basura, debemos regular el mismo en los convenios colectivos, asegurando el cumplimiento de los fines formativos y mejorando las condiciones salariales y de protección social que prevé la legislación. En relación a los contratos a tiempo parcial, debemos tratar de consignar en los convenios la prohibición de realizar este tipo de contratos que impliquen desprotección social (jornadas por debajo de 12h. semanales ó 48 h. mensuales).

(94) e) Extinción del contrato.- El principio general que ha de guiar nuestras propuestas es el reforzamiento de los mecanismos de defensa colectiva y de los derechos de los comités de empresa y secciones sindicales para dotar del máximo de seguridad a la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de los puestos de trabajo. En concreto, hay que subrayar el necesario reconocimiento de los derechos de información, consulta y negociación en los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, que deberá extenderse también a los despidos individuales y plurales por "causas objetivas", a pesar de que la reforma laboral ha suprimido en estos casos la autorización administrativa. Asimismo, es necesaria una regulación precisa y exhaustiva de la documentación económica y financiera que el empresario ha de entregar a los representantes de los trabajadores en todos los casos de despido por las causas anteriormente señaladas.

(95) f) Discriminación de la mujer trabajadora.- Siendo dicha discriminación un problema que requiere una respuesta global del conjunto de la acción sindical, también desde la negociación colectiva, como instrumento específico de intervención sindical, debemos incorporar esta problemática a nuestra dinámica negocial. Como se ha insistido repetidamente en otros documentos del sindicato, lo importante no es tanto la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas estereotipadas o formulaciones genéricas sobre prohibición de discriminación por razón de sexo, sino detectar y combatir los mecanismos de discriminación indirecta que se instauran precisamente en los convenios colectivos. Hemos de tener una actitud particularmente vigilante para evitar tanto la diferenciación artificial de categorías profesionales, con la feminización de tareas o puestos de trabajo con menor retribución, como la asignación de complementos salariales a puestos de trabajo reservados en exclusiva, de hecho, al personal masculino, por citar dos de los métodos típicos de marginación laboral de la mujer instrumentados a través de la negociación colectiva.

(96) g) Grupos de empresas.- Los procesos de concentración empresarial en el contexto de la mundialización de la economía descritos en la primera parte de esta ponencia, hacen que nos tengamos que enfrentar, cada vez con más frecuencia, a los denominados grupos de empresa, caracterizados por un alto grado de integración económica y organizativa, en muchos casos con una única dirección, fusión patrimonial y trabajadores prestando indistin-

► [Debemos intervenir también desde la negociación colectiva mediante mecanismos cuyo objetivo debe ser el mantenimiento y la creación de empleo neto]

tamente servicios para todas las empresas del grupo, que tienen personalidad jurídica propia cada una de ellas. Dada la práctica inexistencia de regulación legal de dichos grupos de empresa, al menos desde la perspectiva laboral, resulta necesario plantear la conveniencia de impulsar convenios colectivos de dicho ámbito, en línea con el Convenio de la OIT N° 154 de 19 de junio de 1.981 sobre Fomento de la Negociación Colectiva, al objeto de garantizar los derechos y defender los intereses del conjunto de los trabajadores del grupo de empresas. Este planteamiento requiere, claro está, una articulación propia en el ámbito vasco en sintonía con nuestras posiciones relativas a los marcos de negociación expuestos anteriormente.

c.2. - Avanzar en la democratización de las relaciones laborales

(97) Otro objetivo central de la negociación colectiva debe de consistir en avanzar en la democratización de las relaciones laborales acotando el poder del capital.

(98) Para un sindicato como L.A.B., con un planteamiento programático de signo anticapitalista, es necesario desde una perspectiva estratégica cuestionar la legitimación del poder patronal y, en definitiva, el modelo de relaciones laborales autoritario propio del sistema capitalista. Es preciso modificar el equilibrio de poder en el seno de la empresa, logrando que los trabajadores tengan una influencia determinante en la adopción de las decisiones que afecten al núcleo de poder.

(99) El sindicato tiene que "educar", si se acepta el término, al conjunto de los trabajadores haciéndoles ver que el conflicto en la empresa no es sólo, ni principalmente, un conflicto de carácter salarial, sino un conflicto de poder apropiado para implantar gradualmente un modelo de relaciones laborales alternativo que restablezca los derechos de los trabajadores y deslegitime el poder empresarial. Un modelo de relaciones industriales como el apuntado lleva a la defensa de fórmulas de participación de los trabajadores encaminadas a restringir o acotar el poder empresarial a través de distintas formas de lo que genéricamente podemos denominar codeterminación, concepto referido a la participación de los representantes de los trabajadores en la determinación de las decisiones que afectan a la empresa, incluidas las que afectan a los aspectos más medulares o estratégicos de la misma.

(100) Esta propuesta de limitación intensa del poder patronal consustancial a la codeterminación, no puede llevarnos a olvidar los riesgos inherentes a cualquier mecanismo de participación que implique, aún de forma indirecta, compartir el poder empresarial. Ciertamente, una participación que conlleve un determinado grado de gestión de la empresa (la cogestión propiamente dicha), con la consiguiente corresponsabilización de los trabajadores, supone una limitación insalvable para desarrollar una acción sindical reivindicativa y de confrontación como la que propugnamos en esta fase histórica.

(101) Por tanto, se trata de pactar mecanismos de codecisión que garanticen un contrapoder real de los trabajadores en los aspectos estratégicos y de orden general de la empresa, influyendo de modo determinante y eficaz en la marcha de la misma.

(102) La negociación colectiva, entendida en sentido amplio, es uno de los instrumentos que pueden y deben permitir ir materializando las reflexiones expuestas. En la ya tópica propuesta de enriquecimiento de los contenidos de la negociación colectiva, debemos plantear la democratización de las relaciones

▶ [Otro objetivo central de la negociación colectiva debe de consistir en avanzar en la democratización de las relaciones laborales acotando el poder del capital]

laborales como un objetivo de primer orden. Debemos superar la concepción tradicional o industrialista de la negociación colectiva, donde los convenios colectivos tienen la función básicamente de establecer el precio de la venta de la fuerza de trabajo (el salario), definir las funciones del trabajador (categorías profesionales) y regular la duración del tiempo de trabajo (la jornada). En dicha concepción, todavía arraigada en gran parte entre nosotros, los aspectos neurálgicos relativos a la organización del trabajo y la ordenación del sistema productivo son, de hecho, facultad exclusiva del empresario, siendo deficiente cuando no marginal su tratamiento en la negociación colectiva.

(103) En este sentido, resulta preciso modificar nuestros esquemas, apostando por el fortalecimiento de los mecanismos de control sindical: información, consulta previa, negociación y vigilancia por los representantes de los trabajadores. El referido control sindical debe de estar referido a un amplio abanico de materias que con frecuencia quedan prácticamente desatendidas en nuestra acción sindical: información económica y financiera; negociación sobre modificación de condiciones de trabajo; movilidad geográfica y funcional; información sobre cambios de status jurídico de la empresa, como transformaciones societarias, fusiones por absorción y, en general, cambios en la configuración jurídica de la empresa trascendentes para el futuro; negociación de los planes estratégicos, de expansión y de renovación tecnológica...

(104) En definitiva, se trata de superar una dinámica reduccionista y defensiva de la acción sindical y la negociación colectiva, incorporando a la misma elementos que contribuyan a avanzar en la democratización de las relaciones laborales, pilar básico del modelo social en un MVRL, cuestionando desde hoy la característica principal del modelo capitalista de relaciones industriales, su poder de decisión en todos los ámbitos, reforzado de modo intenso y general con la aprobación de la reforma laboral.

(105) Una de las materias afectadas por dicho incremento del poder empresarial es la referida a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la movilidad geográfica. Con la desaparición de la autorización administrativa, las facultades para su implantación residen en el empresario, sin perjuicio de la posibilidad de impugnación judicial de sus decisiones, de dudosa eficacia dada la solución incierta, en la mayoría de las ocasiones "a toro pasado". Así las cosas, resulta conveniente establecer en el marco de los convenios colectivos la obligatoriedad de la mediación y el arbitraje para la resolución de las discrepancias surgidas en el período de consultas, extendiendo el carácter preceptivo de las mismas a todo tipo de traslado o modificación sustancial, sea individual, plural o colectivo. Este planteamiento, compatible con el ejercicio de los métodos de autodefensa, particularmente la huelga, supone la extensión de los mecanismos de resolución extrajudicial de los conflictos de trabajo; pero no desde una perspectiva de pacificación de los conflictos de trabajo, sino desde la óptica de limitar las facultades unilaterales que la reforma laboral atribuye a los empresarios.

2.1.4.- Sobre la intervención en órganos institucionales con participación sindical.

Tanto en el ámbito de la CAV como en Navarra es creciente la instauración de diversos organismos institucionales que van configurando un entramado donde los agentes sociales, y los sindicatos en particular, tienen un protagonismo condicionado estructuralmente por las escasas competencias efectivas de los mismos. De forma breve reseñaremos los más importantes:

▶ [Se trata de superar una dinámica reduccionista y defensiva de la acción sindical y la negociación colectiva, incorporando a la misma elementos que contribuyan a avanzar en la democratización de las relaciones laborales]

► [Los organismos
autónómicos sólo
podrán adquirir plena
virtualidad y desarrollo
en la medida en que las
instituciones vascas
tengan el nivel
competencial adecuado
para adoptar una
política socio-económica
y laboral propia en el
marco de un MVRL]

(106) a) Consejo de Relaciones Laborales de la CAV (C.R.L.). La virtualidad real de este órgano de composición paritaria patronal-sindicatos ha sido escasa durante los últimos años, limitándose básicamente a la gestión del PRECO II, sobre conflictos colectivos, una actitud consultiva sobre materias de segundo orden y la realización de informes y estudios referidos a la situación socio-económica y de análisis de la negociación colectiva. Ello no obstante, parece que se pretende dotar al CRL de un nuevo impulso en orden al tratamiento de una imprecisa "reestructuración de la negociación colectiva", por lo que habremos de estar atentos a su evolución, aprovechando las eventuales posibilidades que puedan plantearse para el desarrollo de una práctica diferenciada de la negociación colectiva.

(107) b) Consejos Económicos y Sociales (C.E.S.) de la C.A.V. y Nafarroa. La reciente modificación de sus respectivas normas de creación posibilitan la incorporación de L.A.B. a ambos organismos, cuya eficacia real está supeditada a los condicionamientos estructurales a los que posteriormente se hará referencia.

(108) c) Osalan (Instituto de la C.A.V. de Seguridad y Salud Laborales) e Instituto Navarro de Salud Laboral. L.A.B. está excluida de ambos organismos, debiéndose plantear el derecho a participar en los mismos, dado el interés que la materia de prevención de la siniestrabilidad laboral tiene para los trabajadores.

(109) d) Consejo de Formación Profesional de la C.A.V.- Órgano hasta el momento inoperante. Su puesta en marcha dependerá, en buena medida, del logro de un Acuerdo Interconfederal sobre Formación Profesional Continua y del traspaso de la Formación Profesional Ocupacional ligada a la transferencia del INEM, para conseguir una adecuada coordinación entre las distintas áreas de la formación profesional, incluida la reglada.

Los referidos organismos de participación institucional tienen dos características básicas comunes a todos ellos:

(110) 1) El marco de sus atribuciones está predeterminado por la distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en las materias objeto de tratamiento. Cabe reiterar aquí que el grueso de las decisiones estratégicas o importantes en el ámbito de la política económica, social y laboral son adoptados por las instancias legislativas y gubernamentales del Estado, por lo que la elaboración de dictámenes corresponde al CES estatal y a los distintos organismos de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, en donde por cierto nuestra presencia ha sido rechazada por el Ministerio de Trabajo en base a argumentos peregrinos que encubren una clara discriminación sindical. Por consiguiente, dichos organismos autónómicos sólo podrán adquirir plena virtualidad y desarrollo en la medida en que las instituciones vascas tengan el nivel competencial adecuado para adoptar una política socio-económica y laboral propia en el marco de un MVRL.

(111) 2) El carácter consultivo de los mismos, acentuado en el caso del CES de la CAV por la expresa prohibición de emitir dictamen sobre el proyecto de Ley de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, en sintonía con el modelo de CES estatal, privado igualmente de la capacidad de dictaminar sobre dicha norma articuladora de la política económica en el Estado.

(112) El planteamiento de L.A.B. en este terreno consiste en la defensa del ca-

rácter codecisorio de los sindicatos en los organismos de participación institucional, de modo que su intervención sea eficaz y decisiva en orden a preservar los intereses sociales y económicos del conjunto de los trabajadores vascos. En definitiva, el sindicalismo tiene que adquirir un grado de protagonismo real y efectivo en esos organismos, garantizándose su capacidad de determinación sobre las medidas que afecten a las condiciones de trabajo y calidad de vida, en su sentido más amplio. Por otra parte, dicha intervención institucional no debe suplantar los canales de interlocución directos de los sindicatos con los poderes públicos y con la propia patronal, pues existe la tentación de convertir los Consejos Económicos y Sociales en foros de "concertación regional" apropiados para la negociación del correspondiente pacto social, desnaturalizando por completo las funciones del organismo.

(113) Del mismo modo, es preciso resaltar que uno de los objetivos principales de L.A.B. en este tema es la defensa de nuevos espacios de intervención institucional, particularmente en el ámbito de las Diputaciones y Ayuntamientos. Los ingentes recursos públicos que estas entidades destinan a distintas áreas (bienestar social, formación profesional, industria, etc.) quedan, hoy por hoy, al margen de todo control de los agentes sociales, adoptándose decisiones de importancia a espaldas del movimiento sindical, por la interesada consideración de que las mismas corresponden a la esfera del poder político. L.A.B. considera que también en estos ámbitos los sindicatos deben ser agentes sociales activos capaces de codecidir en las materias que afectan a los intereses generales de los trabajadores, además de desarrollar un control efectivo de la gestión de los poderes públicos. En este línea situamos nuestra propuesta de crear COMISIONES DE EMPLEO y DESARROLLO ECONOMICO A NIVEL MUNICIPAL.

(114) A la hora de enfocar la intervención de L.A.B. en los órganos institucionales con participación sindical, no debemos perder de vista que la misma constituye un frente más en la acción sindical, pero conscientes de que nuestra prioridad es el trabajo de base, en los centros de trabajo, en las estructuras de intervención comarcales y sectoriales, a ras de suelo en definitiva. Quiere ello decir que en nuestra estrategia hacia el MVRL no debemos sobredimensionar las potencialidades de la acción institucional, convirtiéndola en el eje de la acción sindical. Ciertamente, si hiciéramos del "diálogo social" un fin en sí mismo y, por tanto, los cauces institucionales fueran nuestro principal área de intervención, estaríamos sentando las bases para nuestra conversión, a corto plazo, en un sindicato de corte pactista alejado por completo de nuestras señas de identidad. Ahora bien, lo anterior no nos debe llevar a minusvalorar la importancia de realizar un correcto seguimiento e intervención en los organismos institucionales, pues a pesar de las limitaciones ya reseñadas, en ellos se tratan en numerosas ocasiones materias de interés para los trabajadores. De ahí la necesidad de articular, principalmente en el nivel confederal, una estrategia propia de intervención institucional soportada en criterios propios.

2.2.- ESPACIO SOCIOECONOMICO VASCO

2.2.1.- Bases del ESEV.-

(115) Al hablar de E.S.E.V hablamos en primer lugar, de la necesidad del cam-

Por el cambio social y la
construcción nacional

EJES SOCIOECONOMICOS

31

► [Uno de los objetivos principales de L.A.B. en este tema es la defensa de nuevos espacios de intervención institucional, particularmente en el ámbito de las Diputaciones y Ayuntamientos]

► [LAB, tiene la obligación de construir una estrategia socio-económica alternativa. Una alternativa basada en dinámicas autocentradas, que tengan como eje central, en la actual situación, el empleo y la demanda interna]

bio radical en las prioridades de la política económica. Hablamos de un desarrollo endógeno de los pueblos, como alternativa a una economía volcada hacia el exterior y dependiente en primera instancia de los acontecimientos exteriores. Un desarrollo endógeno que significa, tener la posibilidad y las capacidades suficientes, para partiendo de nuestra propia realidad económica y social, ser capaces de asumir los avances tecnológicos y el intercambio internacional, sin perder nuestros propios valores y nuestra independencia política y económica.

(116) Se trata de un modelo de desarrollo total, económico, social y cultural; un modelo de la unidad de la diversidad de los campos interno y externo; un modelo de enriquecimiento mutuo entre el modernismo y la herencia histórica; un modelo hacia la socialización mediante la acción de las fuerzas sociales.

(117) El repaso a la orientación neoliberal de la política económica, nos sirve para cargarnos de razones, sobre la necesidad de cambiar urgentemente de estrategia, incluso dentro de una óptica posibilista.

(118) LAB, tiene la obligación de construir una estrategia socio-económica alternativa. Una alternativa basada en dinámicas autocentradas, que tengan como eje central, en la actual situación, el empleo y la demanda interna.

(119) Considerando la demanda y la competitividad externa, como elementos subordinados, dependientes, en función de las variables internas. Plantear la necesidad de optar por la trayectoria interna como el medio de aumentar la productividad y el crecimiento.

(120) La competitividad, concebida desde una perspectiva cualitativamente distinta, desde la necesidad del desarrollo social, como pieza central de un proyecto económico propio, capaz de generar una economía interna más dinámica, controladamente abierta, relacionada a los precios internacionales y la tecnología, pero cuya razón de ser y fuerza motora, sea la competitividad y dinamismo económico internos. La política económica que planteamos debe crear sus propios imperativos de apertura, competencia, estabilidad macro-económica, y reformas estructurales, en vez de que las exportaciones, se conviertan en el "leiv motiv" del desarrollo.

(121) Este es el punto de partida para definir lo que entendemos por E.S.E.V. Las consecuencias de semejantes planteamientos, supone necesariamente:

(122) - la consecución de plenas capacidades legislativas para poner en marcha los factores económicos, y las políticas sociales y laborales que van a dar cohesión y continuidad a este Espacio Socio-económico vasco.

- Capacidades de negociación en los ámbitos de decisión de la política de convergencia europea y en los foros mundiales.

- Disponer de los instrumentos institucionales que impulsen dicho espacio

- Supone igualmente articular las energías sociales, sindicales y políticas, cuyos intereses no coinciden precisamente con la política económica neoliberal.

Este Espacio Socio-económico Vasco, requiere de:

(123) a) Capacidades legislativas plenas, para desarrollar un sector público vasco, cuyos objetivos sean precisamente, vehicular los recursos sociales en torno a un proyecto democrático de gestión y control y al servicio del desarrollo de las potencialidades económicas y sociales de nuestro Pueblo. Estaremos hablando de un nuevo sector público, participado por los agentes sociales y sindicales, descentralizado, capaz de descubrir y perseguir el fraude fiscal, la burocracia en la gestión administrativa, y el cobijo de prácticas de contratación y gestión en función de las afinidades políticas o ideológicas.

(124) Hablamos de un nuevo sector público vasco como motor del modelo de desarrollo y con capacidad para fijar las pautas de la política fiscal y los grandes trazos de la política económica y monetaria. Un sector público, que debe administrar los presupuestos públicos desde unos parámetros que, sirvan para desarrollar la sociedad vasca desde una perspectiva del reparto equitativo de las rentas y desde una contribución fiscal en función de las rentas percibidas.

(125) b) Impulsar la empresa pública industrial, como instrumento de desarrollo, diversificación, y cualificación del tejido productivo. En estos momentos, en los que el sector público industrial del Estado, está siendo liquidado a precio de saldo, es imprescindible, transferir a las CAV y Nafarroa, la titularidad de las empresas industriales, transportes, financieras y de servicios que actúan en el territorio vasco.

(126) Consensuar con las fuerzas sociales un programa de desarrollo industrial, impulsando la inversión pública y privada; potenciar las relaciones interindustriales en el marco geográfico vasco; impulsar la implicación del capital financiero en la inversión industrial y la implicación del sector público en el desarrollo tecnológico, en la aplicación práctica de las tecnologías adecuadas y en el control de los impactos sobre el tejido productivo y social y en la ampliación del tejido productivo local y comarcal.

(127) LAB entiende que la estructura local y/o comarcal en su caso puede vertebrar dinámicas productivas, de empleo y comerciales que favorezcan el desarrollo económico y social. El impulso de Comisiones por el empleo en cada municipio debería orientarse a abordar el desarrollo económico en todas sus potencialidades desde un papel activo de instituciones públicas, sindicatos y otros agentes sociales.

(128) c) Representación en la UE. Capacidad para negociar con la UE los aspectos económicos que influyan en nuestro tejido productivo. Representación plena en los órganos comunitarios que corresponden al Estado Español.

(129) d) Potenciar y diversificar el sector agroalimentario, pesquero y la recuperación de nuestros recursos naturales

(130) e) Planificar una política de transporte y comunicación integrada, diversificada y potenciadora de nuestras realidades locales y comarcales.

(131) f) Desarrollo de instrumentos financieros propios, en torno a la creación de un Banco público Vasco con capacidad de coordinar la política monetaria, una potente sociedad de capital riesgo, y un mercado de valores que ponga directamente en contacto al ahorrador con las empresas.

(132) g) Reforma de la Administración Pública. Un proyecto de cambio radical del papel del sector público y de la administración pública, presupone un cambio de actuación, acceso y ordenación, tanto de la administración en si,

▶ [LAB entiende que la estructura local y/o comarcal en su caso puede vertebrar dinámicas productivas, de empleo y comerciales que favorezcan el desarrollo económico y social]

► [La
 conformación de este
 espacio social, requiere
 de la dotación de los
 instrumentos precisos,
 en materia de
 recaudación, gestión y
 distribución , de una
 política fiscal progresista
 y de una política de
 reparto de la riqueza]

como del sistema funcional. La participación social, restará sin duda estructuras y burocracias y ahorrará procesos inútiles, oscuros y verticales. El trabajador de la administración vasca, debe tener como especial fidelidad, la sociedad a la que sirve y los medios que debe utilizar, son, la transparencia informativa y el apoyo y desarrollo de los resortes de participación social. Su intervención profesional por tanto, no dependerá del partido de turno sino de su propia cualificación y el acceso se hará mediante valoraciones objetivas de las capacidades para defender los intereses de la sociedad a la que sirve.

2.2.2.- Modelo de Desarrollo en un ESEV.-

(133) La conformación del ESEV, requiere un cambio radical en la concepción del denominado estado del bienestar. No es posible hoy, crear un espacio socio-económico, sin la integración de las conquistas sociales en el modelo de desarrollo y sin contemplar en el concepto de productividad la satisfacción de las necesidades de ciudadanos y ciudadanas.

(134) La conformación de un espacio social vasco, supone asumir la ciudadanía vasca desde esas posiciones progresistas y solidarias e integrar desde esta perspectiva nuestro proyecto de construcción nacional.

(135) El modelo social que propugnamos, lo entendemos desde la perspectiva de que toda persona, por el hecho de ser ciudadano/a vasco, tiene derechos inalienables a la soberanía política y a disfrutar de un estado de bienestar, fruto de su trabajo y de una redistribución de las rentas producidas.

(136) En este sentido, la conformación de este espacio social, requiere de la dotación de los instrumentos precisos, en materia de recaudación, gestión y distribución , de una política fiscal progresista y de una política de reparto de la riqueza. Los instrumentos para desarrollar estos planteamientos tienen hoy como punto de partida, la plena capacidad legislativa en materia social y fiscal, la creación de un Instituto de Seguridad Social en Nafarroa y la C.A.V. y la negociación de una renta garantizada para ciudadanos/as.

(137) La conformación de este ESEV supone retomar dentro de ese espacio componentes sociales y económicas que le den la durabilidad y estabilidad social que lo haga viable. El ESEV, al fin y al cabo no es más que una alternativa concreta para dotarnos de unas pautas de futuro en la orientación del modelo de desarrollo más adecuado para la Construcción Nacional.

(138) Desde esa perspectiva, la variable ecológica, entendida como la forma de relacionarse con el medio desde la complementariedad e interdependencia mutua, debe ser tenida en cuenta a la hora de desarrollar la política económica y social.

(139) El elemento cultural es la argamasa de este proyecto de construcción nacional. Cada vez más, la información y la cultura transmitida a través de las empresas transnacionales, se propaga desde una posición de fuerza y en sentido único, que refleja el punto de vista de los grupos de poder y que traspasa la línea de la agresión cultural. El monopolio de la información y la producción de programas, contribuye al desarrollo de un Nuevo Orden Internacional, cada vez más excluyente y con menos control popular.

(140) Es por tanto, absolutamente clara, la necesidad de abordar desde el ESEV los mecanismos y los controles necesarios para frenar la agresión infor-

mativo-cultural de los grandes núcleos de poder y desarrollar la capacidad informativa y cultural de la sociedad vasca.

(141) La cultura popular, el euskera, cobran una virtualidad aún si cabe mayor como elementos de vertebración y homogenización en torno a la conformación de un modelo de desarrollo como el que planteamos.

(142) Son muchos los medios que deberíamos disponer para hacer eficaz y duradera la opción cultural que planteamos; entre ellos, destaca la necesidad de crear una escuela nacional, un sistema público de comunicación participada y controlado por los agentes sociales. Un sistema de comunicación multidireccional y nacional, diversificado en la utilización de los soportes de la información.

2.2.3.- El empleo, un futuro estable y solidario.-

a) Contexto.-

(143) La creación de empleo, en Euskal Herria, se ha convertido en el problema más importante del sistema productivo. Las coordenadas en las que se está moviendo dicho sistema, no permiten superar la situación de desempleo existente y las iniciativas en torno a la productividad, o al desarrollo tecnológico, se traducen en nuevas formas de desempleo o precariedad.

(144) La posición de patronal y de los partidos como PNV,PSOE,UPN,EA..., en torno al empleo, se mantiene dentro de los más inamovibles criterios de la ortodoxia neoliberal: reducir los costes laborales de las empresas para hacerlas competitivas, para que la patronal obtenga beneficios que pueda invertir y como consecuencia, supuestamente, crear empleo.

(145) Esta política simplista ha funcionado a pleno rendimiento desde la crisis del 74 y sólo ha cosechado un estrepitoso fracaso. El colapso social originado por la aplicación de la misma está impidiendo cualquier posibilidad de salida que no pase por los incrementos de la dualidad social, la desigualdad, la inseguridad y la conflictividad, en definitiva.

(146) Persistir en los principios de la productividad mirando al bolsillo de los empresarios, es desentenderse de los problemas y necesidades sociales, deprimir la propia demanda y crear un muro insalvable para el propio desarrollo económico.

(147) Como consecuencia de lo anterior, patronal y mayoría de partidos políticos, confunden a propósito el reparto del trabajo, con el reparto de los salarios; como si el problema del desempleo fuera una cuestión doméstica del M.O.V. y no un fallo estructural del sistema que defienden de manera irracional.

(148) Se hace imprescindible afrontar el reto de la creación de empleo, desde una posición radical y tomando medidas urgentes que palién el efecto de dualidad social originado por la imposibilidad de acceso al mercado de trabajo.

▶ [La cultura popular, el euskera, cobran una virtualidad aún si cabe mayor como elementos de vertebración y homogenización en torno a la conformación de un modelo de desarrollo como el que planteamos]

b) Instrumentos.-

(149) Planteamos la necesidad de dotarnos de un Instituto de empleo en Navarra y CAV, agrupar en estos institutos, los recursos públicos existentes, pertenezcan estos al Inem o a cualquier otro organismo público, que desarrolle la mediación pública en el mercado de trabajo desde una perspectiva global e integral.

(150) Planteamos, igualmente, la anulación de las empresas de trabajo temporal, y la descentralización de la intermediación y búsqueda de iniciativas que potencien el desarrollo local y comarcal.

(151) La gravedad de la situación socioeconómica y la inexistencia de voluntad política para dotar a las instituciones vascas de instrumentos políticos para responder a la misma NOS DEBE PLANTEAR la necesidad de responder con la DESOBEDIENCIA CIVIL, creando un Fondo estructural de creación de empleo con las cuotas que pagamos desde Hego Euskalherria. Fondo controlado por los agentes sindicales, empresarios y administración destinado a financiar políticas de creación de empleo, reducción de la jornada y reparto del trabajo.

Es momento de pasar a unas posiciones activas y ofensivas en esa dirección en coherencia con las posiciones que mantiene la mayoría sindical y política de Hego EuskalHerria.

c) Medidas.-

(152) La creación de empleo, supone igualmente el cambio de rumbo de la política económica y el desarrollo y diversificación de nuestro tejido productivo, mediante planes plurianuales negociados con los agentes sociales que hagan converger en torno a ellos, las inversiones públicas y privadas.

(153) La creación de empleo, demanda políticas activas de desarrollo del tejido productivo y del tejido industrial en particular. Las pautas de desarrollo del tejido industrial, en el actual contexto de mundialización, requieren políticas de apoyo activas por parte del sector público en terrenos como las infraestructuras, el I+D, la gestión de suelo para nuevas instalaciones, la renovación tecnológica, el desarrollo de la pequeña y mediana empresa, el redimensionamiento de las economías locales y comarcales etc.

(154) La lucha por el empleo, un empleo estable y socialmente productivo, debe producir cambios irreversibles y estructurales, en las relaciones laborales. En contraposición a las doctrinas político-económicas que pretenden relacionar reparto del empleo con mayor flexibilidad laboral LAB considera que en una Euskadi con 23% de paro sólo la reducción de la jornada agresiva y generalizada abrirá posibilidades a un reparto del empleo efectivo.

(155) La intervención en torno a estas cuestiones, permite valorizar la fuerza de trabajo y sacarla de las presiones insostenibles a las que ha estado sometida desde 1974, comienzo de la larga crisis del sistema capitalista.

(156) La iniciativa sindical en torno al reparto del empleo, la riqueza y la democratización de las relaciones laborales es la garantía de que el Movimiento Obrero Vasco será un sujeto básico en el diseño de una nueva sociedad justa y solidaria. Es la manera de proyectar socialmente una posición de cambio radical de las coordenadas económicas sociales, en las que trabajadores/as tie-

▶ [LAB
 considera que en una
 Euskadi con 23% de
 paro sólo la reducción
 de la jornada agresiva y
 generalizada abrirá
 posibilidades a un
 reparto del empleo
 efectivo]

nen que ser protagonistas.

(157) La democratización de las relaciones laborales, va en consonancia con el desarrollo de la participación sindical en aquellos niveles de decisión política que determinan las políticas económicas; es el cambio radical de la imposición, el "decretazo", la reforma unilateral del estatuto de los trabajadores, pasando a una dinámica laboral democrática, basada en la coodeterminación sindical, en el reparto de beneficios y en el control de la política de inversiones, laboral, y comercial de las empresas.

(158) La formación profesional, tiene también un papel fundamental en la cualificación de la fuerza de trabajo y en la apuesta por la diversificación del tejido productivo. Una formación profesional, que sea forme personas capaces de desarrollar todas sus potencialidades en un modelo de empresa gestionado democráticamente, útil socialmente y con unas relaciones sociales, amplias, mutuamente enriquecedoras y satisfactorias. La formación profesional, entendida desde esta perspectiva, no se limita a la capacitación técnica, sino a la utilización de la técnica más adecuada para el desarrollo de la persona en el ejercicio de su trabajo.

2.2.4.- Vertebración territorial.-

(159) La actual política constitucional-estatutaria fractura la realidad social vasca de Hegoalde y nos obliga a implementar medidas de vertebración interterritoriales que vayan confluyendo en el desarrollo del Espacio Socio Económico Vasco.

(160) El objetivo es dotarnos en el ámbito de Hegoalde de las capacidades legislativas plenas y de los instrumentos que las mismas precisan. La apuesta de desbloqueo de la situación política que hacemos y la conquista de nuestra soberanía nacional son la vía para conseguir esos objetivos.

(161) La acción sindical de LAB, no puede quedar inactiva entretanto se dan los pasos en torno a la negociación política; nuestro trabajo de todos los días, la necesaria política de acumulación de fuerzas y la necesidad de ir sentando las bases reales para hacer un modelo de desarrollo convergente entre los territorios de Hegoalde, nos obligan a desarrollar cuantas iniciativas sindicales, sociales o institucionales sean necesarias para que en el ámbito de cada Herrialde y en el ámbito de CAPV y Nafarroa, podamos tener capacidad de intervención sindical convergente y capacidad de desgaste de la realidad estatal y afianzamiento de la realidad vasca.

(162) La actual realidad de Euskal Herria, sometida a las decisiones del Estado español y francés, nos hace abordar el problema de la territorialidad con carácter prioritario y urgente. El Espacio socioeconómico vasco, las dinámicas democráticas que lo acompañan y el esfuerzo de cambio de la realidad política y económica, nos obliga a introducir las relaciones interterritoriales en todo el ámbito vasco.

(163) Estamos obligados a definir en un futuro inmediato las relaciones en el terreno económico, social, político y sindical con Iparralde, de manera absolutamente prioritaria a otras formas de relación interregional. Las relaciones interregionales posibles en el seno de la UE, no son un marco suficiente de actuaciones para producir una convergencia de intereses entre los territorios de Hego e Ipar Euskalherria.

► [La actual
realidad de Euskal
Herria, sometida a las
decisiones del Estado
español y francés, nos
hace abordar el
problema de la
territorialidad con
carácter prioritario y
urgente]

(164) Las comisiones de estudio y consulta en torno a todas estas cuestiones, los lazos institucionales a través de organismos, instituciones, organizaciones y movimientos sociales, deben ir tejiendo un sistema de mutuas interdependencias y convergencias.

(165) El modelo social y económico por el que luchamos es un modelo a la vez integral y global; es un modelo descentralizado, y abierto a las capacidades e iniciativas de las personas y las entidades locales y comarcales; es un modelo por tanto adecuado para recoger las diversidades locales y regionales vascas, desde una perspectiva convergente y sin ningún tipo de imposición interterritorial.

2.2.5.- Vertebración social.-

(166) El primer aspecto de la vertebración social, para un sindicato como LAB, es conseguir la vertebración del propio Movimiento Obrero Vasco, dentro del cambio radical que nuestra acción sindical pretende de la política económica, laboral y social. En este sentido, nuestra actividad sindical, gira en torno a ser instrumento de lucha y cohesión de los diferentes segmentos de clase esparcidos dentro y fuera del tejido productivo.

(167) El sindicato es, por tanto, una organización en la que el protagonismo de las mujeres trabajadoras debe tener sus vías de desarrollo y extensión social, las mujeres que trabajan en el mercado capitalista del trabajo y aquellas que trabajan en sectores no reconocidos por el sistema; mujeres sometidas a la precariedad, la economía sumergida o el trabajo doméstico, tienen en LAB, un instrumento para coordinar y socializar su lucha y hacerla propia de todo el Movimiento Obrero Vasco.

(168) Jóvenes sometidos a la exclusión cada vez más prolongada del mercado de trabajo, a épocas de tránsito inútiles para su propia capacitación personal y social, tienen en el sindicato el referente de transformación social que necesitan ante el futuro.

(169) Desempleadas/os y personas sometidas a la precariedad, la economía sumergida, la autoexplotación, la marginación por incapacidades físicas o síquicas tienen en LAB el instrumento para que su lucha tenga el carácter y el desarrollo preciso para ser eficaz, y convergente con el resto de trabajadoras/es.

(170) La respuesta a la discriminación sexual, a las actitudes xenofobas... deben ser de control permanente por la acción sindical de LAB.

(171) Las líneas planteadas en torno a la política social y laboral, la reducción de la jornada y el reparto de la riqueza y el trabajo, en todos los sentidos, son necesidades básicas del M.O.V. y objetivos reivindicativos concretos para hacer confluir frentes de trabajo en todos y cada unos de los sectores dispersos del Movimiento Obrero Vasco.

► [El sindicato es,
por tanto, una
organización en la que
el protagonismo de las
mujeres trabajadoras
debe tener sus vías de
desarrollo y extensión
social]

RESOLUCIONES

MARCO VASCO DE RELACIONES LABORALES Y PROTECCION SOCIAL

RESOLUCION PRIMERA. - La respuesta a la reforma laboral se tiene que situar como un eje básico de nuestra acción sindical. LAB tiene que ganar espacios de poder sindical, de referencialidad sindical, como consecuencia de una acción coherente y radical contra la precaridad (las ETT, las horas extras, las condiciones laborales surgidas de las diferentes modalidades de contratación..) en el marco de la negociación colectiva e intervención cotidiana.

La coherencia de acción sindical en respuesta a la reforma laboral y situación socioeconómica debe ROMPER, al coste que sea, inercias y comportamientos que contaminan la referencialidad que el sindicalismo, en concreto LAB, tiene que alcanzar ante los sectores más desfavorecidos de la sociedad.

RESOLUCION SEGUNDA. - El actual marco jurídico impide avanzar estructuralmente en la configuración de un Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección social para una efectiva intervención del sindicalismo en la defensa de los intereses de los trabajadores vascos. Por tanto, la exigencia de capacidad legislativa en materia laboral y social se sitúa como factor permanente de acción sindical, debiendo la misma tener desarrollos progresivos en la presión movilizadora a realizar. El 19-F no puede quedar como mero "punto histórico" sino que necesita de un desarrollo ofensivo ante las posiciones del Estado Español e instituciones autonómicas.

La negociación colectiva no puede convertirse en única vía para la consecución de un MVRL por incapacidad para responder a las medidas estructurales que a nivel legislativa se nos imponen desde Madrid a los trabajadores vascos. Los intentos de pivotar en la misma una estrategia hacia un marco propio de relaciones laborales han sido un fraude teórico y, como se ha visto, un fracaso práctico.

RESOLUCION TERCERA. - LAB desde la exigencia de un Instituto Vasco de Seguridad Social, con capacidad de recaudación, gestión y administración de los recursos financieros y sujeción al principio de caja autónoma, responderá a los nuevos intentos reformadores que desde el llamado "Pacto de Toledo" se pretenden arbitrar. Reforma pivotada en mayores recortes sociales e impulso de vías privadas complementarias para utilización especulativa del capital financiero.

RESOLUCION CUARTA.- La Negociación Colectiva necesita de una profunda renovación en marcos, contenidos y dinámica de acción sindical . Las inercias vacias en las que está inmerso el sindicalismo necesitan de compromisos claros de acción sindical y la convicción de que la negociación colectiva no puede responder al ritualismo vigente sino a la determinación como instrumento para avanzar en conquistas y poder sindical ante empresarios y administración Esto nos obliga a una mecánica interna de preparación adecuada y, sobre todo, una disposición de lucha

ESPACIO SOCIECONOMICO VASCO

RESOLUCION PRIMERA.- La configuración de un Espacio Socioeconómico Vasco requiere de plenas capacidades legislativas para poner en marcha las medidas económicas y las políticas sociales y laborales que le den cohesión y continuidad. Es decir, la Soberanía en materia socioeconómica es una imperiosa necesidad para responder a las reivindicaciones de la mayoría social trabajadora. Por lo tanto se configura como un factor de vertebración y cohesión social .

RESOLUCION SEGUNDA.- La creación de empleo tiene que convertirse en una de las prioridades de la acción sindical de LAB . Frente al fracaso de las filosofías neoliberales que relacionan el empleo con la flexibilidad y la competitividad, el movimiento sindical vasco tiene que aunar esfuerzos para responder al 25% de desempleo desde la conjunción de iniciativas industriales, exigencia de instrumentos adecuados para la intermediación en el mercado de trabajo y , así mismo, el desarrollo de medidas resolutivas en torno al binomio de reparto del empleo y la riqueza.

La reducción de la jornada laboral con carácter general y sin pérdida de poder adquisitivo, entre otras medidas, tiene que marcar la acción del sindicalismo en los próximos años, evitando que la misma quede en planos simbólicos e ineficaces a través de la negociación colectiva.

RESOLUCION TERCERA.- LAB quiere proponer a los agentes sociales y económicos la creación de un FORO ANUAL de análisis de la situación social y económica de Euskal Herria.

La necesidad de tener una perspectiva NACIONAL VASCA de la situación económica y social evitando niveles analíticos parciales y descoordinados de la misma es una necesidad de aquellos sectores políticos, económicos, sindicales y sociales que impulsamos la Construcción Nacional Vasca.. Este FORO, con la participación de agentes sociales, económicos y sindicales, estaría al margen de las instituciones políticas que dividen a Euskalherria y tendría una potencialidad vertebradora para el análisis y , si así se plantea, para posibles líneas de trabajo conjunta en el objetivo de dar cuerpo a la Construcción Nacional Vasca.

Sin pretender hacer comparaciones deberíamos dar pasos para que este FORO sería un auténtico CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL VASCO. En este sentido , se reclama de la Dirección del Sindicato el desarrollo de esta idea con otras organizaciones posiblemente interesadas y/o receptoras al planteamiento.

As

UNA

ACCION

SINDICAL

PARA EL CAMBIO
SOCIAL.

42

As

PONENCIA

INTRODUCCIÓN

La puesta en práctica de las reflexiones y líneas de acción sindical expresadas anteriormente necesitan de la articulación de dinámicas correctoras múltiples para lograr avanzar en los objetivos que LAB se plantea a todos los niveles.

En la reflexión sobre debilidad general del sindicalismo tiene que existir un espacio autocrítico que permita reconducir inercias y resituar adecuadamente el papel de una organización como LAB en el presente contexto político y económico que vive la clase trabajadora vasca.

La extensión de LAB en el tejido productivo, las nuevas capacidades que podemos adquirir tienen que ser ubicadas en una acción sindical integral, agresiva y referencial para propiciar los niveles de respuesta que la grave situación social y económica de Euskal Herria necesita.

La coherencia teórico-práctica en la acción sindical, el impulso de nuevos niveles de compromiso individual y colectivo, y la superación de inercias corporativas y, en algunas ocasiones, burocráticas tienen que marcar las pautas para una revisión del conjunto de nuestra acción sindical.

3.1.- SINDICALISMO SUJETO DEL CAMBIO SOCIAL

(1) Las perspectivas que se abren a la acción sindical al final de siglo, indican de que los Trabajadores/as vascos tenemos un programa de intervención para transformar la sociedad dentro de un proyecto de Construcción Nacional posible y necesario.

(2) Con el fin de dar respuesta a los problemas que hoy tiene el M.O.V., nuestra acción sindical tiene nítidamente un carácter sociopolítico, fruto de nuestra trayectoria sindical y del análisis de la realidad económica, política y social que afecta a las/os trabajadoras vascos

(3) El carácter socio-político de LAB, se reafirma asumiendo la Construcción Nacional Vasca como objetivo prioritario de la acción sindical y la convergencia de cuantas formas de lucha sean precisas para la consecución de los bases democráticas que la hagan posible.

(4) LAB reclama el cambio de la orientación de la política económica y social impuesta por el modelo de acumulación capitalista, planteando una salida basada en la solidaridad, en la eficiencia del tejido productivo para satisfacer las demandas de la sociedad vasca en su conjunto y las acciones prioritarias en torno al desarrollo de nuestras capacidades propias, en la creación de empleo y en las plenas capacidades de acceso a la soberanía política y al estado de bienestar inherentes a la condición de ciudadanos/as vascos.

(5) Es precisamente, el unir en un sólo proyecto la lucha por la Construcción

► [El
 reparto de la riqueza y
 el trabajo se convierte
 en la línea reivindicativa
 básica del sindicato para
 su fortalecimiento como
 sujeto social activo en
 este contexto
 socioeconómico]

Nacional y la lucha por la transformación social, lo que otorga al M.O.V. plena capacidad e iniciativa en torno al desarrollo de la Construcción Nacional Vasca, desde una perspectiva global, territorialmente integrada y socialmente vertebrada.

Los trabajadores/as Vascos, desde nuestra apuesta por un modelo de desarrollo democrático, nos convertimos en la parte más dinámica de nuestra sociedad en torno a impulsar un proyecto social, unificador y alentador para toda la sociedad vasca.

(6) El trabajo que pretendemos desarrollar en los próximos años consiste, fundamentalmente, en hacer de LAB un proyecto sindical para que todos los sectores del M.O.V. encuentren en el los instrumentos precisos para desarrollar una lucha coordinada y eficaz de cambio radical de sus condiciones de vida y trabajo.

(7) Mujeres, desempleadas/os, jóvenes, trabajadores/as de la economía social, autoexplotados, marginados del mercado de trabajo por razones físicas y psíquicas, excluidos de la actividad laboral por motivos de raza y procedencia tienen en LAB el instrumento de lucha para subvertir la realidad impuesta y condicionar las decisiones de política económica, social y laboral que se adopten.

(8) El ámbito de la Economía Social (Cooperativas, Sales), por su importancia en número de trabajadores y nivel de producción, necesita una respuesta más allá de las coyunturalidades y los voluntarismos. Los cambios profundos que se han generado en el mundo "cooperativo", la evolución y coordinaciones de las Sales...nos tiene que llevar a la articulación, de manera planificada y acelerada, de una intervención en este sector. Maxime cuando muchos factores que combatimos en la empresa privada están siendo insertados de forma espectacular en la Economía Social : subcontratación, precaridad...

(9) El reparto de la riqueza y el trabajo se convierte en la línea reivindicativa (reducción jornada laboral, medidas de reparto del empleo, políticas de cobertura social universales de desempleo y desprotección social, batalla al fraude fiscal empresarial, ...) básica del sindicato para su fortalecimiento como sujeto social activo en este contexto socioeconómico.

3.2.- NUEVOS ESPACIOS DE INTERVENCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL SINDICALISMO

(10) las reflexiones presentadas obligan a una orientación y práctica sindical coherente de toda la organización.

(11) Las iniciativas, en orden organizativo y dinamizador, que tenemos que impulsar en diferentes sectores de clase trabajadora tienen que integrarse en la responsabilidad y acción sindical de toda la organización.

(12) Así pues, el conjunto de la organización, de la militancia sindical de LAB, tiene que asumir como tarea propia el desarrollar las diferentes estructuras y

areas que al efecto se plantearán en la ponencia de organización. Tiene que corregirse la tendencia generada desde el último Congreso, caracterizada por un divorcio del sindicato con las iniciativas organizativas y de intervención a generar en diferentes ámbitos como respuesta a la fragmentación de la clase trabajadora.

(13) LAB, pues, no puede crear dinámicas "estancas", o con tendencia a la estanciedad de reflexión y respuesta, sino que, impulsando vías organizativas específicas en esas nuevas realidades de intervención (LAB Gazteak, LAB Langabetuak, LAB Emakumeak...), tiene que insertar las problemáticas de tales áreas y/o sectores en la acción sindical global a desarrollar. El Sindicato tiene que hacer esfuerzos por integrar las preocupaciones y reivindicaciones de los trabajadores de las empresas con las dinámicas y exigencias de otros colectivos de clase trabajadora. Esta integración irá provocando una valoración progresiva de la funcionalidad del sindicato ante la realidad de desvertebración y exclusión que tenemos que combatir.

(14) La estructura local de LAB tiene que condensar ese nivel integral de acción sindical tratando y dinamizando las iniciativas a impulsar hacia las Empresas y sociedad en aras a responder a los diferentes problemas existentes en tal ámbito local: Conflictos, paro, precaridad, represión, discriminaciones, propuestas socioeconómicas, preocupaciones ecológicas.....

3.3.- ACCIÓN SINDICAL EN LAS EMPRESAS

(15) La acción sindical de LAB tiene que recuperar la iniciativa en el seno de todas las empresas de Euskal Herria.

(16) Ganar terreno en la acción sindical en la empresa significa impulsar la generación de cambios estructurales en las relaciones laborales. Hoy, las negociaciones por arriba, las posibilidades de cambiar desde arriba la política económica, laboral y social será imposible, sin una acción sindical consecuente en las empresas o en la administración pública.

(17) El sindicalismo vasco tiene que abordar un diseño específico en el ámbito público para desarrollar mediante su acción sindical un nuevo sector público, ligado a connotaciones de participación y control social y no a criterios administrativistas al servicio de los resortes políticos del poder.

(18) La acción sindical en el centro de trabajo se plantea como la primera barricada de lucha para impedir el desarrollo de las tendencias sociales que benefician a cada vez menos personas a costa de cada vez más personas. Nos planteamos, dar respuestas contundentes contra la permanente devaluación de la fuerza de trabajo y el empeoramiento de las condiciones de trabajo y salud de trabajadoras/es.

(19) Desde la lucha sindical en la empresa podemos desarrollar iniciativas complementarias en torno al reparto del empleo, la eliminación de las sobrejornadas, la contratación vía ETT, la desigualdad salarial por razones de edad o

▶ [La estructura local de LAB tiene que condensar ese nivel integral de acción sindical tratando y dinamizando las iniciativas a impulsar hacia las Empresas y sociedad en aras a responder a los diferentes problemas existentes en tal ámbito local]

▶ [Cada
sección sindical debe
ser capaz de administrar
la línea de acción
sindical de LAB,
planificando y
radicalizando la
dinámica sindical de
cada centro de trabajo]

sexo, la pérdida del poder de negociación del sindicalismo, el reparto de las rentas a favor del empresario...

(20) En los últimos años con la imposición de las reformas de las relaciones laborales hemos cedido demasiado terreno en la intervención sindical en el seno de las empresas, sin darnos cuenta, que la empresa no sólo produce mercancías, sino que reproduce las bases de la explotación capitalista y reproduce a los empresarios y a los trabajadores; este déficit en nuestra actuación ha supuesto dejar al descubierto un flanco ideológico de la acción sindical que ha sido ocupado por posiciones neoliberales en torno a la productividad, la flexibilidad y la movilidad geográfica y funcional.

(21) El resurgir de la acción sindical en la empresa tiene que basarse en :

(22) a) La acción sindical de LAB en la empresa se decide, discute y lleva adelante desde la sección sindical y por tanto la SS, se conforma como el núcleo fundamental de la misma. El abandono de estos instrumentos de acción sindical son consecuencia de la debilidad del movimiento sindical ante las medidas laborales y sociales impuestas por los Gobiernos. Cada sección sindical debe ser capaz de administrar la línea de acción sindical de LAB, planificando y radicalizando la dinámica sindical de cada centro de trabajo.

(23) b) Desarrollar todas las posibilidades de la acción sindical mediante un desarrollo organizativo, en torno a las dinámicas territoriales y sectoriales, concebido como elemento complementario e imprescindible de la acción sindical. El reto del funcionamiento de ambas estructuras se conforma como la experiencia organizativa más importante tras la celebración del congreso.

(24) c) Una política efectiva de afiliación, en un doble sentido; incrementar las relaciones con los afiliados/os a través de mecanismos de formación y comunicación mutua, y desarrollar la extensión del sindicato en el tejido laboral mediante la permanencia de dinámicas de afiliación. Dinámicas que respondan a una posición permanente de acumulación de fuerzas en torno al desarrollo de la acción sindical de LAB. Precisamos en este sentido, impulsar dinámicas concretas de implicación y motivación para sentir la militancia sindical como elemento de lucha, de construcción nacional y transformación social, creativo, motivador y necesario para la actividad laboral y personal de trabajadoras/es.

(25) d) Un sindicato, como el que queremos hacer, requiere ineludiblemente el desarrollo de dinámicas participativas como componente estratégico del modelo de acción sindical y social que propugnamos. Requiere romper en el seno del propio sindicato con la política del delegacionismo transmitida a través del ordenamiento representativo de la acción sindical y requiere asumir la propia responsabilidad en el terreno de la formación, el desarrollo organizativo y el diseño de la acción sindical.

(26) e) Impulsaremos los comités de empresa como marcos comunes de convergencia y desarrollo de la acción sindical y, en el mismo sentido, propiciaremos dinámicas de participación de todos los trabajadores de la empresa en la acción sindical, a través de las **asambleas de trabajadores**. La reactivación de la asamblea de trabajadores necesita de **mecanismos** adecuados y permanentes de acción sindical, evitando ahondar en su actual deterioro.

(27) Finalmente señalar que la gravedad de la situación socio-económica, en estos momentos nos exige una reacción urgente contra la destrucción perma-

nente del tejido productivo vasco. Nuestro proyecto de Construcción Nacional será viable en la medida que haya un suelo económico que le permita sobrevivir. Para ello, la respuesta ante la destrucción del tejido productivo cobra hoy una importancia mucho más allá de la ya de por sí insostenible pérdida de puestos de trabajo; la destrucción del tejido productivo, es asunto de todo el sindicato en su conjunto y precisa una respuesta adecuada a la gravedad de cada caso; las estructuras del sindicato no pueden dejar a su suerte a los trabajadores/as sometidos a procesos de destrucción de empleo y tejido productivo.

3.4.- EL MOV Y REIVINDICACIONES HACIA UN CAMBIO SOCIAL EN EL PROYECTO NACIONAL VASCO

(28) El sindicalismo vasco tiene que sentir como propias, las dinámicas sociales que la sociedad vasca sea capaz de generar. El M.O.V. tiene que optar con este modelo de acción sindical por ser catalizador de todas las luchas, por recuperar nuestra identidad nacional, el euskera y la cultura vasca, por socavar el poder del Estado Español, por impulsar la insumisión, por favorecer la democracia participativa, lucha ecológica, conservación de nuestros recursos naturales...; en definitiva sentirse participe activo en la lucha por un modelo de desarrollo social que ponga a Euskalherria en el próximo siglo en el camino de la consecución de la independencia y el socialismo.

3.4.1.- Acción sindical y reeuskaldunización

(29) La reeuskaldunización de la sociedad vasca necesita de un esfuerzo específico de los trabajadores/as y sindicatos para euskaldunizar el mundo laboral.

(30) La Euskaldunización de los/as militantes y de la vida interna del sindicato se sitúa como el primer objetivo a desarrollar con planificación y medidas al efecto.

(31) Los/as militantes y afiliados de LAB, como participantes de un proyecto de Construcción Nacional, tienen que ser agentes activos en la reeuskaldunización abriendo un frente de acción sindical en los centros de trabajo. Cada sección sindical deberá abordar la realización de un plan de trabajo al efecto evitando que el tema euskera quede situado de manera testimonial y casi estéril en el marco de la negociación colectiva.

(32) A nivel Confederal LAB impulsará iniciativas que faciliten la extensión y utilización del euskera en la sociedad vasca. Así mismo, LAB deberá llevar a los diferentes ámbitos institucionales en los que participa iniciativas y propuestas en relación al objetivo de euskaldunizar el mundo laboral.

► [La reeuskaldunización de la sociedad vasca necesita de un esfuerzo específico de los trabajadores/as y sindicatos para euskaldunizar el mundo laboral]

3.4.2.- La insumisión y el sindicalismo

(33) La batalla de los jóvenes vascos (trabajadores o hijos de trabajadoras/es) por la insumisión al Ejército Español necesita de un apoyo activo del Sindicalismo.

(34) El Gobierno Español, dentro de las medidas represivas y coercitivas que aplica, está pretendiendo llevar al terreno laboral las medidas de castigo por la insumisión. La aprobación del nuevo Código Penal español profundiza esta línea en el objetivo de amortiguar los efectos desestabilizadores de la reivindicación insumisa.

(35) Los niveles de solidaridad que el sindicalismo ha manifestado a la Insumisión y Objeción de conciencia deben impulsarse hacia posturas más activas de implicación, evitando que esta lucha quede en manos exclusivamente de los jóvenes. Toda la sociedad, y en la misma especialmente los sindicatos y trabajadores/as, tenemos que aunar esfuerzos, energías y respuestas para ganar la batalla de la Insumisión.

(36) En el marco de la negociación colectiva y la acción sindical en la empresa debemos responder a medidas coercitivas en contra de la insumisión, máxime cuando los jóvenes trabajadores se encuentran en situación de precariedad laboral.

3.4.3.- Escuela nacional Vasca.-

(37) El papel estratégico que juega el sistema educativo en la configuración de un modelo de relaciones sociales demanda de nuestro sindicato impulsar el desarrollo de una Escuela Nacional Vasca.

(38) El sistema educativo vasco debe abordar en su globalidad la elaboración de su propio diseño curricular y todos los elementos didácticos que el mismo requiera. Un diseño curricular que dé respuesta a las demandas lingüísticas y culturales que el proyecto de construcción nacional necesita. El sindicato, en consecuencia, deberá abordar un plano de acción sindical que responda directamente a tal objetivo.

(39) El sistema educativo vigente, heredado de la escuela estatal, necesita cambios estructurales urgentes desde el ejercicio de la plena soberanía política que en el terreno educativo supone la capacidad plena de las administraciones educativas vascas para la ordenación y gestión del mismo, que fomenten la participación activa de padres, madres, profesorado y alumnado en las decisiones sobre la política educativa en general y en el proyecto educativo concreto.

(40) En este sentido es fundamental la creación de cuerpos docentes propios y un Marco Vasco de Relaciones Laborales como elemento de ruptura con la burocratización y estatalización de las estructuras educativas.

3.4.4.- Sistema Público de Sanidad.-

(41) La atención sanitaria, está interrelacionada con los ámbitos económico-sociales, tanto productivos como no productivos, de tal forma que, frecuente-

▶ [Toda la sociedad, y en la misma especialmente los sindicatos y trabajadores/as, tenemos que aunar esfuerzos, energías y respuestas para ganar la batalla de la Insumisión]

mente, se recurre también a los indicadores sanitarios para determinar el desarrollo socioeconómico de un país. Por tanto, hablar de sanidad es hablar también de política, de economía, de cultura...

(42) Está claro que las medidas que sobre el sistema sanitario se adopten o vayan a adoptarse, sean del tipo que sean, afectan a la sociedad en general y a los trabajadores/as en particular.

(43) Desde una perspectiva de izquierdas los análisis de los tecnócratas del capitalismo avanzado no sirven, y sin embargo, está claro que el sistema sanitario necesita cambios ante una sociedad cambiante que valora la salud como un bien primordial.

(44) Nuestro sindicato debe intervenir en estas cuestiones no únicamente por el hecho de tener incidencia sindical en el sector, sino por su trascental incidencia socio-económica. La intervención de LAB debe girar en torno a la defensa y potenciación del sistema sanitario público, tanto en su financiación como en la provisión de servicios sanitarios, como instrumento que garantiza la equidad, la calidad, la eficacia técnica y la eficiencia social.

(45) Un sistema sanitario público vasco, donde trabajadores/as y Usuarios/as participen en el diseño de la política sanitaria; un sistema sanitario basado en la prevención y las realidades territoriales específicas, descentralizado y al servicio de la sociedad vasca en su conjunto.

RESOLUCIONES

RESOLUCION PRIMERA. - LAB como sindicato sociopolítico, como organización que impulsa la transformación de la sociedad en aras de una justicia social, como organización de la Izquierda Abertzale comprometida en la Construcción Nacional Vasca, se quiere situar como un agente para el cambio social. Esto nos obliga a una permanente lucha por influir en las medidas políticas, económicas y sociales que afectan a los/as trabajadores y, como consecuencia, a plantear alternativas que modifiquen los parámetros de represión e injusticia social existentes.

RESOLUCION SEGUNDA. - La militancia y los cuadros del sindicato tienen asumir en coherencia teórico-práctica el modelo de acción sindical que presentamos situandonos como sujetos claves para los objetivos marcados por el sindicato en su intervención en las empresas y la sociedad. Solo el trabajo militante, la coherencia en los planteamientos y en las respuestas a dar a los mismos, nos ira generando los niveles de legitimidad que extenderán cuantitativa y cualitativamente la función del Sindicato en la sociedad.

RESOLUCION TERCERA. - La nueva Dirección Nacional deberá abordar, en un plazo máximo de tres meses a posteriori del Congreso, un Plan de Euskaldunización (96-2000) que permita conseguir una euskaldunización de la vida interna de la organización. Ese Plan debería aprobarse en una Conferencia Nacional asentando las consecuencias operativas del mismo.

Anexo 1.- Para hacerse una idea de su importancia, baste decir que hay unas 100.000 empresas asociadas, subsidiarias de ETNs de los países industrializados. Las ETN emplearían directamente a más de 65 millones de personas, 43 en sus países de origen. Según el Banco Mundial un 70% del mercado mundial está gestionado por ETNs. Cuando se analiza el ámbito sectorial, nos encontramos con los siguientes datos; cinco etns controlan el 77% del mercado mundial de cereal, tres controlan el 80% del de los plátanos, otras tres el 80% del te, 14 el 80% de los vehículos, y 20 el 945 de la agroquímica. El GATT ha estimado que alrededor de un tercio de lo que indican las cifras de comercio mundial son movimientos de bienes entre diferentes ramas de las corporaciones transnacionales. Actualmente las corporaciones Transnacionales controlan más del 33% de los bienes productivos del mundo y sólo ocupan al 5% de la fuerza de trabajo.

Anexo 2.- El informe del Desarrollo humano de 1992 de N.U., señala que el 20% más rico de la población mundial, recibe el 82,7% de los ingresos totales del mundo mientras que el 20% más pobre, tan sólo recibe el 1,4%

Anexo 3.- En el Norte, un país como EEUU con tan sólo el 7% de la población mundial consume el 40% de los recursos naturales y emite el 50% del CO2 (efecto invernadero). El Norte, con un 15% de población, consume el 70% de la energía comercial del Mundo, el 75% de los metales, el 85% de la madera, el 60% de los alimentos. En 1993 había más de 16 millones de refugiados y 100 millones de personas estaban viviendo fuera de sus países de origen.

Anexo 4.- El PIB por persona aumentó en los países del Norte desde un promedio de 5.500\$ en 1.960 a 12.500\$ en 1990 y en los países del Sur se pasaba de 556\$ a 980\$

Anexo 5.- Las zonas industriales de numerosas ciudades se han convertido en eriales y en parte han sido sustituidas por empresas de servicios; los puestos de trabajo han dejado la industria y han pasado a los servicios, con menores salarios y peores condiciones de trabajo.

La agricultura americana es la más eficiente y mecanizada del mundo, sin embargo, cientos de miles de agricultores indigentes han tenido que abandonar sus tierras.

Si bien es cierto que se ha evitado un desempleo masivo, mucha más gente ha pasado a ocupar puestos de trabajo cuya remuneración no les posibilita salir de la pobreza, 35 millones de personas en EEUU viven en la estricta pobreza. La división Norte Sur se ha incrustado en el corazón de las ciudades con toda su crudeza.

Han bajado los niveles de protección social en un modelo de Seguridad Social ya de por sí escaso y no universalizado. Mas de 31 millones de norteamericanos, carecen de cobertura sanitaria y otros 20 millones tienen seguros parciales que no cubren las enfermedades graves.

Entre 1975 y 1990 para más de 3/4 de la población el nivel de vida ha caído un 19%.

EEUU ha pasado a ser el mayor deudor del mundo cuando hace escasos años era el mayor acreedor.

Los empresarios han reducido sus gastos en sanidad, pensiones y prestaciones sociales. Se ha alargado la semana laboral y los contratos temporales han aumentado.

Los privilegiados se bunkerizan; policía privada, transporte privado, escuelas privadas. La ideología de la "seguridad" con la que se justifica el imperio, acarrea la inseguridad de las personas y el deterioro social dentro de la propia metrópoli.