

L . A . B .

ANTE LA

NEGOCIACION

COLECTIVA



DOKUMENTAZIO
ZENTROA

TXT 10053

PROLOGO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

Antes de pasar a exponer el entramado juridico-institucional que envuelve a la negociación colectiva, debemos fijar el objetivo fundamental que cumple en la actual sociedad capitalista.

Historicamente, la negociación colectiva ha representado un logro importante en la lucha de los trabajadores.

En efecto, en los orígenes del capitalismo la patronal seguía el principio de la negociación individual y separada para formular los contratos y condiciones de trabajo. Esta práctica originaba enfrentamientos entre, trabajadores, aislando sus fuerzas, imposibilitando que impusieran condiciones de trabajo y remuneración dignas.

Si en principio la negociación colectiva supuso un avance importante para la clase trabajadora, la capacidad del capital de asimilar los logros parciales conseguidos por los trabajadores, han posibilitado la instrumentalización de la negociación, haciendo de la misma un instrumento utilizado por la Patronal y los Gobiernos burgueses como arma para conseguir la pacificación social.

Varios son los motivos que mueven al capital para acceder a la negociación:

- Garantizar la paz social dentro de los centros de producción, encauzando los síntomas de rebeldía suscitados por la continua explotación por vías de dialogo y moderación, de forma que se corte las posibilidades de respuestas que pongan en tela de juicio la actual relación social entre poseedores de los medios de producción y vendedores a su fuerza de trabajo.

- El control con datos fijos de las diferentes variables laborales y económicas-salarios, demanda de bienes de consumo, jornada laboral, etc. adaptando las condiciones de trabajo a las nuevas necesidades del capital en su constante remodelación de los medios de producción.

Existen factores que hacen a la negociación colectiva

algo vacío de contenido e inservible en si mismo para hacer avanzar movimiento obrero en direcciones que desborden al Capital:

- Las normas que regulan la negociación colectiva, están dispuestas de modo que favorecen los intereses de la patronal.

- La división en ramas de los sectores productivos, adecuando la negociación a las mismas, inculcan la división de los trabajadores en su conjunto profundizando el individualismo economicista.

- La paz social que disfrutan durante la mayor parte del año, permite a los empresarios, planificar la actividad productiva de forma que lleguen a las fechas de negociación en condiciones optimas.. StOK suficiente para atender pedidos, haciendo de la huelga un método de presión ineficaz.

- La utilización de la negociación como arma de conciliación. Ha vaciado de contenido de clase a las organizaciones obreras que han fijado como Norte de su política sindical el objetivo de la negociación, pasando a desempeñar el papel de interlocutor válido "negociador inteligente" encargado de gestionar la crisis capitalista de forma que los trabajadores acepten como inevitable el pagar los costos de la misma.

Partiendo de análisis realizado la pregunta surge sola: Debemos de intervenir en los procesos de negociación?

Previo a contestar a la pregunta, se impone analizar la situación actual del M.O.V. con respecto al sindicalismo y la negociación colectiva.

1º En la actual situación de crisis con sectores enteros de producción necesitados de una urgente reconversión, cuya base fundamental se apoya en la "adecuación realista del empleo", la negociación en sus diferentes aspectos- Convenios, reducción de plantillas, expedientes de crisis , - adquiere proporciones de inusitada importancia, podemos decir sin temor

a equivocarnos que a de ser uno de los pilares en que a de apoyarse la burguesía para salir de su crisis a costa de los trabajadores.

La burguesía necesita de una clase trabajadora "domesticada", organizada en sindicatos amoldados a las exigencias de sacrificio impuestas por la crisis internacional y dispuesta a pagar los costos de la transición "democrática". El Gobierno de la Patroanl ha hallado su alternativa.: La potenciación de los sindicatos "responsables" que previamente han demostrado su intención de potenciar las vías democráticas- Pactos de la Moncloa.

2º.- El " Sindicalismo responsable" , a pesar de su evidente influencia no se encuentra lo suficientemente asentado como para dirigir al M.O.V. por los cauces de la reforma, sin que surjan importantes contradicciones que pongan en entredicho al verdadero caminar de sus proyectos claudicantes. La burocratización de su aparato montado en aras de una supuesta efectividad impiden la formación militante de los trabajadores de base influyendo negativamente en el poder real de la convocatoria. No obstante se constata su influencia negativa en un amplio sector de trabajadores que desanimados optan por adoptar una actitud inhibicionista, que justifica la cada vez mas amplia intervención de las respectivas burocracias sindicales.

3º.- Las especiales características que han confluído en los últimos 20 años en el desarrollo del M.O.V., Ha influido en amplios sectores del mismo, formandose una importante inquietud autoorganizativa reacia a dejarse asimilar por las corrientes Sindicales clásicas que intentan implantar los mecanismos de la democracia delegada, realizando un sindicalismo de "servicios", tendente al empleo de los técnicos, abogados, economistas, etc. Abandonando la labor organizativa de la Clase.

Estos importantes sectores del M.O.V. actualmente fallos de dinamismo que les ha caracterizado en la época de la dictadura, están necesitados de una alternativa obrera que sepa conjugar las tareas cotidianas en que se sume la problemática de los trabajadores con la ineludible necesidad de cambiar la realidad social que nos rodea.

El análisis efectuado nos deja entrever que el edificio construido por las instituciones burguesas entorno a la Negociación Colectiva no está terminado tres son los requisitos por donde una opción radical puede introducirse, paralizando o en su caso retrasando los proyectos de la reforma.

- La incapacidad de las organizaciones sindicales reformistas para imprimir una dinámica propia que homogenice tras sus alternativas a la clase trabajadora.

- La negociación colectiva es todavía un campo donde la intervención directa de los trabajadores es posible.

La profundidad de la Crisis Económica y las salidas que propugna el Capital a la misma, a de recargar las cotas de conflictividad dentro de la negociación de los próximos convenios.

- La incapacidad de dar una respuesta satisfactoria a las reivindicaciones más sentidas del P.T.V.- Libertades Nacionales, amnistía, retirada de las fuerzas de ocupación, euskerización, nuclearización etc. -, van a propiciar la unificación de las luchas consideradas como laborales, con las que se susciten por la consecución de objetivos políticos.

Entendemos que nuestra participación en la Negociación Colectiva, puede ser positiva tanto en cuanto sepamos mantener fijo el norte que nos guía, para ello debemos de guardar un mínimo de normas que posibilite hacer de la Negociación un medio que debidamente utilizado nos puede servir para avanzar hacia nuestros objetivos:

- Nuestra participación en las negociaciones en los ámbitos superiores a la empresa, deberá de supeditarse al marco geográfico de Euskadi.

La participación de L.A.B. en las negociaciones, debe de ser autónoma, sin ningún tipo de trabas iniciales pactos que dificulte el desarrollo de nuestra política hasta las últimas consecuencias.

- Debemos de potenciar al máximo la participación directa de los trabajadores en la elaboración de las plataformas, como en la toma de decisiones que modifiquen o ratifiquen las mismas.

- Las plataformas defendidas por C.A.B. deberán de ir dirigidas a defender las siguientes reivindicaciones

- . Poder adquisitivo
- . Reducción de jornada
- . Defensa de "todos los puestos de trabajo
- . Aumento del control de la empresa por los trabajadores, a través de C. Empr.
- . Garantías Sindicales.
- . Euskerización dentro del marco de la Empr.
- . Defensa a ultranza del protagonismo de las Asambleas.

- Debemos de intentar hacer confluir en el tiempo las negociaciones de los diferentes convenios, de forma que podamos generalizar las luchas.

- Debemos de propugnar la utilización de medios de presión, que desborden los métodos utilizados por los Sindicatos, intentando que las movilizaciones salten los marcos de las fábricas, implicando en las mismas al conjunto del espectro social.

- Debemos de potenciar con nuestras luchas la fijación de un marco de relaciones laborales autónomo.

Somos conscientes de los riesgos que comporta el introducirnos dentro del sistema que ha implantado el poder Central apoyado por las organizaciones reformistas, sabemos de la dureza de mantener posiciones correctas ante el círculo de presiones que han de formar en torno nuestro las organizaciones claudicantes, mas, entendemos que son riesgos que debemos afrontar creando los cauces que nos permita eludir la tentación de enfocar nuestra organización hacia el mero economicismo.

Debemos de imprimir a la Negociación Colectiva en un sentido de enfrentamiento frontal que refuerce la globalidad de las luchas que el P.I.V. está librando contra la Burguesía, dirigiendolas a presionar sobre las insti

tuciones burguesas, Camaras de Comercio, Sindicatos Patronales, Delegaciones de Trabajo., Diputaciones, Gobierno Vascongado, etc.-, impidiendo o retrasando en su caso los planes de reconversión proyectados para la industria vasca.

1.- BALANCE DE LOS CONVENIOS 1.979-80

Un análisis general de lo que ha resultado ser la negociación colectiva en el periodo 1.979-80, nos da unos resultados contradicitorios, pero en síntesis un retroceso para los trabajadores en cuanto a sus reivindicaciones.

1.- Aspectos negativos

Entre los aspectos negativos que ha tenido la negociación de Convenios en el pasado año, destacar:

a) La imposición del Acuerdo Marco en una gran parte de Convenios (en unos totalmente y en otros parcialmente), introduciendo la antisindical duración de dos años, la negociación de la productividad (si bien este aspecto en muchos casos, no se ha concretado posteriormente), favoreciendo los descuelgues patronales y abundando en la pérdida del ya mermado poder adquisitivo de los trabajadores, tanto debido al porcentaje de subida salarial como a la exclusión de la influencia del incremento de precios del petróleo en el I.P.C., y a la pérdida indirecta a través de la disminución del gasto público y el I.R.P.F.

b) Imposición del ámbito estatal en la firma de convenios sin ninguna participación de los trabajadores (banca, químicas, telefónica, etc.)

c) Proliferación de laudos, si bien cabe distinguir dos tipos: aquellos que han resultado un tanto favorables a los trabajadores debido a la combatividad desarrollada en el curso de la negociación y aquellos que se han reducido a una mera transposición del Acuerdo Marco.

d) Proliferación de Convenios a nivel de Empresa, dado el bloqueo de los Convenios a nivel sectorial, constatándose una falta de coordinación en las luchas (que se intentó superar en el último periodo), y la introducción de referendun para la toma de decisiones en los cuales la patronal y los Sindicatos reformistas se apoyaban en los sectores más atrasados de la clase obrera (cuadros , aristocracia obrera, esquirolas...), para resolver el conflicto en su favor.

e) falta de coordinación en el tiempo a la hora de negociar los Convenios de sector. Si bien se producía una cierta simultaneidad en la negociación de Convenios, la lucha carecía de una articulación que favoreciera la unidad y la fuerza de los trabajadores.

f) Firmas de Convenios a espaldas de los trabajadores sin prácticamente participación e información.

Todos estos aspectos han supuesto, el desarrollo, de una forma burocrática y antiobrera de negociación, que el actual contexto de crisis capitalista no hace sino debilitar la unidad y la organización de los trabajadores.

2.- Aspectos positivos

Entre los aspectos positivos cabe señalar:

a) El mantenimiento de una cierta combatividad en ciertos sectores y empresas (Transporte, Portuarios, Nervacero, Michelin..) en las cuales los trabajadores han comprobado las nefastas consecuencias de la claudicación reformista.

b) La exclusión en algunos convenios del apartado referente a Productividad y Absentismo.

c) El inicio de campañas en torno a la necesidad de negociar Convenios a nivel de Euskadi (Banca, Grandes Almacenes, Cajas de Ahorro- ya logrado- , Seguros, etc.).

3.- Actuación de L.A.B.

La actuación de L.A.B. en los convenios ha estado condicionada por las contradicciones internas (lucha con EE), por la exclusión impuesta a nuestra presencia en las mesas de negociación y por la intervención un tanto tardía (incluso con criterios contradictorios de unos Heraldes a otros: caso del Metal), llegando a perder incidencia en una serie de sectores de tipo menor (Peluquerías, transporte de viajeros etc..)

II. PERSPECTIVAS CARA A LOS CONVENIOS 80-81.

Dentro del contexto en que se va a desarrollar la

negociación de Convenios en el presente año cabe señalar:

1.- El agravamiento de la crisis. Los intentos de imponer una salida burguesa a la crisis, como queda reflejado en la declaración de intenciones del Gobierno (congelación salarial, acelerón de las reestructuraciones de cara a la entrada en la C.E.E.), van a influir en gran medida en la negociación del presente año.

En este sentido cabe esperar que la burguesía va intentar anteponer o simultanear los expedientes de crisis, y los planes de reconversión a la reconversión de Convenios.

Esto traerá como consecuencia un mantenimiento de la dureza patronal y un empleo mayor si cabe del chantaje antiobrero, en la introducción del miedo a la pérdida del puesto de trabajo y la exigencia de "contrapartidas" laborales (productividad, absentismo).

2.- Imposición de leyes antiobreras. La aprobación del Estatuto del Trabajador y la Ley Básica, ofrecen a la burguesía una "cobertura legal" a la cual siempre se van a remitir para frenar las reivindicaciones de los trabajadores.

3.- Intentos de aislar L.A.B. Cabe esperar que en el curso de los próximos Convenios la burguesía y las Centrales reformistas continuen con sus intentos de excluirnos de la negociación, como complemento de los intentos de aislamiento político hacia la izquierda abertzale y el empleo de la represión hacia este sector del pueblo trabajador.

4.- Los resultados de las elecciones Sindicales. Si bien no se poseen todos los datos cabe esperar, por el desarrollo de las Elecciones ya hechas, - un ascenso del sindicalismo de "ambito nacional", lo cual influirá en el curso de los Convenios y, dentro de este sindicalismo, un aumento del sindicalismo vasco reformista, representado por E.L.A. En este sentido una tarea importante de los revolucionarios sera romper la "ambigüedad" en que se ha movido este Sindicato (rechazo formal del pacto de la Moncloa y Acuerdo Marco), y poner al descubierto su verdadero caracter de clase. En definitiva, hacer que se moje.

III. ACCION SINDICAL A DESARROLLAR.

1.- Objetivos.

Para L.A.B. , los objetivos globales a desarrollar con su presencia en los convenios son:

- proporcionar información a los trabajadores y denunciar todo tipo de maniobras y pactos antiobrerros que se desarrollen a sus espaldas.
 - favorecer la participación y el control democrático-asambleario sobre las negociaciones.
 - hacer que progrese el grado de autoorganización y combatividad de los trabajadores.
 - Procurar mejoras económicas y sociales para impedir que la crisis recaiga sobre la clase obrera.
- En este sentido debemos prestar una mayor atención a los sectores y ramas de producción más explotados por el capital, ya que por su debilidad numérica y falta de tradición combativa son los que soportan los desequilibrios de la crisis.

2.- Ante los intentos de excluir a L.A.B.

El Sindicato debe batallar por su presencia en las mesas de negociación (entendido esto no como un objetivo en si mismo sino como un instrumento de los trabajadores), apoyandonos en dos argumentos: la remodelación del campo sindical tras las elecciones y el hecho de que incluso Sindicatos "mayoritarios" no han firmado Convenios el pasado año- y es de esperar que deseen estar en las negociaciones-, razón esta empleada para excluir a L.A.B.

3.- Marco Autónomo de Relaciones Laborales y Convenios a nivel de Euskadi.

Sobre la base de una crítica-balance de los nefastos resultados de los Convenios firmados a nivel estatal y apoyandose en los previsibles resultados de las elecciones sindicales , L.A.B. debería desarrollar una intensa campaña para exigir un marco propio de relaciones laborales a nivel de los cuatro Herrialdes de Euskadi Sur, y la necesidad de que los Convenios se negocien en Euskadi como forma de plasmar las reivindicaciones obreras en contra del sindicalismo burocrático que aleja los centros de negociación y sesinforma a los trabajadores.

4.- Contra la Legislación Antiobrera.

actual legislación de la reforma y procurará imponer convenios que superen los límites del E.T. así como mantener las conquistas alcanzadas.

5.- Contra el Acuerdo Marco y toda forma de pacto Social.

L.A.B. deberá dejar claro su no disposición a respaldar Convenios y acuerdos que supongan una traición a los intereses de los trabajadores y no recojan sus reivindicaciones elementales.

En este sentido debemos exponer una crítica y un balance de lo que han supuesto estos pactos en cada sector o empresa y fundamentalmente del Acuerdo Marco. En previsión de que la burguesía en los sectores donde Acuerdo Marco, se ha impuesto, intentará negarse a negociar convenios buscando la aplicación automática del mismo, L.A.B. debe oponerse a esta orientación forzando la negociación en todos los apartados (y no sólo en el salarial como estipula el A.M.I.), apoyándose de nuevo en la remodelación del campo sindical tras las elecciones.

6.- Marco y formas de negociación.

a) A nivel de empresa: se potenciará que negocie el comité bajo control de la Asamblea, oponiéndonos a que lo hagan las Secciones Sindicales como se deja entrever en el E.T.

b) A nivel de Sector-Provincial : L.A.B. favorecerá la presencia directa de trabajadores o delegados elegidos en Asambleas de trabajadores o Delegados. Sin embargo teniendo en cuenta la correlación de fuerzas actual es de suponer que la negociación descansará fundamentalmente en los Sindicatos, o en el mejor de los casos adoptará una fórmula mixta. En este caso L.A.B. no debe renunciar a su presencia en las mesas.

c) A nivel superior o de Euskadi: se favorecerán Convenios de ámbito superior al sectorial-provincial en aquellas ramas en que se de un verdadero proceso de preparación basado en la participación de los trabajadores. Lo contrario sería favorecer un tipo de negociación burocrática y carente de fuerza.

d) En el tiempo: los criterios de L.A.B., cara a las negociaciones vendrían marcadas por:

- Anteponer los convenios provinciales a los de empresa.,

- Hacer confluir la negociación de convenios de vari

as ramas y, a ser posible, de una misma rama en los cuatro Herrialdes de Euskadi Sur;

- Coordinar la lucha de convenios con las luchas contra los expedientes de crisis y la reconversión e igualmente con la lucha contra el paro y otras luchas populares.

7.- Alianzas.

La imposibilidad de llegar a acuerdos globales con otros Sindicatos, de cara a la negociación colectiva, debido al panorama Sindical existente, hace que L.A.B. deba actuar con la mayor Autonomía posible, sin que esto excluya la confluencia con otros Sindicatos. (inclusive con fuerzas que actúan en el interior de sindicatos reformistas), en determinadas empresas y sectores.

IV . PLATAFORMA A DEFENDER.

La plataforma que L.A.B. defenderá los próximos convenios debe estar inspirada en nuestra orientación de impedir que sean los trabajadores quienes paguen la crisis. Las reivindicaciones fundamentales que aquí se recogen deberán ser desarrolladas y ampliadas atendiendo a las características de cada sector y empresa.

1.- En materia económico-laboral y social.

CONVENIO DE MINIMOS Y VINCULANTES.- Superable en la totalidad de sus apartados por Convenios de ámbito inferior. No aceptación de los descuelgues.

VIGENCIA.- de un año. Escala móvil de salarios con revisión salarial, semestral como mínimo.

SUBIDA SALARIAL.- Según el I.P.C. de 1.980 - incluido subida del petróleo, más dos puntos. Supresión de conceptos extrasalariales o en todo caso que la subida recaiga sobre el salario base.

JORNADA LABORAL.- 40 horas semanales y 35 para empresas en crisis.

HORAS EXTRAORDINARIAS.- Supresión. Creación de nuevos puestos de trabajo tras contabilizar un determinado porcentaje de hora extras realizadas al año, en caso que se emplearan por imperiosa necesidad. Supresión

del puriemplo y control por el Comité de Empresa sobre esta materia.

JUBILACION.- A los 60 años de forma obligatoria y voluntaria a los 58. Al cien por cien del salario. En cualquier caso que el salario de jubilación no sea menor que el salario mínimo interprofesional. Escala móvil de las percepciones.

VACACIONES.- 30 días laborables retribuidos.

BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.- 100% del salario.

MEDIDAS CONTRA EL PAÑO.- Exigencia de que a lo largo del conveño no habrá ninguna reducción de plantilla o despido. Compromiso de que la Empresa no utilizara como motivo de despido aquellos que figuren en el Estatuto del Trabajador.

Exigencia de que en caso de inversiones estas garanticen la creación de puestos de trabajo o en cualquier caso que se proceda a la reducción del horario de trabajo.

Reconocimiento de que se procederá a la readmisión en caso de despido improcedente.

Eliminación de la contratación temporal.

SEGURIDAD E HIGIENE.- Dada su importancia en situaciones de crisis, cuando el capital pretende intensificar los ritmos de explotación de los trabajadores- "productividad", se trataría de abrir el concepto de "salud" de los trabajadores hacia los efectos Psíquicos e incluso físicos no observables, llevando las investigaciones oportunas bajo control de los trabajadores y emprendiendo una acción tendente a la supresión de las causas.

PRODUCTIVIDAD Y CONTROL DEL ABSENTISMO.- Negativa a negociar estos apartados.

POTENCIACION DEL EUSKARA.- Exigencia de publicaciones de la Empresa en Bilingüe y clases a cargo de la Empresa.

2.- DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.-

El criterio a seguir será el de superar y no atenerse a las limitaciones que se establezcan en el E.T. En cada Empresa o sector habra que dotar de un contenido concreto a los derechos y garantías reivindicadas atendiendo a las particularidades que se den.

Comités de Empresa y Delegados . Atribuciones.

- Control sobre la gestión de la Empresa (compras, libros de contabilidad, patrimonio..).
- Contratación de trabajadores.
- Negociación colectiva.
- Sistemas de trabajo. Seguridad e Higiene.
- Inversiones.
- Clasificación y movilidad del personal.
- Expedientes de crisis.
- Medidas disciplinarias. Huelga.
- Administración de los Fondos Sociales.
- Efectos sobre el medio ambiente por parte de la Empresa. (Todo ello bajo control e información permanente a la Asamblea).

Garantías.

- Local del Comité.
- 40 horas acumulables sin limitaciones para su utilización en todo tipo de tareas sindicales.

Secciones Sindicales.

- Reconocimiento de las Secciones Sindicales sin límite de trabajadores.
- Derecho a la información a las Secciones Sindicales de la marcha del sector.
- Recaudación de las cotizaciones dentro de las horas de trabajo.
- Locales de reunión.
- Derecho a convocar Asambleas de afiliados en la Empresa en horas de trabajo.
- Acceso a tablones de anuncios y publicaciones.
- 15 días al año para asistir a Congresos y demás reuniones.
- Excedencias.

Asambleas.

- Derecho a 12 horas de Asambleas al año pagadas. Sin límite fijo sin retribución.
- Derecho a la convocatoria de Asambleas por el Comité de Empresa, Secciones Sindicales o un 20% de la plantilla.

V. PROCESO DE PREPARACION

Es necesario insistir que el proceso de preparación de los Convenios es la clave, como se ha venido demostrando, del peor o mejor resultado de la lucha por un Convenio.

1.- A nivel interno de L.A.B. : los Secretariados de Rama deben dinamizar las Federaciones presentando a las Secciones Sindicales, a las Asambleas de Zona de Federación y a las Asambleas Provinciales de Federación una plataforma y una propuesta de táctica a seguir en la negociación del Convenio.

Las reuniones intersectoriales deben proporcionar los instrumentos para la supervisión de la marcha de los Convenios y su globalización. Asimismo debería fijarse a nivel provincial un presupuesto económico mínimo para cada Federación.

2.- De cara a los trabajadores: el criterio debe ser el de formentar la participación y hacerse los portavoces en las negociaciones del sector más combativo de los trabajadores:

- Convocando a nivel de fábrica asambleas para preparar el Convenio y seguir la marcha de las negociaciones.

- Convocando Asambleas de Delegados con el mismo fin.

- En ciertos sectores apoyándose también en Asambleas de Zona de Trabajadores.

- En sectores que existe un menor número de trabajadores y una mayor dispersión, el proceso se simplificaría con Asambleas de Federación Provincial de L.A.B.- Asambleas Provinciales de Trabajadores.

