

2018

Guía

Guía de Acción Sindical



LAN duina
bizi DUINA

organizate contra la precariedad
agissons contre la precarité



Guía de Acción Sindical

| | |
|--|----|
| 0. INTRODUCCIÓN | 5 |
| 1. RENOVANDO LA ACCIÓN SINDICAL..... | 6 |
| 2. CRITERIOS DE ACCIÓN SINDICAL. HEGO EUSKAL HERRIA..... | 8 |
| 2.1. Criterios contra la precariedad..... | 8 |
| 2.2. Criterios de salud laboral | 17 |
| 2.3. Cláusulas feministas..... | 22 |
| 2.4. Criterios contra la discriminación | 26 |
| 2.5. Normalización del euskara | 28 |
| 2.6. Protección del medioambiente y los recursos naturales | 30 |
| 2.7. Criterios a incluir en los pliegos de condiciones de las subcontratas de las entidades públicas | 31 |
| 3. SOBRE EL MODO DE LLEVAR A CABO LA ACCIÓN SINDICAL..... | 35 |
| 3.1. Tareas de las personas liberadas y su relación con delegadas, delegados y afiliación | 35 |
| 3.2. Tareas de las y los delegados..... | 35 |
| 3.3. Acción sindical de los y las integrantes de LAB en general | 35 |
| 3.4. Trabajadoras y trabajadores, protagonistas..... | 36 |
| 3.5. El centro de trabajo, epicentro de la lucha y acción sindical | 36 |
| 3.6. Extensión de nuestra acción socio-sindical | 37 |
| 3.7. Planificación..... | 37 |
| 3.8. Colaboración..... | 37 |
| 4. INSTRUMENTOS DEL SINDICATO | 38 |
| 4.1. El sindicato: oferta para la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores | 38 |
| 4.2. Organización para la acción sindical y social: federaciones y acción social | 38 |
| 4.3. Planificaciones de Acción Social y de las federaciones | 38 |
| 4.4. Asesoría jurídica | 38 |
| 4.5. Asesoría económica | 39 |
| 4.6. Formación..... | 39 |
| 4.7. Comunicación..... | 39 |
| 4.8. Red de dinamizadoras feministas..... | 40 |
| 5. MÉTODOS Y MECANISMOS DE LUCHA..... | 41 |
| 5.1. La huelga | 41 |
| 5.2. Métodos habituales de movilización..... | 41 |
| 5.3. Nuevos métodos de lucha..... | 41 |
| 5.4. Dinámicas de acción social..... | 42 |
| 5.5. Protocolos: "Alerte sociale" en Ipar Euskal Herria | 42 |
| 5.6. Protocolos: violencia machista | 42 |
| 5.7. Protocolos: contra la discriminación y el acoso en los centros de trabajo | 43 |
| 5.8. Borroka kutxa | 43 |
| 5.9. Gira general..... | 43 |
| 5.10. Elecciones sindicales | 44 |
| 6. ORGANIZACIÓN | 45 |
| 6.1. Sección sindical | 45 |
| 6.2. Puntos de encuentro sindical | 45 |
| 6.3. Red sindical | 46 |
| 6.4. Seminarios para la afiliación de las empresas pequeñas | 46 |
| 6.5. Red comarcal de acción social | 46 |
| 6.6. Red de mujeres | 46 |
| 7. CRITERIOS PARA BLINDAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 47 |

La Guía de acción sindical constituye un recurso a nivel nacional. Sus lecturas, criterios e instrumentos consideran la totalidad de Euskal Herria. En algunos casos serán útiles para todo el país; en otros, sin embargo, serán de aplicación en realidades concretas de algún ámbito administrativo. No obstante, se recogen pautas para todos los territorios.

A la hora de elaborar esta guía y de plantear criterios específicos, nos hemos encontrado con que en este momento político del Estado francés se están llevando a cabo cambios fundamentales a nivel legislativo. Aunque nuestra estrategia y modelo de acción sindical para Ipar Euskal Herria esté establecida, puede resultar confuso que reflejemos aquí los criterios que venimos utilizando, si en el plazo de dos o tres meses pueden quedar desfasados y vamos a necesitar adecuarlos a una nueva realidad.

Por tanto, tan pronto como concretemos los criterios de acción sindical y negociación colectiva para Ipar Euskal Herria, los incluiremos en la versión renovada de esta guía.

Esta guía ha sido creada y redactada en euskara, y después traducida a otros idiomas. En caso de discrepancia entre el texto original y la traducción, prevalecerá la versión en euskara (Ekintza Sindikalerako Gida).



0. INTRODUCCIÓN

La ofensiva del capitalismo ha castigado con fuerza las vidas de las trabajadoras y trabajadores en estos últimos años. El efecto de la crisis económica ha resultado la excusa perfecta para legalizar y aplicar nuevos modos e instrumentos de explotación ya ensayados en las anteriores décadas. Con el objetivo de multiplicar sus vías de negocio han golpeado todos los ámbitos de la vida, y en todos ellos han cercenado derechos a la clase trabajadora y la ciudadanía, han recortado servicios, han empeorado las condiciones de vida y de trabajo. Todas y todos aquellos que han pretendido vendernos la idea de que solamente es posible una única política económica, saben bien que existen otras opciones y que esos mensajes de inexorabilidad son precisamente parte de la estrategia ideológica para poder empobrecer a la clase trabajadora y aumentar el poder del capital. Hemos sido las trabajadoras y trabajadores los perjudicados por las políticas que el poder económico y político han llevado adelante con la excusa de la crisis, tanto en el ámbito laboral (despidos, empeoramiento de las condiciones laborales...), como en el ámbito social (recortes en las ayudas, en sanidad, en educación, en los cuidados...). Hemos vivido años de una precarización generalizada de la vida. Las crisis estructurales que ya estábamos viviendo anteriormente (de cuidados, ecológica y de destrucción del planeta) se nos muestran ahora aún con más crudeza, ya que la clase trabajadora y las clases populares hemos perdido la capacidad que teníamos para aliviarlas con nuestros propios medios.

El capitalismo ha abierto una fase de consolidación de la nueva normalidad que ha impuesto durante estos años. Para ello, el poder económico y la patronal, con la ayuda del poder político (especialmente notable por parte del PP, UPN y PNV en este ciclo), han decidido precarizar las condiciones laborales y empobrecer la vida, creando una nueva época de precarización y recortes para, así, poder mantener e incluso multiplicar sus beneficios.

Pretenden hacernos creer que nos encontramos en una situación económica mejor: por lo visto, debemos aceptar penosas condiciones si queremos dejar atrás el precipicio que nos ha mostrado la crisis, como si lo que están planteando no fuese un reparto de la riqueza aún más desequilibrado. La riqueza que se genera se acumula cada vez más en menos manos y, mientras, la clase trabajadora tenemos cada vez más mermadas nuestra capacidad y condiciones de vida. Quieren dejarnos sin ningún tipo de protección, en la precariedad y la pobreza, para que aceptemos sus condiciones y puedan seguir acumulando. Han puesto los intereses del capital, los intereses de una clase privilegiada, por encima del futuro de todo un pueblo. Porque, de hecho, un pueblo que tiene un modelo socioeconómico de estas características, carece de futuro alguno.

En LAB, tanto mediante el proceso de reflexión "Repensando el sindicalismo", como en el último Congreso, establecimos una estrategia para dar la vuelta a la situación que estamos sufriendo y para cambiar el oscuro futuro al que pretenden condenarnos. Esa apuesta la hemos ratificado junto a las trabajadoras y trabajadores y tomamos el compromiso de impulsar la lucha. De hecho, en este momento en que el desequilibrio de poder se ha apuntalado, además, por medio de la legislación, la lucha de la clase trabajadora es un instrumento indispensable para cambiar el sentido y la tendencia que desea imponer el capitalismo. Para hacer frente y cambiar la situación injusta que estamos sufriendo es necesario luchar. Debemos luchar contra la subcontratación, el descenso de los salarios, la imposición de diferentes condiciones laborales, las privatizaciones, la discriminación a las mujeres, la explotación de la juventud, el recorte de derechos sociales... y para ello debemos hacer que las trabajadoras y trabajadores se sumen a la lucha.

Esta *Guía de acción sindical* pretende ser un instrumento para este nuevo tiempo. Los criterios que hemos reunido en la misma, constituyen los puntos que debemos pelear en los centros de trabajo. Su objetivo es que sean un instrumento para hacer una oferta a las trabajadoras y trabajadores ante situaciones concretas que va a provocar este nuevo tiempo de precariedad, queremos que se conviertan en un instrumento para que puedan unirse a la lucha. Luchar y conseguir conjuntamente lo que incluimos en estos criterios, es la manera de responder a las situaciones injustas que vivimos, hacerles frente y cambiar la situación.

Por tanto, la *Guía de acción sindical* que tienes entre las manos es un instrumento para la lucha de los y las trabajadoras. Un instrumento para impulsar la lucha ante las imposiciones, ya que éste será el único camino para acabar con la precariedad y crear un modelo sociolaboral justo.

¡Unámonos en la lucha!

1. RENOVANDO LA ACCIÓN SINDICAL.

Esta guía es una herramienta de trabajo dirigida a la militancia sindical, que pretendemos sea una guía general. LAB dispone de otros documentos y materiales específicos, fruto de años de trabajo y de recorrido sindical. Esta guía no pretende sustituirlos. Más aún, éstos aparecerán a lo largo de estas páginas y, de paso, recordaremos ciertas pautas para su uso.

LAB durante estos últimos años ha estado actualizando su acción sindical

- **¿Cuándo comenzamos este proceso?** La crisis económica que empezó en 2008 sacudió la preocupación que ya teníamos por actualizar nuestro modelo y estrategia de acción sindical y agilizó nuestras resoluciones al respecto. En el Congreso de 2012 decidimos abordar ese debate estratégico por medio de un amplio proceso y de ahí surgió la dinámica participativa “[Re]Pensando el sindicalismo del siglo XXI”, donde tomaron cuerpo las discusiones y decisiones para renovar nuestra acción sindical, posteriormente ratificadas entre todas y todos en el Congreso del 2017.
- No obstante, **el debate no está cerrado**. ¿Qué queremos decir con esto? La poca legislación que teníamos para poder protegernos la clase trabajadora ha quedado desbaratada, por lo que nos encontramos con situaciones nuevas y desconocidas continuamente. Hemos buscado un modo dinámico, flexible y eficaz de hacer acción sindical, que debe llevarnos a analizar constantemente las situaciones concretas y a pensar qué es lo que podemos hacer. Por tanto, hemos optado por una acción sindical basada en la experiencia de las y los militantes y los cimientos necesarios para construirla desde abajo. El debate debe ser permanente.
- **¿Qué queremos decir** con que estamos renovando nuestra acción sindical? Queremos preservar y actualizar nuestras bases ideológicas y nuestros valores, para que la lucha y la solidaridad sean nuestra marca.
- Pero debemos hacer cambios, por diversas razones. Por una parte, porque la situación ha ido cambiando y debemos organizarnos y luchar con otros medios para hacer frente a la precarización y empobrecimiento de la vida en su totalidad. Por otra, porque somos conscientes de los vacíos que tenía nuestra acción sindical (para dar una respuesta a las nuevas formas de explotación, para proteger a todos los colectivos...). Por último, porque queremos una acción sindical que les sirva a las y los trabajadores y que sea eficaz a la hora de defender sus derechos y condiciones de vida y, para eso, es imprescindible su activación.

En esta reflexión hemos establecido los ejes para una nueva acción sindical

- **Trabajadoras y trabajadores, protagonistas.** Venimos de un modelo de sociedad que ha dado gran valor a la representación. La representación de las trabajadoras y trabajadores tiene un papel fundamental a la hora de dar voz al colectivo u organizarlo de una forma eficaz. Sin embargo, también existe un gran peligro de que la representación se convierta en delegación o sustitución.
- El sindicato constituye una oferta de organización, apoyo mutuo, solidaridad y lucha. Y las trabajadoras y trabajadores son los protagonistas a la hora de dar una respuesta a la situación que están viviendo y de construir una alternativa. El sindicato debe abrir las vías para realizar el diagnóstico, para actuar sobre los problemas, para emprender las posibles salidas... con ellas y ellos como protagonistas de todo este proceso que es suyo.
- **El centro de trabajo como epicentro.** Para que la acción sindical sea eficaz, debe fomentar la lucha en el lugar donde surge el conflicto. El centro de trabajo es el espacio natural para ello. El punto de partida lo marcarán las posibilidades y los medios que existan para ello y uno de sus ejes será el liderazgo de las trabajadoras y trabajadores.
- **Recomposición del sujeto de clase.** Existen colectivos de trabajadoras y trabajadores en muy distintas condiciones y situaciones. Quienes trabajan directamente para una empresa o quienes lo hacen para la misma empresa pero por medio de una subcontrata; quienes tienen un contrato indefinido y quienes concatenan constantemente contratos temporales; a jornada completa o a jornada parcial; hay trabajadoras de hogar en condiciones de esclavitud; amplios colectivos con condiciones completamente precarias; trabajadoras y trabajadores obligados a hacerse autónomos para seguir realizando el mismo trabajo y para la misma empresa; estudiantes que van a realizar prácticas y a quienes se explota, y un largo etcétera. Debemos ofrecer y dar la respuesta que necesitan todas estas realidades, partiendo de su situación y activando a estas trabajadoras y trabajadores.
- Debemos reconstruir los hilos de relación y solidaridad entre estos colectivos que han sido separados y aislados, para conducir esa fuerza común en favor de todas y todos. Asimismo, debemos construir un interés compartido. Debemos construir entre todas y todos la alternativa que dé la vuelta a la situación.

• **Acción integral, socio-sindical.** El ataque a la clase trabajadora no se ha producido solamente en las relaciones laborales y en el mercado laboral, sino que están empeorando de una forma generalizada nuestras condiciones de vida en todos los ámbitos del sistema. La destrucción del sistema de pensiones públicas; la privatización y empobrecimiento de los servicios públicos, el recorte de derechos y prestaciones, son algunos ejemplos de la acumulación brutal e injusta de la riqueza. Debemos hacer frente, no solo a la precariedad laboral, sino también a la precarización y empobrecimiento de la vida. Por medio de nuestra acción sindical queremos llevar a las calles los conflictos laborales, para crear redes de solidaridad y alianzas. Y, de la misma manera, queremos llevar los conflictos sociales a los centros de trabajo.

El objetivo de esta guía no es analizar y describir la situación que estamos viviendo, pero queremos recordar algunos rasgos que van a estar presentes a la hora de desarrollar nuestra acción sindical. En nuestra opinión, **estos son los principales:**

- **Precarización.** El capital ha utilizado la crisis económica para multiplicar sus beneficios, privatizando el sistema y los servicios públicos para adueñarse del patrimonio común, empeorando las condiciones laborales para abaratar los costes y para recortar los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Este proceso ha tenido distintos ritmos e intensidad en Ipar y Hego Euskal Herria, ya que cada Estado (el francés y el español) parte de distintos puntos y cada camino tiene sus propias fluctuaciones. No obstante, podemos decir que son procesos que van en la misma dirección.
- En el Estado francés las reformas del presidente Macron buscan otorgar capacidad a las empresas para empeorar las condiciones laborales. Esto va a acelerar el proceso de expansión de la precariedad en Ipar euskal Herria.
- En el Estado español ahora viene el discurso de dar por superada la crisis. Una vez adoptadas las leyes que vienen a desposeer a la clase trabajadora, tienen el camino despejado para llevar a cabo sus políticas neoliberales. Más aún, en el caso de que necesitasen tomar nuevas medidas, ya han comprobado que en el Estado no tienen ningún muro de contención ni sindical ni político que se lo impida. El discurso de superación de la crisis es el discurso de la tranquilidad del poder y de la implantación generalizada de la precariedad.
- **Empobrecimiento.** Como hemos dicho, además de la precarización de las condiciones laborales, estamos viviendo un proceso generalizado de desposesión. El empeoramiento de los servicios públicos es obvio y los recortes en sanidad, educación y protección social evidentes. Este empobrecimiento de la sociedad pone en serio peligro a miles de personas que se encuentran en situación objetiva de pobreza. La vida de extensos colectivos transcurre por debajo de unas condiciones dignas y, en este mismo sentido, también nuestro futuro como pueblo y comunidad está en entredicho.
- **Imposición.** El recorte en derechos y en condiciones de vida de la clase trabajadora de Euskal Herria se está llevando a cabo por medio de la imposición.
 - Se están tomando múltiples decisiones a nivel estatal, de espaldas a la realidad de Euskal Herria y en contra de la mayoría social. Más aún, muchas de esas decisiones se están tomando con el objetivo de asimilarnos a la realidad estatal y, por desgracia, también en eso están contando con la ayuda de diferentes agentes de Euskal Herria.
 - En Hego Euskal Herria hemos empezado a sufrir las consecuencias de las diferentes reformas que han llevado a cabo PP y PSOE en Madrid, especialmente la que ha promovido la centralización de la negociación colectiva (dando prioridad al ámbito de empresa y destruyendo los convenios provinciales y sectoriales,...). Es una vía para impedir que se negocie y se decida en Euskal Herria e imponer la realidad estatal, lo que, objetivamente, provoca que nuestras condiciones de vida y de trabajo vayan empeorando.
 - Hemos visto que por parte del PNV y de Geroa Bai, no solo no las han rechazado, sino que no tienen ningún inconveniente en aplicar estas medidas. La falta de interés y de iniciativa para defender el valor de un ámbito propio es evidente.
 - En el ámbito público estamos asistiendo a la desaparición de la negociación colectiva y a la imposición de las condiciones laborales.
 - La patronal está en una posición de ataque. Ha logrado todo el apoyo del poder político. Hacen leyes a su medida y desarrollan políticas públicas que van directas a enriquecer sus bolsillos, cumpliendo punto por punto cada una de sus peticiones. El panorama que deja esta agresión es muy significativo: reducción de salarios, despidos, aplicación de las reformas, bloqueo en la negociación colectiva... Y todo esto impuesto por medio de la unilateralidad que les regala la nueva legislación.
 - En Ipar Euskal Herria estas señales no son todavía tan evidentes, ya que la aplicación de las nuevas reformas todavía no ha llegado. Los contenidos de las leyes, por el contrario, sí nos anuncian una oleada de medidas impuestas con el objetivo de extender la precariedad.

2. CRITERIOS DE ACCIÓN SINDICAL. Hego Euskal Herria.

¿Qué criterios son éstos? Queremos dirigir nuestra acción sindical contra la precariedad; en este sentido, debemos entender los pactos y los convenios colectivos (sobre todo los de empresa, pero también los sectoriales) como instrumentos para luchar contra la precariedad. Debemos dar prioridad a las acciones para erradicar las prácticas precarizadoras de los centros de trabajo. Tenemos que ser capaces de hacer una oferta sindical de lucha y organización a las trabajadoras y trabajadores que se encuentran en estas condiciones, para que salgan de su situación de precariedad y también ser capaces de activar a toda la empresa en estas luchas. Los siguientes criterios nos ayudarán a desarrollar nuestra acción sindical:

2.1. Criterios contra la precariedad

2.1.1. Salario mínimo de 1.200 euros mensuales

¿POR QUÉ?

La situación de precariedad de sufren miles de trabajadoras y trabajadores radica en su salario. Las medidas que ha tomado el capital para empeorar las condiciones laborales han comenzado por una desvalorización radical del trabajo. Muchas y muchos trabajadores tienen unos salarios realmente bajos y, en consecuencia, no pueden hacer frente ni siquiera a sus necesidades básicas vitales, viven en una situación de pobreza o rozando el umbral de la misma. LAB reivindica un salario mínimo de 1.200 euros y también hemos puesto en marcha iniciativas al respecto, ya que esa cantidad es hoy en día el mínimo para poder garantizar una vida digna.

Tenemos que tener en cuenta la importancia que cobra esta línea de lucha en los sectores feminizados. A consecuencia del reparto del trabajo según el sexo-género que establece el sistema capitalista heteropatriarcal, el trabajo de las mujeres se entiende como un complemento del de los hombres y, por tanto, las mujeres son dirigidas a empleos de menor salario. Por tanto, en los sectores feminizados la lucha por un salario digno es prioritaria.

¿CÓMO?

Voluntad de erradicar la precariedad: mínimo de 1.200 euros netos al mes es la manera de garantizar una vida digna.

- Que no haya ninguna persona que perciba menos de 1.200 euros netos al mes, en X pagas (número de pagas del sector / empresa / centro de trabajo), sin tener en cuenta el concepto de antigüedad.
- Crear una comisión (entre la parte social y la empresa), para desarrollar en el plazo de 6 meses una propuesta que garantice:
 - * que la categoría menor del sector / empresa / centro de trabajo perciba el salario mínimo expresado en el anterior punto (1.200 euros)
 - * que el resto de categorías se adecuen al salario mínimo pactado
 - * que se reduzca el abanico salarial existente entre la categoría más baja y la más alta

2.1.2. ETTs

¿POR QUÉ?

Algunas de las situaciones de precariedad que se producen en las empresas las padecen las personas que han obtenido su empleo por medio de una empresa de trabajo temporal (ETT). Además de que convierten a las trabajadoras y trabajadores en artículos de usar y tirar, la precariedad que produce esto (falta de estabilidad, nulo derecho a la protesta...) impide que en las empresas se cree empleo. Por tanto, para hacer frente a la precariedad y crear empleo directo, es indispensable abrir una línea en contra de estas prácticas. Nuestro objetivo es que las ETTs desaparezcan y, siempre con este propósito en mente, limitaremos su utilización, mediante una regulación concreta y directa.

¿CÓMO?

- Para poder realizar contratos por medio de ETTs debe ser necesario el acuerdo entre empresa y representación de las y los trabajadores.
- Estas contrataciones serán puntuales y esporádicas y no durarán más de un mes. Si se prevé que la carga de trabajo vaya a durar más de un mes, será necesario que esos contratos sean realizados desde un primer momento por la empresa.
- A las personas contratadas por ETT se les aplicará el mismo convenio que a las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- Estará prohibido concatenar contratos por medio de ETTs para cubrir un mismo puesto. Si después del contrato mensual que se ha realizado por medio de la ETT todavía existiese la necesidad de cubrir ese puesto (porque no se ha podido prever la duración de más de un mes), la empresa contratará directamente a esa persona.
- La empresa creará una bolsa de trabajo con personas que tengan interés en trabajar en la misma y ofrecerá a las trabajadoras y trabajadores de dicha bolsa tanto los contratos por medio de ETTs (siempre puntuales y esporádicos), como las contrataciones directas, siempre y cuando cumplan con las condiciones necesarias para cubrir el puesto. Y aplicará para ello criterios de acceso objetivos, transparentes, públicos, verificables y no discriminatorios.

2.1.3. Subcontratas

¿POR QUÉ?

Algunas situaciones de precariedad se producen en las empresas a causa de las subcontratas. La subcontratación es un instrumento para reducir costes laborales y multiplicar beneficios, por medio del empeoramiento de las condiciones de trabajadoras y trabajadores.

Además de esto, también tiene como objetivo fragmentar el sujeto de clase, ya que, al crear colectivos con distintos problemas, oportunidades y en distintas situaciones, dificulta la solidaridad y unidad entre trabajadoras y trabajadores.

Todo esto tiene graves consecuencias. Por una parte, quienes trabajan en las subcontratas tienen unas condiciones cada vez más precarias y, por otra, al estar las trabajadoras y trabajadores de un mismo centro diferenciados en distintos grupos, cada uno se ocupa por su parte de intentar mejorar sus condiciones laborales ante la patronal, en lugar de valerse de la unión y la fuerza que tienen en común para buscar una solución a los problemas de todas y todos. Ante esto, reivindicaremos y pondremos en marcha medidas que mejoren las condiciones de las personas subcontratadas y que garanticen la relación entre todas y todos los trabajadores que se encuentran en el centro de trabajo.

¿CÓMO?

- Si hay trabajos o servicios subcontratados en la empresa, se formará una mesa de trabajo para realizar un mapa de las subcontrataciones. Analizará las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores que prestan el servicio y propondrá medidas para acabar con las situaciones de precariedad que puedan suceder en esas subcontratas. Participarán en esta mesa de trabajo la propia empresa, la representación sindical de la empresa principal y la representación sindical de las subcontratas.
- La empresa no externalizará nuevos trabajos o servicios.
- La empresa acometerá un proceso progresivo de reversión de los trabajos y servicios subcontratados y contratará a las trabajadoras y trabajadores de la subcontrata para realizar los mismos.
- La empresa principal contratará a las personas que han venido desempeñando los puestos de trabajo que va revirtiendo, para que continúen prestando ese mismo trabajo o servicio y se les reconocerá la antigüedad desde el momento en que comenzaron a trabajar en la subcontrata para la empresa principal.
- La empresa principal, para velar por las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores subcontratados, incluirá las siguientes cláusulas en los contratos que realice con las subcontratas:
 - * Se aplicará, por lo menos, el convenio sectorial provincial que corresponda y, si su vigencia acabase, garantizará todas las condiciones laborales hasta que se renueve el convenio.
 - * La jornada laboral será de 35 horas semanales y el salario neto de 1.200 euros, por lo menos. Si el convenio de aplicación no garantizase estas condiciones, se suscribirá un acuerdo entre la subcontrata y las trabajadoras y trabajadores que presten servicio para la empresa principal que garanticen estos términos.
 - * No podrá llevarse a cabo ningún proceso de inaplicación de condiciones laborales
 - * Se garantizará la subrogación
 - * Se concretará el número de horas y personas que son necesarias para llevar a cabo el trabajo o servicio y esto se mantendrá mientras dure el contrato.

2.1.4. Mismas condiciones laborales

¿POR QUÉ?

En muchas empresas, si el convenio ha perdido su vigencia y no se ha renovado aún, a las nuevas trabajadoras y trabajadores que se contrata se les aplican otras condiciones laborales. Esto es una fuente de precariedad para estas personas. Se crea una dualidad en la empresa, lo que, además de suponer un deterioro en la situación de estas personas (precariedad), también perjudica la situación de toda la plantilla, ya que la empresa intentará en un futuro que las condiciones para todas las trabajadoras y trabajadores partan de las condiciones precarias que ahora tienen esas nuevas contrataciones, lo que supondrá una situación de precariedad generalizada en toda la empresa. Por eso, en LAB hemos decidido hacer frente a estas situaciones de dualidad.

¿CÓMO?

- En el caso de que el convenio de aplicación en la empresa no se encontrase vigente ni en ultraactividad, se garantizará, hasta su renovación, el mantenimiento de todas las condiciones laborales que a las trabajadoras y trabajadores se les viniera aplicando.
- No se aplicará en ningún caso peores condiciones laborales a las nuevas personas contratadas. Las condiciones laborales para las nuevas contrataciones serán las mismas que se les vienen y continúan aplicando a las trabajadoras y trabajadores. No podrá aplicársele distintas condiciones a ninguna persona que se incorpore a la empresa una vez el convenio haya perdido su vigencia o su ultraactividad

2.1.5. Jornadas parciales

¿POR QUÉ?

Miles de trabajadores, sobre todo trabajadoras, están obligadas a trabajar a jornada parcial. Normalmente con un número de horas muy bajo y, por lo tanto, también con un salario muy escaso, lo que conlleva un alto grado de precariedad laboral y vital. Además, y a consecuencia de ello, estas personas se ven abocadas a tener que sumar tres o cuatro contratos parciales para conseguir un salario que ni siquiera llega a los 1.000 euros, pese a que su jornada laboral sobrepase las 12 horas diarias (ya que al tiempo efectivo de trabajo, debemos añadir el tiempo que necesitan en sus desplazamientos).

¿CÓMO?

- Voluntad de erradicar situaciones de precariedad derivadas de la realización de contrataciones a tiempo parcial con jornadas laborales inferiores al 50% de la jornada laboral efectiva, como forma de garantizar una vida digna a los y las trabajadoras del sector/empresa/centro de trabajo.
- Las contrataciones a tiempo parcial que se realicen no pueden tener una jornada ordinaria inferior al 50% de la jornada anual efectiva de trabajo establecida en el convenio y las personas con contrato a jornada parcial recibirán un salario resultante de aplicar un aumento del 10% al salario que les corresponda según su categoría y jornada.
- Los contratos a jornada parcial no supondrán más del 10% de la totalidad de contratos que realice la empresa.

Asimismo, además de luchar para que haya la menor cantidad de jornadas parciales posibles, en los convenios que negociemos intentaremos facilitar que las personas con jornada parcial puedan aumentar la misma, teniendo siempre en cuenta que esto deberá adecuarse a las características de cada centro de trabajo.

¿CÓMO?

- Antes de realizar cualquier contratación para cubrir puestos vacantes, plazas de nueva creación o ampliación de servicios, las personas con jornada parcial tendrán prioridad para ocupar esos puestos, teniendo en cuenta su antigüedad. Si no hubiese candidaturas en el centro de trabajo, tendrán prioridad las personas con mayor antigüedad entre las trabajadoras y trabajadores del resto de centros que gestione la empresa.
- Los y las trabajadoras con contrato parcial tendrán derecho a aumentar su porcentaje de jornada cuando se creen contratos de sustitución de personas con un porcentaje de jornada mayor (vacaciones, incapacidad temporal, excedencias...), siguiendo siempre un orden riguroso de antigüedad en el centro de trabajo.

2.1.6. Reparto del trabajo

¿POR QUÉ?

LAB defiende la semana de 35 horas (1.592 horas anuales) como instrumento efectivo de crear (y repartir) el empleo y como una manera de dignificar la vida de las trabajadoras y trabajadores. La semana de 35 horas supone repartir y crear empleo, por tanto, y ofrece una oportunidad de garantizar esas semana de 35 horas a las personas, sobre todo trabajadoras, que están obligadas a jornadas parciales. Junto con esto, además de suponer una medida de reparto del empleo, también debería suponer una medida para repartir el trabajo, ya que limitar el tiempo que se dedica al "trabajo productivo" facilita que todas las personas podamos dedicarnos a nuestro trabajo y necesidades de cuidados desde la corresponsabilidad.

¿CÓMO?

- La jornada laboral de las personas contratadas a tiempo completo será de 1.592 horas anuales, con una semana de 35 horas.
- Esta jornada laboral, tanto anual, como semanal, se utilizará para crear empleo estable en la empresa y conseguir un reparto del trabajo reproductivo. La empresa adoptará, en el plazo de X meses, el compromiso de presentar a la representación de las trabajadoras y trabajadores una relación de los puestos que queden sin cubrir.
- Una vez se hayan concretado los puestos de trabajo necesarios, se contratará de forma indefinida a las personas necesarias para cubrir los mismos.

Asimismo, las horas extra suponen destrucción de empleo y no crear nuevos puestos de trabajo. Por tanto, LAB apuesta por su erradicación.

¿CÓMO?

Las horas extra son un mecanismo que impide la creación de empleo, por lo que se adoptarán medidas para su erradicación.

- No se fomentará la realización de horas extra
- Se analizará cuántos nuevos puestos de trabajo se crearían si se abandonaran las horas extra estructurales. Una vez realizado este estudio, se realizarán las contrataciones necesarias para cubrir estos nuevos puestos de trabajo.
- Las horas extra no pueden realizarse más que en caso de estricta necesidad, de modo acordado y previamente justificado por la empresa.
- Las horas extra realizadas por necesidad y puntualmente serán voluntarias y se compensarán exclusivamente en tiempo libre.

El contrato de relevo es un instrumento para que los y las jóvenes se incorporen al mercado laboral. LAB impulsará su utilización.

¿CÓMO?

- Es necesario acometer un proceso de renovación de la plantilla, para poder hacer frente a los retos futuros, y crear puestos de trabajo para que los y las jóvenes accedan al mundo laboral.
- Cuando una trabajadora o trabajador de la empresa decida solicitar su jubilación parcial, cumpliendo todos los requisitos legales (edad, antigüedad en la empresa y cotización mínima), la empresa estará obligada a aceptarlo. La persona contratada mediante el contrato de relevo cumplirá sus funciones en el mismo puesto y bajo las mismas condiciones laborales que la persona acogida a la jubilación parcial.

2.1.7. Contratación

¿POR QUÉ?

En muchas empresas los contratos temporales (eventuales, de obra y, a veces, también interinos) se utilizan para cubrir puestos estructurales. Esto provoca una gran inseguridad a las trabajadoras y trabajadores; se multiplican los contratos basura y, en consecuencia, la precariedad aumenta. Por tanto, debemos luchar contra el fraude en la contratación, para conseguir que estabilidad en los puestos de trabajo de estas personas.

¿CÓMO?

- Los puestos de trabajo estructurales no se cubrirán más que con contrataciones indefinidas.
- Para garantizar que los contratos eventuales y de obra correspondan realmente a una necesidad temporal, la empresa dará previamente información sobre los mismos a la representación de las y los trabajadores. Asimismo, también informará de la finalización de cada contrato.
- Se creará una bolsa de trabajo con las personas interesadas en trabajar en la empresa y realizará todas las contrataciones por medio de la misma, si se cumplen los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, y aplicando para la incorporación a la empresa criterios objetivos, transparentes, públicos, verificables y no discriminatorios. Este proceso será supervisado por la representación social.

2.1.8. Prácticas



Ver protocolo acordado entre LAB, Ernai e Ikasle Abertzaleak

https://labur.eus/GAS_guia_para_jovenes

¿POR QUÉ?

Existen muchos modelos al respecto. Por una parte, a algunos tipos de prácticas la legislación no les reconoce un carácter laboral (prácticas no laborales para jóvenes con titulación y sin experiencia, prácticas no laborales de formación al empleo, módulos de prácticas de certificados de profesionalidad, módulos profesionales de formación en ciclos de FP en centros de trabajo, formación dual con prácticas no laborales, prácticas externas en los estudios universitarios) y, por otra parte, hay tipos de prácticas a los que sí se les reconoce su carácter laboral (convenio de prácticas, convenio de jornada parcial vinculada a formación, formación con compromiso de contratación, programas públicos de formación al empleo).

Es bien conocida la situación que padece la juventud en el mundo laboral y lo hemos denunciado en incontables ocasiones. Con la excusa de la crisis se han regalado todos nuestros derechos a la patronal, por lo que los y las jóvenes están accediendo al mundo laboral sin derecho alguno, imponiéndoseles un modelo de explotación despiadado. Esto les condena a la precariedad y la pobreza, les roba su capacidad de poder decidir sobre su futuro y les obliga a tener que emigrar si quieren encontrar un empleo.

Muchas y muchos jóvenes tienen su primer contacto con este modelo de explotación que regula el mundo laboral cuando son estudiantes (por medio de periodos de prácticas en la formación profesional) o recién acaban sus estudios (con contratos de formación o prácticas o como becarios y becarias). Lo que debería ser para recibir formación y experiencia práctica, se está utilizando para valerse de la fuerza de trabajo de los y las jóvenes y explotarlos. En muchas ocasiones no se le da ninguna importancia ni se le presta ninguna atención a la formación integral que se les debería ofrecer y las empresas se dedican a utilizarles, obligándoles a trabajar de la misma manera que el resto de trabajadoras y trabajadores (hay que recordar que no perciben ningún salario, en el caso de las prácticas de FP o como becarios y becarias, o que el salario que les corresponde por ley es una miseria, en el caso de los contratos de formación o prácticas), se les utiliza para cubrir puestos vacantes que haya en la empresa o se les encomiendan los trabajos más precarios.

Cuando veamos cualquiera de estas modalidades, debemos seguir las reivindicaciones que marcamos para cada una y poner en marcha una dinámica conjunta (hemos acordado un protocolo de acogida junto con Ernai e Ikasle Abertzaleak). La alianza entre trabajadoras, trabajadores, estudiantes y jóvenes es imprescindible para dignificar estos modelos de prácticas y que la formación se adecue a nuestros intereses y propósitos, en lugar de que se organicen según la lógica de la patronal y de manos privadas.

¿QUÉ VAMOS A HACER?

Dentro de esta dinámica conjunta, en los centros de trabajo llevaremos a cabo dos cosas:

a) LAB pondrá en marcha el protocolo de acogida a los y las estudiantes que entren al centro de trabajo a realizar prácticas, formación o como becarios y becarias, siguiendo los siguientes pasos:

- Nos pondremos en contacto con esta persona, para recibirla en el centro de trabajo y nos presentaremos como delegadas o delegados de LAB
- Le preguntaremos qué es lo que ha estudiado y si la empresa le ha explicado el plan de formación-prácticas que tiene pensado para ella.
- Si la empresa ha nombrado a alguien para que se ocupe de su atención y seguimiento
- Le explicaremos que ante cualquier problema que tenga puede acudir a nosotras y nosotros
- Le daremos una copia de la "Guía de derechos laborales de los y las jóvenes", que hemos realizado entre LAB y Ernai, para que tenga un conocimiento básico de los derechos laborales
- Estableceremos con ella una relación de una manera natural y haremos un seguimiento de su situación (qué tal se encuentra, si está a gusto, si las prácticas le están sirviendo realmente para recibir formación y experiencia o, por el contrario, siente que le están explotando o que no le están tratando adecuadamente).
- Si, en vez de para su verdadero objetivo, se está utilizando el periodo de prácticas-formación de ese o esa estudiante (si no se le está ofreciendo formación, si está siempre en un único puesto sin que nadie le haga caso, si están aprovechando para cubrir un puesto vacío que existe en ese momento, si le obligan a realizar los trabajos más precarios, si está trabajando sin medidas de seguridad...), denunciaremos la situación y, según sea la gravedad, también haremos un planteamiento movilizador.

b) Las situaciones de prácticas-formación son muy variadas, pero comparten ciertas características, que tenemos que tener en cuenta y, para erradicar los focos de precariedad, proponer medidas concretas que promuevan mejoras.

¿CÓMO?

Estos son los temas que debemos trabajar, pelear y acordar:

- Teniendo en cuenta que todas estas modalidades tienen como objetivo la formación, no cubrir puestos en la empresa, estas personas deben recibir una formación integral en distintos puestos de trabajo, se les debe ofrecer la posibilidad de conocer y prepararse para todos ellos.
- Las prácticas laborales no se utilizarán para sustituir puestos de trabajo en la empresa.
- Las prácticas o la formación no deben suponerle un coste al alumno o alumna. Por tanto, la empresa costeará el 100% del gasto en transporte y, en el caso de que fuese necesario almorzar fuera del domicilio, el 100% del gasto de comedor o dietas.
- En los modelos de prácticas o formación a los que legalmente no se reconoce carácter laboral, la empresa compensará económicamente a la persona que se está formando.
- En los modelos de prácticas o formación a los que legalmente se reconoce carácter laboral, se mejorará el salario que marca la ley.
- Como la persona que se encuentra formándose o en prácticas hace un importante aporte a la producción de la empresa, durante ese tiempo se le dará de alta en la Seguridad Social y se le pagarán las cotizaciones por parte de la empresa.
- Cuando finalice el plazo formativo o de prácticas, se realizará un contrato indefinido.

2.1.9. Destrucción de empleo

¿POR QUÉ?

Las últimas reformas laborales han promovido nuevas medidas para que se destruya el empleo por medio de despidos y también han facilitado aún más las que ya existían. El despido es la medida más dura que se le puede imponer a una trabajadora o trabajador, el exponente más crudo de la precariedad, algo que condiciona completamente su vida. Para luchar en contra de los despidos es imprescindible incluir cláusulas concretas en los convenios. Por tanto, el criterio de acción sindical a este respecto es hacer frente a los despidos y luchar en contra de ellos. Y el instrumento que debemos prever es incluir lo siguiente en los convenios.

¿CÓMO?

Rechazo a los despidos y necesidad de acuerdo con la representación de las y los trabajadores

- La empresa adquirirá el compromiso de garantizar el empleo de todas y todos los trabajadores. Para ello, por medio de contrato colectivo, según el art. 3 del ET y arts. 1.089, 1.091 del Código Civil, no se extinguirán contratos por causas económicas, productivas, técnicas u organizativas ni por absentismo, por lo que se renunciará a la figura del despido colectivo del art. 51 del ET y despidos del art. 52.c y d del ET. Asimismo, no se realizará ningún despido que sea declarado o reconocido improcedente por los tribunales o por la propia empresa.

Limitar las razones o causas de despido:

- Las ausencias debidamente justificadas por motivos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), indisposiciones por causas médicas que no generen situaciones de incapacidad temporal y sean reconocidas por las y los profesionales médicos pertinentes y el disfrute de licencias y permisos estimados en el convenio colectivo de aplicación, no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el RD ley 3/2012, de 10 de febrero de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Para los casos en que se produzca el despido y éste sea declarado improcedente:

- En relación con el artículo 110 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, cuando el despido sea calificado como improcedente, la opción entre la readmisión e indemnización será siempre del trabajador o trabajadora, con todos los efectos jurídicos que ello acarrea.

En los casos en que la subrogación sea obligatoria (porque así lo establece la ley o el convenio colectivo), está sucediendo en muchas ocasiones que la nueva empresa sí admite a las trabajadoras y trabajadores, pero a partir del día siguiente son despedidos u obligados a una dura movilización geográfica. En estos casos, el objetivo no es más que extinguir la relación laboral.

- La empresa entrante no podrá alegar que carece de centros en ese lugar o que ya cuenta con suficientes recursos en otros centros o en la sede social, con el objetivo de despedir a las trabajadoras y trabajadores. Se deberá mantener el lugar donde se presta el servicio y, por tanto, la empresa entrante estará obligada a tener ahí su sede o contar con infraestructuras.

2.1.10. Procesos de deslocalización, bien a causa de la venta de la empresa, bien porque la empresa así lo haya decidido

¿POR QUÉ?

Cada vez son más frecuentes la venta de empresas radicadas aquí y los procesos de fusión. En estos casos se suele poner el interés económico de los dueños actuales por encima de la viabilidad del proyecto y, aunque en un principio todo son mensajes de tranquilidad y palabras bonitas, muchos de estos procesos ponen en riesgo los puestos de trabajo, las condiciones laborales y la viabilidad misma.

Por eso, en LAB debemos intentar desde el primer momento condicionar dichos procesos, para que quienes pretenden vender el centro de trabajo asuman su responsabilidad y adopten compromisos para con el proyecto futuro antes de realizar la venta.

En estas situaciones debemos actuar según los siguientes criterios, para conseguir compromisos concretos en el proceso de venta por parte del dueño o dueños:

¿CÓMO?

En torno al futuro del proyecto:

- Cualquiera que sea la operación de venta de acciones, que sea siempre con una empresa con vocación productiva del sector y que presente un proyecto industrial y un plan de inversiones.
- Que la operación de venta no se realice nunca con un gupo financiero, de capital de riesgo o especulativo.
- Que el comprador asegure carga de trabajo para un medio plazo (varios años)
- Si también se vendiese o abandonase la marca, será condición mantener el empleo y que la maquinaria y el proceso de producción queden en el centro de trabajo.

Garantía de empleo

- El vendedor será responsable del mantenimiento del empleo durante los 10 años posteriores a la venta
- En los casos de despidos, quiebra o cierre, las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a incorporarse a cualquier centro cercano a su domicilio que posea el vendedor, bajo las mismas condiciones laborales que tenían en el momento en que se produjo la venta.
- Si se produjese algún cambio que empeorase las condiciones de trabajo, el vendedor asegurará que se garanticen todas las condiciones laborales.
- Se constituirá una comisión de seguimiento para velar por lo acordado

2.2 Criterios de salud laboral



Ver guía de Salud Laboral. Criterios de intervención
https://labur.eus/GAS_salud_laboral

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales dice explícitamente que mediante la negociación colectiva puede examinarse y mejorar lo que se establece en esta ley. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es de obligado cumplimiento y supone unos derechos obligatorios mínimos; no obstante, en los convenios colectivos puede ser mejorada y desarrollada (LPRL, art.2).

La ambigüedad de la legislación nos supone una traba a la hora de realizar un trabajo efectivo en las empresas, ya que, a causa de esa ambigüedad, las empresas nos suelen poner múltiples obstáculos para que hagamos efectivos nuestros derechos y nuestras competencias. Por eso, este pequeño esquema de cláusulas que se pueden añadir debemos desarrollarlo y ampliarlo en la negociación colectiva.

2.2.1. Participación y representación

¿QUÉ SE PUEDE PROPONER?

- Cambiar el sistema de elección de delegadas y delegados de prevención (personas electoras, candidatas, etc.), para aumentar su número con respecto al número de trabajadoras y trabajadores. Por lo menos en teoría, las delegadas y delegados de prevención son elegidos entre quienes representan al colectivo de trabajadoras y trabajadores y solamente son éstas y éstos quienes lo deciden. Podemos proponer que sean los y las trabajadoras quienes escojan a sus delegadas y delegados de prevención y, como no es usual, quienes integran el comité de empresa. Asimismo, podemos aumentar su número. En las empresas en que no haya representación debería ser obligatorio nombrar a una o un delegado de prevención.
- Proponer cláusulas para aumentar los créditos horarios de las delegadas y delegados de prevención: cuando se ocupan de tareas muy concretas no disponen de crédito horario, sino de algunas horas que se consideran de trabajo efectivo. Para llevar a cabo su cometido éstas no son suficientes y deben utilizar las horas de que disponen como delegadas o delegados de personal o como integrantes del comité de empresa. Esta cláusula tiene un interés especial, teniendo en cuenta que, en el caso de que se llevase a cabo lo explicado en el punto anterior (elegir como delegadas y delegados de prevención a personas que no sean también representantes de las y los trabajadores), podrían estar sin un crédito horario que les permitiese llevar a cabo sus funciones con garantías.
- Deberíamos proponer cláusulas relativas a la formación de las delegadas y delegados de prevención. También añadir algo sobre la formación en salud laboral de las trabajadoras y trabajadores. Esta formación debe realizarse en horas laborables y debe ser teórico-práctica.
- Regular los comités de seguridad y salud. Que las reuniones se celebren con otra frecuencia (cada mes), y cuando las delegadas y delegados las convoquen de forma urgente, y concretar unos plazos fijos para realizar las actas y unos plazos para hacer enmiendas. Ya sabemos que el tiempo para los comités de seguridad y salud son horas tomadas de la jornada efectiva, pero todavía tenemos problemas en lo referente a los tiempos de desplazamiento. Por eso, planteamos que se introduzcan nuevas cláusulas que tengan en cuenta los viajes y los consideren como jornada de trabajo. Hoy en día los comités de seguridad y salud no son muy operativos. Por tanto, debemos buscar mayor efectividad.
- Reforzar y aumentar los derechos de consulta, participación e información, para decidir entre todas y todos. En este sentido, pueden introducirse cláusulas referentes a las formas de participación en la evaluación de riesgos y sobre las medidas de prevención que hay que adoptar. Asimismo, más allá de aceptar el derecho a que se nos consulte, debemos poner en marcha cláusulas para que también participe la parte social en las decisiones sobre los temas consultados. Sobre todo, cuando hay que identificar riesgos, evaluarlos y tomar medidas de prevención.

2.2.2. Vigilancia de la salud

¿QUÉ ES?

Por medio de la vigilancia de la salud se analizan los riesgos que el trabajo puede acarrear a la salud de las personas. Al hacer esto, puede valorarse la efectividad de las medidas preventivas que se han tomado, pueden detectarse problemas de salud inesperados antes de que se manifiesten y, por medio de estos dos ejemplos, puede reestructurarse la acción preventiva de la empresa. Todo esto se realiza por con diferentes procedimientos: por una parte, estudios epidemiológicos y, por otra, reconocimientos médicos basados en los riesgos concretos de cada puesto de trabajo.

Sin embargo, hoy en día, en muchas empresas no se realiza más que un reconocimiento médico general y simple, pero sin realizar una vigilancia de la salud. Los reconocimientos médicos generales no tienen relación con las condiciones laborales y con los riesgos de cada puesto de trabajo. Por tanto, puede ser que algunos escondan algún interés desde el punto de vista de la salud pública, pero no de la salud laboral. Como hemos dicho hasta el momento, dentro de la vigilancia de la salud los reconocimientos médicos son muy importantes para saber si las condiciones laborales y los riesgos tienen algún impacto; a partir de ahí, ya tenemos la posibilidad de reducir o eliminar los riesgos y de cambiar las condiciones laborales.

¿CÓMO?

- Aspectos unidos al puesto de trabajo: definiendo los perfiles de riesgo y esbozando los protocolos de actuación y, en cualquier caso, deben subrayar la relación entre la evaluación de riesgos, medidas de prevención y vigilancia de la salud.
 - En la vigilancia de la salud, proponer un periodo concreto para realizar los reconocimientos médicos.
 - Introducir una cláusula que refuerce el control sindical en los casos en que la o el trabajador no sea apto, no sea despedido por razones objetivas (artículo 52. del Estatuto de los Trabajadores), si se trata de un problema de capacidad.
 - Dentro del control de la salud, garantizar que el tiempo que se utiliza para realizar el reconocimiento médico se considere como tiempo de trabajo efectivo. La misma ley llega a esta conclusión; sin embargo, si mencionamos esto claramente, podemos evitar las discusiones cansinas que suceden en las empresas.
 - Garantizar que a las trabajadoras y trabajadores se les proporcione una copia de los resultados o la información por escrito. Lo único que dice la ley es que los resultados se "comunicarán". Aunque, en general, se entienda con esto que se les dará una copia de los resultados, como en el punto anterior, y para mejorar la comprensión, creemos que es necesario explicitarlo y concretarlo.
 - Garantizar que se dará una copia a las delegadas y delegados de los resultados de la vigilancia epidemiológica (o de la vigilancia colectiva).
 - No realizar reconocimientos médicos en unidades móviles
 - Que los reconocimientos médicos no sean obligatorios

2.2.3. Maternidad, paternidad y conciliación con la vida familiar

¿QUÉ SE PUEDE PROPONER?

Durante el embarazo y lactancia se puede cambiar de puesto de trabajo, por una parte, cuando no puedan adecuarse las condiciones o la jornada laboral y, por otra, si la o el médico de la mutua (contratada para llevar el control de las contingencias comunes), de Osakidetza o de Osasunbidea así lo certifica. Este problema puede surgir por diversas razones. Por ejemplo, hoy en día la calidad de las evaluaciones de riesgos no es tan buena como debería. Por tanto, certificar que no existe riesgo para el embarazo es muy complejo, ya que no sabemos a qué tenemos que enfrentarnos.

Mientras se tramita y se recibe contestación sobre la suspensión del riesgo en el embarazo o lactancia, por precaución no podrá encomendarse un trabajo o seguir en el puesto habitual, hasta que se reciba el documento y el permiso específico del servicio de prevención.

Una de las mejoras que se puede conseguir mediante la negociación colectiva en lo que respecta a este punto, sería conseguir un cambio de puesto, sin que se exija que el riesgo sea tan evidente. Para poder cambiar, debería ser bastante con que la trabajadora lo solicite por las dudas fundamentadas que pueda tener o por la necesidad de cuidarse, para asegurar un pequeño plus de seguridad. Por desgracia, esto no suele suceder en las empresas sin un perjuicio económico; es decir, sin que durante una temporada se baje de categoría.

2.2.4. Riesgos psicosociales. Organización del trabajo, estrés, violencia en el trabajo, acoso sexual, mobbing.

¿POR QUÉ?

Aunque las empresas estén obligadas a realizar una evaluación de riesgos psicosociales, la patronal ve esto como si fuese intervenir en la organización del trabajo, es decir, en un ámbito que considera como propio. En consecuencia, hoy en día o no se realiza o, en el caso de que sí se lleve a cabo, se suele hacer en un nivel menor que el resto de disciplinas de prevención. Por eso, consideramos muy positivo aumentar las medidas que refuercen la obligación de hacer evaluaciones desde el punto de vista psicosocial.

Creemos que es muy conveniente introducir protocolos para trabajar la definición, la gestión o la erradicación del problema de la violencia en el trabajo en general (interna y externa), del acoso sexual o del mobbing, para prevenir en las empresas este tipo de cuestiones. Es especialmente importante crear un ambiente real de prevención, basado en la organización del trabajo y partiendo de posturas de rechazo social ante estos comportamientos.

2.2.5. Trabajadoras y trabajadores especialmente sensibles ante ciertos riesgos

¿QUÉ HACER?

La negociación colectiva se encarga de este tema mediante diversas cláusulas: a un nivel básico, preasignar puestos de trabajo a las trabajadoras y trabajadores más jóvenes o de mayor edad o, si no, prever que hay que cuidar la salud de las personas especialmente sensibles de una manera más permanente.

Se puede facilitar la adecuación de los puestos y la recolocación de las trabajadoras y trabajadores. También se puede intentar evitar los efectos perniciosos que la falta de coordinación de las disposiciones sobre discapacidad. Pero sin que para ello sea necesario un coste económico, es decir, sin que se baje durante un tiempo a una categoría inferior.

Tras una incapacidad temporal, no podrán ordenarse trabajos hasta que se reciba el certificado de vigilancia de la salud y, por tanto, una vez recibida el alta, el primer día habrá que revisar y analizar la necesidad de adecuación del puesto de trabajo o si son necesarias medidas preventivas.

2.2.6. Limitación de la subcontratación desde el punto de vista de la salud laboral

¿QUÉ HACER?

A la hora de subcontratar, se les comunicará a las delegadas y delegados y a las personas delegadas de prevención. Antes de entrar al centro de trabajo se realizará una reunión con las delegadas y delegados de prevención y se tomarán medidas preventivas.

2.2.7. Incapacidades temporales

¿QUÉ HACER?

En nuestra opinión, no debe hacerse diferencia entre las incapacidades temporales producidas por contingencias profesionales (accidentes o enfermedades laborales) y las producidas por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral). Debemos intentar que en ambos casos esta situación no les suponga una pérdida económica a las trabajadoras y trabajadores. Así, debemos implementar cláusulas para que se perciba el cien por cien del salario desde el primer día.

Consideramos, por diversas razones, que es importante que ciertas incapacidades temporales por contingencias comunes se consideren como incapacidad laboral, para que así podamos ver cómo afecta el trabajo a nuestra salud, y poder, posteriormente, hacer frente a las causas laborales que provocan esas patologías. De lo contrario, si fuesen provocadas por contingencias profesionales, perderíamos esa información, es decir, cuáles son las condiciones que afectan a nuestra salud, para poder incidir en las mismas.

Por tanto, aunque se perciba el 100% en ambos casos de incapacidad temporal, tenemos que tener en cuenta que hay que reforzar nuestra acción sindical para que las patologías provocadas por accidentes y enfermedades laborales sean reconocidas como tal.

2.2.8. Control sobre los complementos de las incapacidades temporales, control sobre el absentismo

¿QUÉ DEBEMOS TENER EN CUENTA?

Es usual que se contrate un servicio médico que controle las incapacidades temporales y que, en el caso de que la trabajadora o trabajador se niegue a ello, se pierda el complemento. Debemos introducir cláusulas para que la empresa no utilice ese tipo de control.

Otra práctica que se está poniendo de moda (que además no debemos aceptar) es la de las cláusulas que vinculan el complemento -el colectivo y el personal- a las incapacidades temporales por contingencias comunes con no superar un nivel concreto de absentismo. Lo único que conseguimos de esta manera es que las compañeras y compañeros de trabajo se controlen mutuamente para no perder este complemento, lo que supone que se controle la duración de las incapacidades temporales.

2.2.9. Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (mutuas de accidentes y enfermedades profesionales)

¿QUÉ VAMOS A PROPONER?

Las cláusulas que hemos propuesto hasta el momento han estado dirigidas a que las trabajadoras y trabajadores sean quienes decidan la mutua cuando suceda un accidente o enfermedad laboral, en vez de que esa decisión quede en manos de la empresa. No obstante, a día de hoy y en consonancia con la decisión adoptada por el sindicato, se trata de que se contrate la cobertura y protección de las contingencias profesionales con el Instituto de la Seguridad Social (INSS). Asimismo, debemos introducir cláusulas para que no se contrate el control de las incapacidades temporales por contingencias comunes con una mutua de accidentes y enfermedades laborales, siguiendo estos criterios:

¿Cómo proceder ante las contingencias profesionales?

- La empresa acordará con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores lo siguiente: la cobertura y protección de las contingencias profesionales (accidentes y enfermedades laborales) y de las contingencias comunes (enfermedad común y accidentes no laborales) se gestionarán con el Instituto de la Seguridad Social y, por tanto, la asistencia sanitaria derivada de dichas contingencias será prestada por el sistema sanitario público.
- Si la empresa tuviese firmado para entonces un contrato con alguna mutua colaboradora de la Seguridad Social, al extinguirse el convenio de colaboración que estuviese en vigor, la empresa renunciaría al mismo. La empresa se comprometerá a que, tan pronto como se disponga legalmente la posibilidad de denunciar este convenio, concertará con el Instituto de Seguridad Social, en el plazo y condiciones dispuestas y sin posibilidad de aplazamiento.
- Si todo esto no fuese posible, la empresa acordará con la representación de las trabajadoras y trabajadores qué mutua se hará cargo de las contingencias profesionales.

¿Cómo proceder ante las contingencias comunes?

- La empresa mantendrá en el sistema público el control sanitario de las altas y bajas de las incapacidades temporales por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), así como la cobertura de las prestaciones económicas. Así, no se promoverá que dicha cobertura quede en manos de una mutua colaboradora de la Seguridad social (mutuas de accidentes y enfermedades laborales).
- Si la empresa tuviese firmado para entonces un convenio de colaboración sobre la cobertura de las prestaciones económicas de incapacidades temporales por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) con alguna mutua colaboradora de la Seguridad Social, al extinguirse el convenio de colaboración que estuviese en vigor, la empresa renunciaría al mismo. Esto se realizaría con un mes de antelación, por lo menos, a la fecha de extinción de dicho convenio y sin posibilidad de aplazamiento.

2.2.10. Servicios de prevención propios, mancomunados y externos.

¿QUÉ VAMOS A PROPONER?

Sería positivo hacer una propuesta para constituir unos servicios de prevención propios. Por ejemplo, que las empresas de cierto número de trabajadoras y trabajadores estén obligadas a ello y tengan, por lo menos, dos especialidades y una persona preparada técnicamente para cada especialidad.

En los casos en que no sea obligatorio, propondremos que se creen servicios de prevención mancomunados.

Cuando sea indispensable contratar un servicio de prevención externo, pediremos que sea tomada en cuenta la opinión de la parte social, según los siguientes criterios:

¿CÓMO?

- Que la empresa acuerde con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores el servicio externo que desarrolle la prevención reglamentaria.
- Si la empresa tiene contratado algún servicio de prevención para cuando se firme el convenio, deberá avisarle con la antelación suficiente que no renovará el contrato. No le ofrecerá ningún aplazamiento y acordará con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores quién realizará este servicio de prevención.

2.2.11. Otros

Hemos incluido aquí algunos puntos que no tenían cabida en otros apartados. Éstos demuestran que la salud laboral es un ámbito extenso y que pueden abordarse múltiples temas en la negociación colectiva y la acción sindical. Los que mencionamos a continuación son solo un ejemplo de los problemas que suceden diariamente en las empresas.

¿QUÉ SE PUEDE PROPONER?

- Se puede proponer que se limite la temperatura del centro de trabajo, tanto la interior como la exterior. La ley actual sobre este tema es muy insuficiente; por eso, se pueden proponer distintas temperaturas para los diferentes departamentos de la empresa; por ejemplo, mucho más altas en el exterior. En el caso de que no se cumpliera, pueden proponerse descansos, etc.
- Riesgos ergonómicos: en las empresas en que haya pantallas de visualización de datos, etc. pueden proponerse periodos de descanso en los convenios. Asimismo, también la obligación de rotación en los puestos.
- Por otro lado, en algunos sectores donde existe riesgo químico y biológico –da igual cuál sea su grado-, que sea la empresa la que se ocupe de limpiar la ropa de trabajo.
- Que la empresa adopte el compromiso de eliminación de cualquier sustancia definida como cancerígena, sea cual sea su grado. Tendremos en cuenta que para realizar esto se necesitará un tiempo. Junto con esto, que se analicen las sustancias consideradas tóxicas, para que todos los años puedan ser sustituidas.
- Regular la formación en prevención. La obligatoria está regulada por ley, pero una vez que se ha recibido no vuelve a repetirse de ahí a un tiempo (sea la que reciben las y los trabajadores, sea la que se dirige a las personas delegadas; por tanto, pueden incluirse cláusulas para que esta formación se repita o se recicle.

2.3. Cláusulas feministas

2.3.1. Compromiso por la igualdad de oportunidades:

- Compromiso por la igualdad de oportunidades: compromiso por acabar con cualquier tipo de discriminación por razón de identidad sexo-genérica (orientación o identidad sexual), estado civil, edad, procedencia o cualquier otra discriminación por razón de condición social, religión o creencias, ideas políticas, diversidad funcional, enfermedad, afiliación sindical, idioma... y adoptar las medidas necesarias
- Compromiso para terminar con todo tipo de trabas que impiden que mujeres, hombres y demás identidades se encuentren en la misma posición, así como poner en marcha medidas de acción positiva y medidas dirigidas a corregir las situaciones de discriminación.
- Establecer planes para la gestión de la diversidad en el centro de trabajo

2.3.2. Comisiones de igualdad de oportunidades en las empresas y centros de trabajo

¿QUÉ?

Impulsaremos la creación de comisiones y planes de igualdad de oportunidades, teniendo siempre en cuenta que éstos son instrumentos o medios para impulsar la igualdad en los centros de trabajo y que es para eso para lo que deben servir. Si su efectividad o su verdadero objetivo es dudoso, debemos evitar proteger a toda costa estos espacios y/o planes y luchar contra las discriminaciones que puedan existir mediante nuestra acción sindical.

¿CÓMO?

- Crear una comisión para la igualdad de oportunidades
- Que esta comisión sea paritaria, es decir, formada por representantes de la empresa y de las trabajadoras y trabajadores.
- La función de la comisión será realizar un diagnóstico de la empresa y acordar un plan sistematizado para superar y evitar los desequilibrios entre hombres y mujeres y las situaciones de discriminación que se detecten.
- La empresa se valdrá de personas técnicas y asesoras para realizar el diagnóstico y para realizar el plan
- Serán funciones de esta comisión hacer el seguimiento del plan de igualdad de oportunidades, analizar su grado de cumplimiento y establecer las medidas correctoras necesarias.
- Esta comisión tendrá capacidad de tomar decisiones y un presupuesto propio.

2.3.3. Utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas y que reflejen la diversidad (para evitar todo tipo de fobias: gordofobia, LGTBIfobia, etarismo, procedencia...). **Compromiso:**

- Compromiso de utilizar un lenguaje no sexista en todos los textos, fotografías e imágenes que utilice la empresa y, especialmente, en las ofertas de trabajo que se realicen.

2.3.4. Acoso sexual. ¿Qué hacer?

- Elaborar un protocolo para hacer frente al acoso sexual y tomar medidas preventivas al respecto.
- Realizar una declaración en la que se explicita que no se aceptará en absoluto ningún tipo de acoso sexual en el centro de trabajo
- Ofrecer formación para denunciar, prevenir e identificar el acoso sexual
- Se creará una comisión paritaria entre representantes de la empresa y de las trabajadoras y trabajadores para establecer los criterios que serán la base para preparar el protocolo a seguir en los casos de acoso sexual.
- El reglamento disciplinario de la empresa recogerá las actuaciones de acoso sexual y las sanciones correspondientes.
- La empresa se comprometerá a difundir dicho protocolo
- En las empresas donde haya trabajadoras y trabajadores con diversidad funcional se realizarán planes específicos
- Se podrá obtener una excedencia en los casos de violencia machista

2.3.5. Contratación

¿QUÉ HACER?

- Revisar y concretar las acciones de incorporación, selección, contratación y promoción con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación.
- Promover medidas de acción positiva, para corregir las situaciones de discriminación que puedan suceder en la empresa.

Si fuese necesario realizar un estudio para analizar, identificar y erradicar la discriminación en lo referente a contratación de mujeres, la empresa facilitará los instrumentos necesarios a tal fin.

¿QUÉ VAMOS A PROPONER?

- En todas las empresas en que la presencia de las mujeres sea pequeña o inexistente se acordarán medidas positivas y se definirán cuotas para promover la entrada de mujeres al mercado laboral a medio plazo. La empresa reconocerá la igualdad de las mujeres y, por tanto, las trabajadoras tendrán entrada libre a cualquier puesto de trabajo que históricamente hayan realizado los hombres.
- La temporalidad de las mujeres no podrá ser mayor que la de los hombres; si así fuese, deberán tomarse medidas para bajar la tasa de temporalidad y poner cuotas a la misma.
- Hay que mejorar la regulación del empleo a tiempo parcial, en los aspectos laborales y de protección social, y que pasar a una jornada parcial o a tiempo completo sea siempre por elección de la trabajadora.
- Contratos fijos para mujeres y hombres.
- Utilizar el contrato de relevo como un medio para que en diferentes sectores puedan incorporarse las mujeres.

2.3.6. Discriminación salarial

Debemos acabar con la discriminación salarial que padecen las mujeres en el mundo laboral.

¿QUÉ HACER?

- Siguiendo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, por el mismo trabajo o por un empleo de la misma categoría se percibirá igual salario y los mismos complementos. No aceptaremos ningún caso de discriminación directa.
- Las discriminaciones indirectas que sufren las mujeres en materia salarial están muy instituidas (que a las mujeres se las relegue a los puestos de trabajo con menor salario, por ejemplo). También lucharemos contra esto.
- La empresa implementará las medidas e instrumentos necesarios para analizar las discriminaciones que pudieran existir, identificarlas y erradicarlas.
- Para evitar situaciones de discriminación será fundamental que el sistema de remuneraciones descansa sobre criterios objetivos.
- Se analizarán las dedicaciones que supongan un alargamiento de jornada, para evitar que esto constituya una brecha salarial; con el resto de complementos se hará igual para identificar las diferencias salariales que puedan promover.

2.3.7. Permiso de paternidad

¿QUÉ VAMOS A PROPONER?

- Que las licencias por maternidad y por paternidad sean derechos individuales. No como ahora, que la licencia se le reconoce a la madre y, si ésta renuncia, puede acogerse a ella el padre.
- El permiso de paternidad que recoge la normativa es totalmente insuficiente, por lo que realizaremos propuestas que vayan ampliándolo progresivamente. El objetivo debe ser que, tanto la madre como el padre, tengan el mismo derecho a cuidar a sus hijas e hijos, es decir, 16 semanas para cada uno

¿POR QUÉ?

Esta medida no conseguirá superar el empleo precario que se adjudica a las mujeres, ni arreglará el problema de la conciliación. No obstante, si la empresa está obligada a conceder el mismo tiempo de permiso por paternidad y maternidad, a la hora de las contrataciones se evitará que siempre se opte por los hombres.

2.3.8. Medidas para la conciliación

¿QUÉ VAMOS A PROPONER?

- Junto con reivindicar y negociar medidas para la conciliación, es imprescindible acordar medidas o incentivos que tengan como objetivo impulsar la corresponsabilidad.

¿POR QUÉ?

La corresponsabilidad supone repartir de una manera responsable y equilibrada los trabajos de cuidados entre las o los integrantes de la pareja.

2.3.9. Permisos basados en el modelo tradicional de familia

¿POR QUÉ?

Deberíamos poner en tela de juicio algunos permisos que se basan en el modelo tradicional de familia y analizar nuevas opciones; proponer elementos innovadores y estudiar las posibilidades que hay para negociarlos.

¿QUÉ VAMOS A PROPONER?

- Que los días que se estipulan por matrimonio o pareja de hecho se le concedan a todas las trabajadoras y trabajadores.
- Que en los casos de nacimiento, la persona que conviva con la madre cuente con tres días naturales libres.
- Derecho a dos días libres también en los casos de fallecimiento de amigas o amigos muy cercanos, compañeros o compañeras de piso o parejas.
- Para impulsar que los trabajos de cuidados deben ir más allá de la familia, poner en marcha nuevas licencias: cada trabajador o trabajadora designará a la persona que elija (sea cual sea su relación) para disfrutar las licencias o permisos retribuidos por cuidados en los siguientes casos:
 - Enfermedad grave
 - Accidente
 - Hospitalización
 - Cirujía sin hospitalización
 - Parto o adopción
 - Muerte

2.4. Criterios contra la discriminación

2.4.1. Cláusula de igualdad:

- La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de idioma, tal y como establece la legislación vigente.
- La empresa está en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal o física, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de idioma. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.

2.4.2. Medidas para todos los colectivos:

- Adoptar planes para la gestión de la diversidad en la empresa, donde se integren un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la eliminación de cualquier discriminación y la igualdad plena de derechos y deberes, condición básica para la integración y el mantenimiento de la cohesión social.
- Anular cualquier cláusula o norma interna que obstaculice o impida el acceso a la promoción, formación, beneficios sociales, etc., garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta.
- Incluir la LGTBIfobia, acoso a personas inmigrantes, a personas con discapacidad, con VIH, enfermedad... como riesgo psicosocial de forma que puedan existir unas medidas de prevención del acoso laboral por esta causa.
- Tipificar cualquier acoso por edad, origen racial o étnico, condición social, orientación sexual, discapacidad, enfermedad, etc. en el procedimiento sancionador como una falta, con una adecuada escala de gravedad.

2.4.3. Medidas para las personas con diversidad funcional:

- Fijar compromisos de contratación de personas con diversidad funcional, iguales o superiores a la cuota de reserva de puestos de trabajo prevista en la Ley 13/1982 (LISMI).
- Limitar la utilización unilateral de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva en los casos que existan probadas causas excepcionales que motiven la especial dificultad. En todo caso, se debe descartar la realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter económico.
- Promover la eliminación de barreras arquitectónicas y la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades y capacidades de las trabajadoras y trabajadores con diversidad funcional.
- En aquellos casos en que la empresa utilice la figura del «enclave laboral» debe promoverse la mejora del compromiso legal de inserción laboral, de forma que a la finalización del enclave laboral, la empresa tenga la obligación de contratar, con carácter indefinido, al menos al 25% de la plantilla del enclave y, en todo caso, como mínimo a una trabajadora o trabajador.
- La trabajadora o trabajador con diversidad funcional tiene derecho a los permisos necesarios para participar en tratamientos de autonomía personal, habilitación, rehabilitación, médicos o psicológicos motivados por la discapacidad.
- Se concretarán las funciones de las comisiones paritarias de interpretación y aplicación:
Verificación periódica del cumplimiento de la cuota de reserva fijada en el convenio de aplicación.
Vigilar que sólo se mantiene el uso de medidas alternativas a la contratación de personas con diversidad funcional mientras duran las causas que legalmente permiten utilizarlas

2.4.4. **Medidas** para las personas migrantes:

- Fomentar la contratación indefinida de personas migrantes, rompiendo con la práctica de vincular el contrato de trabajo con la vigencia temporal del permiso de residencia.
- Contemplar permisos no retribuidos de media o larga duración, para los casos de nacimiento, enfermedad grave, fallecimiento, etc. de familiares cuando éstos estén fuera del país, sin perjuicio de los derechos que les corresponda por nuestro ordenamiento legal o convenio colectivo.
- Compromiso por parte de la empresa de un periodo de formación inicial, retribuido, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales e idioma.

2.4.5. Diversidad de orientación e identidad sexual:

¿QUÉ VAMOS A PROPONER?

- Tener en cuenta en los permisos familiares definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman gais y lesbianas, transexuales y bisexuales.
- Impulsar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en los convenios, especialmente en lo referido a clasificación profesional.
- Ampliar los supuestos del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, de forma que se excluyan del cómputo de absentismo para el despido objetivo las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámites o incapacidad temporal relacionadas con el proceso de transición de las personas trans.

2.4.6. **Medidas** para personas con VIH:

- Negociar protocolos para la selección y contratación del personal para evitar que se produzcan discriminaciones por VIH y garantizar la privacidad de los datos de salud, estableciendo medidas para que no soliciten documentación o pruebas innecesarias (como el dictamen técnico facultativo o la realización de la prueba del VIH dentro del proceso de selección).
- Establecer, cuando sea necesario, protocolos de actuación para supuestos de situaciones de riesgo biológico, entre los que se incluya el riesgo por VIH.
- En los casos que sea necesario negociar el equipamiento personal de protección adecuado (mascarillas, guantes antipinchazos...). Este equipamiento debe servir tanto para la prevención de la transmisión o contagio propio o a terceras personas, siendo más necesario para otras enfermedades infectocontagiosas que para el VIH.

2.5. Normalización del euskara

Tanto para la negociación colectiva como para impulsar procesos de normalización del euskara en los centros de trabajo, las reivindicaciones que deben ser el punto de partida son las siguientes:

2.5.1. Creación de la comisión de euskara: poner en marcha el plan de euskaldunización

¿CÓMO?

- Para poner en marcha el proceso de euskaldunización del centro de trabajo es indispensable crear una comisión paritaria compuesta por la empresa y por la representación de las trabajadoras y trabajadores. La función de esta comisión es poner en marcha el proceso o plan de normalización del euskara, asegurar que se cumplen las decisiones y realizar el seguimiento, así como la evaluación del mismo. En ese sentido, se trata de una comisión que se encargará de este tema y que contará con capacidad de decisión sobre todo aquello que supone el proceso de euskaldunización. En esta comisión las y los técnicos también pueden tomar parte, siempre desde ese punto de vista técnico (no para definir los objetivos).
- La primera decisión que debe tomar esta comisión es la realización de un diagnóstico sobre el euskara en el centro de trabajo. En este caso, como realizar el diagnóstico es realizar un análisis sociolingüístico de la situación (un trabajo que requiere preparación técnica), se dejará en manos del técnico o técnica. El diagnóstico pueden realizarlo las y los técnicos de euskara que trabajen en la misma empresa (por ejemplo, en el Gobierno Vasco) o por medio de una contratación externa.
- Tras conocer el diagnóstico, la comisión de euskara deberá concretar los objetivos a cumplir en un plazo concreto; es decir, partiendo del diagnóstico, identificar qué es lo que hay que conseguir. Tendrá que acordarse en la comisión de euskara la duración del plan de euskaldunización (normalmente suele ser entre 3 y 5 años).
- Tras esto, para conseguir los objetivos, se procederá en la comisión de euskara a configurar una planificación o un plan de actuaciones. En este punto será importante el trabajo de la o el técnico, ya que dispone de conocimientos y experiencia en este tema; realizará una propuesta de planificación para conseguir los objetivos políticos que se hayan definido en la comisión de euskara. Será la comisión la que dé el visto bueno a la planificación y, con ello, se supondrá que cuenta con la aceptación tanto de la empresa como de la representación sindical.
- Como el plan de euskaldunización es un instrumento (y no un objetivo en sí mismo) deberá garantizarse su seguimiento, para asegurar que se cumple con el plan de actuaciones. Asimismo, la evaluación tiene una gran importancia, tanto la evaluación permanente como la que se realice al término de las distintas etapas, ya que hay que valorar el trabajo que se ha llevado a cabo y tomar nuevas decisiones en consecuencia.

2.5.2. Las trabajadoras y trabajadores protagonistas del plan de euskaldunización: sujeto y agente del proceso de normalización.

¿QUÉ DEBEMOS HACER?

- Como ya hemos dicho, en tanto en que las trabajadoras y trabajadores somos protagonistas del mundo laboral, también somos el sujeto del proceso de euskaldunización. En este sentido, debemos tomar parte de una manera activa en el proceso de euskaldunización y convertir la posición a favor de la euskaldunización en hegemónica. Por tanto, debemos influir en las y los trabajadores, activarlos y evitar el delegacionismo que pueda darse para con la comisión.
- Las trabajadoras y trabajadores debemos ser conscientes de nuestros derechos lingüísticos. Hay que entender estos derechos lingüísticos como parte de las condiciones laborales y organizar una acción sindical para garantizarlos. Conocer y utilizar el euskara es un derecho de todas y todos los trabajadores, euskaldunes o erdaldunes; por tanto, debemos luchar por ello como un ejercicio de democracia.

2.5.3. **Objetivo** del plan de euskaldunización: euskaldunizar la entidad/empresa

- El objetivo del plan de euskaldunización es que el euskara se convierta en el idioma de trabajo y comunicación de esa entidad o empresa. Dentro de ese objetivo será fundamental que las trabajadoras y trabajadores que no saben el idioma se euskaldunicen, pero sin convertir eso en el único objetivo. No estamos hablando de euskaldunizar a las personas, sino de euskaldunizar la entidad o la empresa y, en este sentido, deberán adecuarse y euskaldunizarse todos los medios e instrumentos de la organización, incluidas las y los trabajadores.

2.5.4. La utilización como eje

¿CÓMO?

- Es indiscutible que, para poder utilizarlo, es necesario conocer el idioma. En este sentido, tendremos que hacer propuestas para euskaldunizar a las trabajadoras y trabajadores que no lo conozan (y tal y como sucede con la salud laboral, la responsabilidad es de la empresa)
- La diferencia entre conocimiento y utilización, sin embargo, no es lineal y el conocer el euskara no garantiza el derecho a trabajar en euskara. Aunque sepamos el idioma, el paisaje lingüístico, los programas informáticos, las relaciones laborales, los paneles informativos, la formación, etc., si se mantienen en castellano, euskaldunizaremos, como mucho, las relaciones informales entre las trabajadoras y trabajadores, pero no el proceso de trabajo ni la actividad.
- Por ello, será importante que entre los objetivos que acepte la comisión de euskara se sitúe la euskaldunización del funcionamiento tanto interno como externo de la empresa. Una vez marcado el objetivo, habrá que adecuar todos los factores que influyen en ello, también el conocimiento del idioma por parte de los y las trabajadoras, pero no solamente ello.

2.6. Protección del medioambiente y los recursos naturales

Para garantizar la sostenibilidad del medioambiente y de los recursos naturales, en LAB creemos que es obligatorio seguir los siguientes criterios. **¿Cuáles?**

- La empresa debe estar comprometida con los derechos naturales, garantizar un medioambiente saludable y realizar su producción de un modo sostenible y ecológico.
- Debe garantizar la salud de la ciudadanía, implementar los recursos necesarios para el beneficio de todas y todos desde la interacción de los recursos naturales y las diferentes formas de vida.
- En cuanto al consumo de energía, no utilizará fuentes de energía perjudiciales (energía nuclear...). Por el contrario, deberá apostar por energías renovables y reemplazables, como forma de acabar con el poder de los oligopolios en la producción, distribución y venta de electricidad.
- En lo referente a la movilidad, la empresa priorizará el transporte público y comunitario. En el caso de que ofreciese un servicio de transporte, deberá basarse en la intermodalidad y la sostenibilidad energética.
- Si produjese residuos, realizará un plan para producir los menos posibles. Por otra parte, también desarrollará programas efectivos para reutilizar, reciclar y revalorizar los residuos que produzca. También contará con criterios para consumir con responsabilidad las materias primas que necesite para ofrecer sus servicios o para llevar a cabo la producción.
- Si las trabajadoras y trabajadores almorsasen en en comedor, se contará con cocina y personal para la misma. Se consumirán productos ecológicos de temporada y de Km 0 para impulsar la economía local del primer sector, hacia la soberanía alimentaria que defiende LAB.

2.7. Criterios a incluir en los pliegos de condiciones de las subcontratas de las entidades públicas

Hace algunas décadas las entidades públicas, de manos de PNV, UPN y PSE, decidieron subcontratar los servicios y obras que ofrecen con el objetivo de prescindir de sus trabajadoras y trabajadores directos y así multiplicar las ganancias de la patronal de las empresas privadas. La excusa que utilizan es que de esa manera se abaratan esos servicios, lo que es completamente falso, como se ha demostrado con el tiempo. La subcontratación lo que hace es encarecerlo, deteriora (precariza) las condiciones laborales y, además, también empeora el servicio que se ofrece a la ciudadanía.

LAB siempre ha defendido que los servicios públicos deben ser prestados por trabajadoras y trabajadores públicos y que todas aquellas obras o servicios que ya se hayan subcontratado deben ser revertidos. Sin embargo, hasta que esto se consiga, no podemos olvidarnos de que la situación laboral de las trabajadoras y trabajadores subcontratados es completamente precaria, a lo que también debemos buscar una salida. En este sentido, decidimos poner en marcha la iniciativa de las cláusulas sociales, es decir, que cuando una entidad pública realice un contrato para subcontratar un servicio u obra, que se incluyan en el mismo diversas medidas para mejorar las condiciones de esas trabajadoras y trabajadores. A continuación se plantean medidas sobre diversos ámbitos para que se incluyan en dichos contratos públicos.

2.7.1. Sobre el empleo

¿QUÉ VAMOS A DEFENDER?

Los pliegos de cláusulas administrativas particulares o, en su caso, la documentación preparatoria equivalente de los procedimientos de contratación de las entidades comprendidas en el sector público, incorporarán una condición especial de ejecución en la que se obligue a las empresas o entidades contratistas a aplicar las condiciones laborales del convenio a las trabajadoras y trabajadores vinculados a la ejecución del contrato. El convenio de aplicación será el último convenio colectivo sectorial del ámbito más inferior existente en el sector. Las condiciones recogidas en el texto del referido convenio conformarán, durante su vigencia y hasta su renovación, las condiciones mínimas en las que podrán ser empleados los trabajadores y trabajadoras que lleven a cabo las actividades objeto del contrato.

La jornada laboral completa será de 35 horas semanales y el salario neto mensual no podrá ser inferior a 1.200€ por 14 pagas. En los casos en los que el convenio de aplicación no garantice estas dos condiciones, se suscribirá acuerdo entre la subcontrata y las trabajadoras y trabajadores de la misma que presten servicios en los centros de trabajo objetos del contrato, que incluya dichos parámetros.

¿QUÉ VAMOS A PROPONER QUE SE INCLUYA?

-La condición especial de ejecución establecerá, asimismo, que, en el caso de existir convenio o pacto para alguno/s de los centros de trabajo objeto del contrato, lo recogido en él serán las condiciones mínimas de aplicación a la plantilla de ese o esos centros de trabajo, tanto durante su vigencia como hasta su renovación, siempre que sus condiciones sean superiores a las establecidas en el convenio sectorial de aplicación. Para lo no recogido en el mismo, se aplicará subsidiariamente el convenio colectivo sectorial del ámbito más inferior existente. En el caso de que ese convenio o pacto de centro de trabajo no garantizase una jornada semanal de 35 horas y un salario neto mensual no inferior a 1.200€ por el número de pagas existentes en dicho pacto o convenio, se renovará para incluir dichos parámetros.

-La oferta económica deberá ser adecuada para que la empresa adjudicataria haga frente al coste derivado de la aplicación como mínimo del convenio sectorial que corresponda, o de la aplicación del convenio de centro si éste existiese, sin que en ningún caso los precios/hora de los salarios contemplados puedan ser inferiores a los precios/hora del convenio que corresponda más los costes de Seguridad Social.

La condición especial de ejecución también establecerá que las condiciones de trabajo recogidas en el convenio colectivo de aplicación no podrán ser minoradas unilateralmente por la empresa o entidad contratista durante todo el periodo de duración del contrato.

-La condición especial de ejecución contendrá la obligación de la empresa adjudicataria de subrogar a todos los trabajadores y trabajadoras que vengan realizando la actividad objeto del contrato con una antigüedad mínima de tres meses, en lo referente a todos sus derechos y obligaciones laborales. Asimismo, para los casos en los que la ejecución del contrato sea una obra, la subrogación estará sujeta a la voluntariedad del trabajador o trabajadora.

-¿**Qué más propondremos** que recoja la condición especial de ejecución?

- Contendrá la obligación de la empresa adjudicataria de emplear en la plantilla que ejecute el contrato al menos un 50% de personal laboral indefinido.
- Establecerá también el número de trabajadores y trabajadoras necesario para realizar el servicio u obra objeto del contrato, obligando a mantener dicha plantilla mínima neta durante toda la duración del mismo.
- En aquellos contratos en los que se requiera la incorporación de nuevo personal, tanto por creación de nuevos puestos de trabajo como para realizar sustituciones, la condición especial de ejecución establecerá que la empresa adjudicataria deberá emplear a personas desempleadas, preferentemente a aquellas incluidas en alguno de los colectivos considerados prioritarios, esto es personas en situación o riesgo de exclusión social y personas con dificultades de acceso al mercado laboral.
- En los contratos para la realización de una obra o un nuevo servicio, el 50% de la plantilla contratada para la realización del mismo, deberán ser personas desempleadas, preferentemente a aquellas incluidas en alguno de los colectivos considerados prioritarios, esto es, personas en situación o riesgo de exclusión social y personas con dificultades de acceso al mercado laboral.

2.7.2. Igualdad entre mujeres y hombres

¿QUÉ VAMOS A PROPONER?

- Las empresas adjudicatarias deberán garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo; clasificación, promoción, permanencia y formación profesional; retribuciones salariales; calidad y estabilidad laboral; duración y ordenación de la jornada laboral, así como aquellas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Para aquellos sectores de actividad con subrepresentación de mujeres, en los casos de incorporación de nuevo personal, la empresa adjudicataria deberá contratar a un porcentaje superior en cinco puntos al porcentaje medio recogido por género y rama de actividad en los datos estadísticos de Eustat/Instituto Navarro de Estadística para el sector correspondiente.
- La empresa adjudicataria deberá utilizar un lenguaje no sexista en la documentación y materiales que aporte, debiendo fomentar una imagen con valores de igualdad, respeto a la diversidad y pluralidad de roles, así como de apuesta a la corresponsabilidad.
- La empresa adjudicataria deberá comprometerse a establecer un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Independientemente del tamaño de la empresa adjudicataria, ésta deberá acreditar que posee un protocolo para hacer frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, el cual deberá estar dotado de recursos suficientes para que, ante situaciones de acoso sexual, se atienda integralmente a la víctima y a su entorno laboral y familiar, desde el punto de vista laboral, sanitario y judicial.
- Si la empresa adjudicataria cuenta con más de 250 personas de plantilla, deberá acreditar el diseño y aplicación efectiva del Plan de Igualdad previsto en la Ley 3/2007, para la igualdad entre hombres y mujeres.

2.7.3. Idioma

¿QUÉ VAMOS A PROPONER?

Garantía de los derechos de trabajadoras y trabajadores:

- La entidad pública responsable del contrato y la empresa adjudicataria garantizarán los derechos lingüísticos de las trabajadoras y trabajadores. Garantizarán el derecho que les asiste a conocer y utilizar el idioma; además de garantizar dicho conocimiento, contarán con criterios lingüísticos claros en lo que respecta a las actividades laborales, para que las relaciones laborales puedan llevarse a cabo en euskara (programación informática, boletines internos...).
- La empresa adjudicataria deberá garantizar que todas las comunicaciones entre trabajadoras y trabajadores y administración sean en euskara y castellano, dando prioridad a la primera.

Garantía de los derechos de la ciudadanía:

- Cuando la prestación del servicio a contratar implique una relación directa con la ciudadanía, la empresa adjudicataria deberá garantizar el derecho de la ciudadanía a ser atendida en euskera y castellano. Priorizará la primera sobre la segunda en cuanto a orden de utilización, tipografía y elección de lengua en documentación escrita, etc.
 - LAB exigirá una aptitud lingüística básica siempre que sea posible, por lo menos B2
 - La empresa adjudicataria garantizará que todas las comunicaciones entre ciudadanía y administración sean en euskara y castellano, dando prioridad a la primera. El euskara también deberá utilizarse en las comunicaciones públicas ligadas al objeto del contrato.
- Cuando la prestación del servicio a contratar no implique una relación directa con la ciudadanía, la empresa adjudicataria estará obligada a que las señales, indicadores y notas públicas se presenten en las dos lenguas de Euskal Herria (euskara y castellano o euskara y francés).

2.7.4. Medioambiente

¿QUÉ VAMOS A PROPONER?

- La energía que consuma la empresa adjudicataria deberá ser renovable y presentará planes de ahorro de energía y agua.
- La empresa adjudicataria asume la filosofía de 0 residuos, y tomará iniciativas tendentes a dicho objetivo, utilizando solo la materia prima estrictamente necesaria, reutilizando la misma cuando sea posible y reciclando el resto.
- Los materiales y/o productos usados o adquiridos por la empresa adjudicataria en la prestación del servicio, así como los métodos y procedimientos utilizados en la ejecución del mismo, deberán ser respetuosos con el medio ambiente y la salud pública
- Cuando la prestación del servicio conlleve la presentación de documentación escrita, ésta habrá de hacerse sobre papel reciclado e impreso a dos caras.
- Cuando se contraten servicios para la realización de trabajos de fotomecánica, impresión y encuadernación de las publicaciones, se tendrán en cuenta criterios de respeto medioambiental. Para ello se aplicarán los criterios ambientales básicos establecidos en el Material de apoyo por producto/servicio creado por IHOBE para la compra y contratación pública verde.
- La empresa adjudicataria deberá adjuntar una declaración jurada que acredite la inexistencia de sanciones administrativas y/o penales por atentar contra el medio ambiente.

2.7.5. Salud laboral

¿QUÉ VAMOS A PROPONER?

- La empresa adjudicataria, en la realización del objeto del presente contrato, deberá asegurar la ejecución del mismo garantizando la seguridad y la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras que lo desarrollan
- La empresa adjudicataria deberá realizar, en el plazo de dos meses desde la adjudicación del contrato, un plan de prevención, una evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva (con plazos, personas responsables y recursos económicos para cada una de las acciones) y la acordará con las delegadas y los delegados de prevención. Todo esto se aplicará durante la ejecución del contrato.
- La empresa adjudicataria debe asegurar, mientras dure la ejecución del contrato, una programación de visitas concertadas con las delegadas y delegados de prevención, considerándose el tiempo de desplazamiento y visita al centro de trabajo, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.
- La empresa adjudicataria, en el plazo de dos meses desde la adjudicación del contrato, aprobará recursos preventivos con dotación de tiempos y recursos, y en número suficiente mientras dure la ejecución de la obra o servicio.
- Si durante la ejecución de la obra o servicio la empresa adjudicataria fuera sancionada por la autoridad laboral por infracciones tipificadas como graves o muy graves en relación con la prevención de riesgos laborales, se le rescindirá automáticamente el contrato sin compensación económica alguna.

3. SOBRE EL MODO DE LLEVAR A CABO LA ACCIÓN SINDICAL

Renovar nuestra acción sindical supone que también renovemos la manera de llevarla a cabo. Es decir, tenemos que tener en cuenta nuevas características, como explicaremos a continuación:

3.1. Tareas de las personas liberadas y su relación con delegadas, delegados y afiliación

- **¿Qué queremos corregir?** Durante los últimos años, a la hora de desarrollar nuestra acción sindical, nuestras delegadas, delegados y afiliación han perdido peso en la gestión y en la toma de decisiones. Ambos temas han reposado fundamentalmente en las personas liberadas. En esta nueva acción sindical debemos corregir esta situación. Avanzaremos para que delegadas, delegados y afiliación recuperen el lugar y la referencialidad que les corresponde y, por tanto, debemos construir una relación directa y estrecha entre éstas y las personas liberadas.
- **¿Cuáles son las funciones de las y los liberados?** Las personas liberadas debemos garantizar la participación y el protagonismo de nuestra representación y afiliación en todas las decisiones que se adopten (qué dificultades tenemos, contra quién va a organizarse la lucha, cuáles van a ser los métodos, cómo vamos a socializarla...)
- Además de esto, y siempre junto a las delegadas y delegados, debemos coordinar toda la gestión y garantizar que se cumplen los criterios y líneas de actuación del sindicato a la hora de poner en marcha nuestra acción sindical.
- Por último, las personas liberadas debemos asegurar que exista un punto de vista global de todo el centro de trabajo. Es decir, en el centro podemos encontrarnos distintas situaciones y debemos buscar que todas ellas se tengan en cuenta. Para ello, tenemos que trabajar nuestra relación con las delegadas, delegados y afiliación de LAB de todas estas realidades (subcontratas, ETTs, gente en prácticas, mujeres, personas con diversidad funcional...) y concretar cuáles serán nuestros mecanismos para una acción sindical integral.

3.2. Tareas de las y los delegados

- Las delegadas y delegados han perdido peso en las decisiones y acciones necesarias para llevar adelante nuestra acción sindical.
- **¿Cuáles son sus funciones?** Hay que reformar el papel de las delegadas y delegados; deben ser protagonistas y líderes a la hora de hacer frente a las situaciones que suceden en sus centros de trabajo. Para ello, debemos estrechar su relación con la estructura, para que delegadas y delegados sean parte de la vida y de las decisiones del sindicato y para que el sindicato sea parte de la situación del centro de trabajo y de las acciones que se lleven a cabo en el mismo.
- La delegadas y delegados deben garantizar la relación con la afiliación del centro de trabajo y la participación de ésta, para extender lo más posible los criterios del sindicato, las actuaciones en el centro de trabajo, los pasos en acción sindical, etc. de esta manera, la afiliación se convertirá, a su vez, en un activo de la acción sindical y tendremos oportunidad de recabar sus opiniones sobre las acciones y decisiones que queremos llevar a cabo en el centro de trabajo, en la federación o a nivel confederal. Para conseguir todo esto también será necesaria una formación amplia de las delegadas y delegados, en la que también deberán tomar parte.

3.3. Acción sindical de los y las integrantes de LAB en general

- LAB es un instrumento para que las trabajadoras y trabajadores se organicen y luchen por sus condiciones laborales. El primer paso para poder organizarse es afiliarse, lo que nos convierte en un activo para desarrollar la acción sindical que pretendemos.
- **¿Cuál es el papel de la afiliación?** Impulsar la organización de las trabajadoras y trabajadores en su ámbito, es decir, en el centro de trabajo, la empresa o el sector, para llevar a cabo nuestra acción sindical, primero, tomando parte en los marcos que se creen y, segundo, haciendo que otras y otros trabajadores también formen parte.
- Dar el paso de impulsar o formar parte de la candidatura de LAB para realizar elecciones sindicales en su empresa o centro de trabajo. Para poder desarrollar apropiadamente nuestra acción sindical es importante que se elijan representantes de las trabajadoras y trabajadores.
- Extender el mensaje de LAB en su ámbito, es decir, en el centro de trabajo, en la empresa, en el sector, el pueblo o el barrio.
- Promover en su ámbito, es decir, en el centro de trabajo, empresa, sector, pueblo o barrio que otras personas también se organicen en LAB, explicándoles cuál es la línea de LAB, cuál es nuestra acción sindical y por qué merece la pena unirse a LAB.

3.4. Trabajadoras y trabajadores, protagonistas

- **¿Qué protagonismo?** La militancia de LAB (delegadas, delegados y afiliación) debe ser impulsora de nuestra acción sindical para hacer frente a los problemas que tenemos en los centros de trabajo. Pero esto no tendrá el resultado que buscamos, si no conseguimos la activación general de las trabajadoras y trabajadores en los espacios concretos en los que queremos llevar a cabo nuestra acción sindical. Ese protagonismo consiste, en nuestra opinión, en formar parte de las decisiones.
- Difícilmente una trabajadora o un trabajador va a tomar parte activamente en una dinámica, si no le hemos dado la oportunidad de tomar parte en las decisiones al respecto. Pretendemos que esto se haga desde un principio: en el diagnóstico de la situación, en los pasos que hay que dar y demás. Aunque no consigamos desde un principio esta participación, ya que cambiar de costumbres es complicado, no vamos a cejar en nuestro intento.
- **¿Qué modos de participación vamos a impulsar?** Promover la participación será una actitud. Para poder participar es imprescindible contar con información. A la hora de ofrecer esa información nos dirigiremos directamente a las trabajadoras y trabajadores (por medio de "infos", reuniones, cara a cara, sobre todo con las personas que soportan una situación más precaria –gente en prácticas, de subcontratas, mujeres que trabajan aisladamente...-). Y, sobre todo, nuestra actitud será de escuchar, recabar información y recoger opiniones (escuchando en las reuniones, por medio de encuestas, entablando relaciones directas...).

3.5. El centro de trabajo, epicentro de la lucha y acción sindical

- **¿Dónde vamos a desarrollar nuestra acción sindical?** El ámbito más importante y natural es el centro de trabajo, especialmente si reparamos en los problemas que tienen las personas que están más en precario. Las luchas que llevemos a cabo en este ámbito promoverán soluciones a las situaciones y problemas que se están sufriendo en el centro de trabajo, y siempre de manos de las trabajadoras y trabajadores del mismo.
- Hablamos de centro de trabajo y no de empresa. Hoy en día están cada vez más extendidos los centros de trabajo ocupados por más de una empresa. En los centros de trabajo hay grupos de trabajadoras y trabajadores con múltiples situaciones, problemas y posibilidades; algunos de estos pertenecen a una empresa y algunos a otras diferentes.
- **¿Qué situaciones podemos encontrarnos?** Existen numerosas situaciones, por ejemplo:
 - Subcontratas que se encuentran en distintos centros de trabajo (empresas diferentes / situaciones diferentes)
 - ETTs (empresas diferentes / situaciones diferentes)
 - Trabajadoras y trabajadores en prácticas (misma empresa / situaciones diferentes)
 - Mujeres en situación precaria (misma empresa o no / situaciones diferentes)
 - Trabajadoras y trabajadores con diversidad funcional (empresas diferentes / situaciones diferentes)
 - Etcétera... por tanto, nuestro "punto de vista de centro de trabajo" debe ser mucho más amplio. Necesitamos una fotografía y planteamiento integral.
- **¿Por qué?** Esta división ha sido inventada por el capital con dos objetivos: por una parte, abaratar los costes laborales y, por otra, romper la unidad de las trabajadoras y trabajadores, para que cuenten con menos fuerza a la hora de hacerles frente.
- Debemos lograr que los problemas de cada colectivo de trabajadoras y trabajadores que haya en un centro de trabajo se conviertan en los problemas de los demás colectivos, ya que será esta unidad la que nos dará la fuerza para hacer frente a cualquier situación. Debemos unir a las delegadas, delegados y afiliación de LAB, aunque se encuentren en distintas empresas, y debemos acercarnos a diversos colectivos con una oferta de acción sindical y de organización.

3.6. Extensión de nuestra acción socio-sindical

- **¿Qué es la acción socio-sindical?** Para defender los derechos de las trabajadoras y trabajadores y unas condiciones de vida dignas hoy en día no es suficiente con una acción sindical al uso. Debemos valernos de las calles, no solo como un espacio físico, sino también como una oportunidad para tejer alianzas. Y, con la misma lógica, debemos compartir con las trabajadoras y trabajadores las reivindicaciones y luchas que hay en la sociedad. El proceso de precarización que estamos viviendo provoca el empeoramiento de las condiciones laborales en los centros de trabajo y pobreza en las vidas de todas y todos; por tanto, lo que sucede en los centros de trabajo y en la calle está intrínsecamente unido.
- **¿Por qué?** El empeoramiento de las condiciones laborales o la pérdida de puestos de trabajo, además de a las personas que están ahora trabajando, también afecta a las trabajadoras y trabajadores futuros o a las personas que, a causa de la destrucción de empleo, ni siquiera van a poder comenzar a trabajar. Por tanto, debemos hacer a estas personas partícipes de nuestras luchas. Debemos convertir al pueblo en parte de las situaciones que sufrimos en los centros de trabajo y de las luchas que llevamos a cabo en los mismos. Por una parte, para presionar a las empresas y, por otra, para condicionar las decisiones del poder político.
- Debemos ocuparnos en los centros de trabajo de los problemas que existen en la sociedad (pobreza, situación de los servicios públicos, etc.), para que las trabajadoras y trabajadores se unan a estas luchas y obligar, así, a un cambio de las políticas.

3.7. Planificación

- La acción sindical que queremos llevar a cabo en los centros de trabajo estará planificada, de una manera concreta y definida. Para ello, y como apoyo, planteamos seguir unos pasos:
 - a) Detectar los problemas que suceden en el centro de trabajo
 - b) De entre todos esos problemas, escoger por lo menos uno para poner en marcha una lucha al respecto
 - c) Concretar una oferta sindical para hacerle frente (guía de acción sindical, planificaciones de las federaciones, organización para llevar a cabo nuestra acción sindical...)
 - d) Medidas para garantizar la participación de las trabajadoras y trabajadores (asambleas, infos, encuestas, reuniones de los distintos colectivos...)
 - e) Concretar los métodos de lucha que podemos utilizar
 - f) Concretar medidas para su socialización
- No debemos olvidar que todos estos pasos debemos darlos desde el primer momento junto con nuestras delegadas, delegados y afiliación, garantizando su liderazgo e impulsando la participación de los y las trabajadoras. Ya que ésta es la manera de que su implicación surja de una manera natural.

3.8. Colaboración

- Aportamos por que la lucha que pongamos en marcha para hacer frente y dar solución a una situación que estemos sufriendo sea lo más amplia posible, es decir, que se una la mayor cantidad de trabajadoras y trabajadores, ya que esto facilitará ganar dicha pelea.
- Nuestra oferta está dirigida a las y los trabajadores, pero también debemos hacérsela al resto de sindicatos. Promoveremos la colaboración con los sindicatos que se encuentren en ese centro de trabajo o en cualquier otro ámbito, para buscar esa mayoría de trabajadoras y trabajadores, siempre teniendo como criterio que compartamos objetivos y formas de lucha. Propondremos a los sindicatos del centro de trabajo (u otros ámbitos) que luchemos de forma compartida, teniendo en cuenta la situación de cada lugar. Lo haremos primeramente con nuestros aliados naturales, pero sin cerrar la puerta a todos los demás.
- El objetivo de esta colaboración es hacer frente a los problemas y buscarles una solución por medio de la lucha y la unión de las trabajadoras y trabajadores; por tanto, intentaremos lograr una unidad con cualquier sindicato que coincida con esto, dejando claros los objetivos, criterios y formas de lucha.

4. INSTRUMENTOS DEL SINDICATO

4.1. El sindicato: oferta para la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores

- **¿Por qué afiliarse al sindicato?** El instrumento más importante de LAB es su afiliación y la continuidad y crecimiento de la misma es imprescindible para reforzar nuestro proyecto. No podemos olvidar que esa afiliación constante nos permite responder a las necesidades económicas que tiene el sindicato, sin ninguna dependencia exterior. Por decirlo de otra manera, la afiliación es el sostén y compromiso para el proyecto colectivo de defensa de los derechos de la clase trabajadora.
- La afiliación de LAB debe ser una afiliación que coincida con nuestro proyecto y no aquella que, en un momento determinado, toma la decisión de afiliarse solamente en busca de un servicio. Debemos impulsar una afiliación que concuerde con nuestro proyecto, no solo que tenga una necesidad puntual, haciéndole una oferta potente y atractiva, ya que ésta será la manera de que el sindicato continúe siendo un instrumento eficaz.
- Pero LAB no ha limitado nunca su oferta sindical solamente a su afiliación. Debemos continuar siendo un instrumento para organizarse y pelear por sus condiciones laborales para todas y todos los trabajadores. Partiendo de nuestra afiliación, ser un instrumento que haga una oferta útil y válida para todas y todos, para que así cada vez más trabajadoras y trabajadores hagan frente a su situación y se unan a nuestro proyecto.

4.2. Organización para la acción sindical y social: federaciones y acción social

- **¿Cómo vamos a organizarnos?** Para adecuarnos al crecimiento que hemos experimentado en los últimos años venimos empleando diversas formas de organización.
- En cuanto a nuestra acción sindical contamos con tres federaciones: Industria, Servicios Públicos y Servicios Privados. Dentro de éstas, con una coherencia entre distintos sectores económicos que existen en el mundo laboral, se organizan trabajadoras y trabajadores que comparten situaciones parecidas, y pretendemos que resulten unos instrumentos válidos, tanto para su organización, como para dar respuesta a sus necesidades, y hacer frente a los retos tenemos mediante la lucha.
- Junto con estas federaciones, que están orientadas hacia la acción sindical, hemos constituido una estructura de acción social, para hacer una oferta de lucha y organización a aquellas trabajadoras y trabajadores que se encuentran fuera del mercado laboral (personas en desempleo, pensionistas...), para poder llevar dicha oferta más allá de los centros de trabajo.
- Compaginando la acción sindical y la social buscamos poder hacer una oferta a todos los ámbitos que componen la clase trabajadora, con el objetivo de que LAB albergue a todas y todos los trabajadores.

4.3. Planificaciones de Acción Social y de las federaciones

- Las tres federaciones de acción sindical y la estructura de acción social preparan sus planificaciones concretas para cada curso. En éstas cada estructura plantea los retos, líneas y acciones que tiene para ese curso, después de compartirlas y debatirlas con su militancia.
- Para hacer frente a la situación que estamos viviendo y según el cambio que planteamos en acción sindical, debemos organizar luchas ofensivas y diseñar las líneas y actuaciones que se trazan en dichas planificaciones.
- Cada centro de trabajo, empresa, sector o colectivo de trabajadoras y trabajadores deben tomar como eje la planificación que se ha preparado en las federaciones y en acción social y utilizarlas como instrumento, a la hora de organizar la lucha que ponga en vías de solución los problemas que les afectan.

4.4. Asesoría jurídica

- **¿Qué es?** El sindicato ofrece a su afiliación asesoría jurídica para que puedan abordar la acción sindical. Por tanto, en los centros de trabajo en los que están desarrollando acción sindical podrán valerse de la asesoría jurídica del sindicato en los casos que sea necesario.
- **¿Para qué?** La asesoría jurídica también tiene que realizar aportaciones a la nueva acción sindical ofensiva. Tiene un papel importante a la hora de organizar luchas, de conseguir la activación de las trabajadoras y trabajadores, esbozando las soluciones y posibilidades legales ante los problemas de un centro de trabajo, empresa o sector e impulsando la lucha.
- Esta asesoría dirigirá la defensa jurídica de la afiliación de LAB en los temas que tengan que ver con las condiciones laborales y la acción sindical.

4.5. Asesoría económica

- **¿Qué es?** El sindicato ofrece a su afiliación asesoría económica para que puedan abordar la acción sindical. Por tanto, en los centros de trabajo en los que están desarrollando acción sindical podrán valerse de la asesoría económica del sindicato en los casos que sea necesario.
- **¿Para qué?** Para ofrecer información económica útil para la acción sindical
- El informe de los y las economistas da una lectura propia de la situación de la empresa, para poder contrastar la versión que da ésta y poder reflexionar sobre ella.
- Por otra parte, la aportación de los y las economistas debe situarse dentro de una planificación; más que ser solamente información para las trabajadoras y trabajadores, tiene el objetivo de tener una aplicación práctica. Ofrece datos concretos y pistas que son útiles para llevar a cabo nuestra acción sindical y para poder trabajarlos en las secciones sindicales, asambleas abiertas, infos y demás soportes comunicativos.

4.6. Formación



Ipar Hegoa fundazioa: <http://iparhegoa.eus>
Aula virtual: <https://ikasgela.iparhegoa.eus>

- **¿Qué formación tenemos que recibir?** El sindicato ofrecerá formación a sus militantes para desarrollar nuestra acción sindical. Sabemos que disponemos de poco tiempo para dedicarlo a la formación. Y que no siempre tenemos los medios a nuestra mano. Sin embargo, el sindicato quiere prestarle una especial atención a esto, para lo que pondrá en marcha nuevos instrumentos. Habrá nuevos cursos y acciones formativas dirigidos a las personas liberadas, delegadas y afiliadas, en torno a los métodos para llevar a cabo nuestra acción sindical, las formas de organización, lo que necesitamos para desarrollarlo ideológica y técnicamente...
- **¿Con qué instrumentos vamos a contar?** El sindicato va a aumentar los cursos presenciales a nivel comarcal. Creemos que la formación que se efectúa cara a cara y de una forma colectiva es más eficaz. Ya que, además de recibir, cada cual también puede aportar y de esa relación conseguimos un mejor resultado. Pero, somos conscientes de que nuestro tiempo es limitado y muchas veces también nuestra posibilidad de participar (por nuestro horario laboral, por nuestros trabajos de cuidados y familiares, por nuestras otras militancias, por el tiempo libre que necesitamos...). Y en muchos casos abordamos nuestro trabajo sindical sin el tiempo necesario para ello y de una forma aislada de nuestras y nuestros compañeros. Por ello, hemos creado nuevos instrumentos.
- Por una parte, habrá un aula virtual. **¿De qué se trata?** Es una plataforma que hemos puesto en marcha para que cualquier militante de LAB pueda recibir formación, por medio de internet, algunas veces como complemento de la formación presencial, otras como formación íntegra.
- También hemos creado una plataforma de información telemática. **¿De qué se trata?** Es un sitio de internet dirigido a todas las trabajadoras y trabajadores donde pueden consultar información laboral y sindical.

4.7. Comunicación



Infogune; plataforma informativa telemática
<http://www.bizilan.eus>

- Debemos actualizar en general nuestra visión sobre la comunicación en el sindicato. Más que trabajar de cara a los medios de comunicación, debemos interiorizar qué es lo que comunica aquello que hacemos y cómo vamos a comunicarlo. Debemos hablar a las trabajadoras y trabajadores y a la ciudadanía y trabajar cómo nos comunicamos con ellos. Queremos hacerles llegar directamente nuestro mensaje, así como también recabar aquello que quieran decirnos. Hay que desarrollar nuestra comunicación directa.
- Vamos a crear instrumentos para esta comunicación directa. Una plataforma informativa telemática para aquellas personas que se encuentran diseminadas, una ventana nueva y específica en internet. Dentro de LAB, reforzaremos nuestros instrumentos y la estructura de comunicación.
- Las delegadas, delegados y diferentes estructuras de acción sindical contarán con medios y ayuda de la estructura de comunicación, para poder orientar comunicativamente la acción sindical que desarrollamos en los centros de trabajo.

4.8. Red de dinamizadoras feministas

- Contaremos con dinamizadoras para poner en marcha en las federaciones y en las comarcas las líneas de actuación marcadas por la Secretaría Feminista ("dinamizadoras feministas")
- La Secretaría Feminista se coordinará con ellas para analizar las líneas de actuación, ayudar a ponerlas en marcha y valorar cómo introducirlas en cada ámbito; así como analizar la idoneidad de las propuestas y los cambios, dudas, ayuda... necesarios para ponerlas en marcha.
- Las dinamizadoras de las comarcas y de las federaciones se reunirán una vez cada cuatro meses con la Secretaría Feminista para valorar el recorrido realizado y preparar los siguientes pasos.

5. MÉTODOS Y MECANISMOS DE LUCHA

5.1. La huelga

- **¿Cómo entendemos la huelga?** Este es el método de lucha más efectivo y potente con que contamos. Durante los últimos años, y con el objetivo de debilitar la fuerza de la clase trabajadora, ha sido duramente golpeado (servicios mínimos, criminalización, peticiones de ilegalización, una línea ideológica profunda para poner en duda su efectividad, etc.), pero para LAB su importancia y fuerza siguen vigentes y constituye un método de lucha indispensable ante la precarización y empobrecimiento que pretenden imponernos el poder económico y político.
- Como la situación está cambiando, hemos decidido cambiar también nuestra acción sindical, para hacerla más efectiva. Y con la huelga debemos hacer lo mismo. No podemos quedarnos en el modelo de huelga de las décadas anteriores y tenemos que renovar también este instrumento para que siga resultando efectivo.
- En algunos ámbitos, sobre todo en los que tienen una condiciones más precarias, la posibilidad de hacer huelga está más limitada, por lo que debemos inventar nuevos modelos para que también para éstos sea algo efectivo. Tenemos que acertar en la manera de hacer frente a los servicios mínimos, cómo asegurar que las personas con jornada parcial puedan tomar parte..., ya que en estos ámbitos la huelga es un método indispensable para reforzar la lucha y dotarla de dimensión.
- **¿Cuál es nuestra apuesta?** LAB apuesta por la huelga, para hacer frente a las condiciones de vida y de trabajo que pretenden imponernos.
- La huelga es un instrumento que debe situarse en una dinámica de lucha y en la lógica de la acción sindical. No es el único, y debemos valerlos de él junto con otros. Pero, sin duda, es un mecanismo que multiplica la incidencia de la acción sindical.

5.2. Métodos habituales de movilización: manifestaciones, concentraciones...

- Para llevar a cabo nuestra acción sindical históricamente nos hemos servido, además de la huelga, de más tipos de formas de lucha. La movilización ha sido el que más hemos utilizado, es decir, manifestaciones y concentraciones.
- **¿Cómo utilizarlos?** Estos métodos siguen vigentes para dar dimensión pública a nuestras luchas y para interpelar y presionar a la patronal y al poder político.
- La sola utilización de éstos puede que no dé un resultado inmediato y, por tanto, debemos utilizarlos junto con la huelga y nuevos métodos de lucha.
- Nos dan la posibilidad de que se unan a la dinámica grandes colectivos de trabajadoras y trabajadores. Y, asimismo, también la oportunidad de que la ciudadanía y trabajadoras y trabajadores de otros centros nos muestren su solidaridad. Son métodos que fomentan la participación y el protagonismo de las y los trabajadores.

5.3. Nuevos métodos de lucha: muros populares, escraches, performances, piquetes feministas, activación de los y las usuarias-clientes...

- Para buscar la activación de las trabajadoras y trabajadores y para que las luchas tengan más repercusión social, es imprescindible la utilización de nuevos métodos. Comunicativamente algunas veces son más efectivos que realizar una concentración o una manifestación.
- **¿Qué tipo de acciones?** Debemos tirar de imaginación y utilizar sin miedo métodos que conecten con las trabajadoras y los trabajadores y con la gente de la calle.
- Por ejemplo, podemos hacer muros populares ante un centro de trabajo que pretendan cerrar y vaciar, en defensa del empleo actual y el futuro, invitando al pueblo y a las y los jóvenes; realizar escraches delante de las casas de los dueños de la empresa y de las y los responsables políticos; performances que resulten atractivas para la ciudadanía y logren eco mediático; organizar piquetes feministas en los ámbitos feminizados invitando a las mujeres a que tomen parte; organizar y activar a las y los usuarios de un servicio, iniciativas de cara a la clientela de una empresa...
- Debemos tener la disposición a utilizar cualquier método que impulse la lucha que queremos llevar a cabo, con dos o tres objetivos: activar a trabajadoras y trabajadores, activar a la sociedad y conseguir efectividad.

5.4. Dinámicas de acción social

- **¿Cuáles son estas dinámicas?** Como queremos dedicarnos de lleno a la lucha en favor de nuestras condiciones de vida, desarrollaremos dinámicas sociales que vengán a complementar nuestra acción sindical. Dentro de nuestras condiciones de vida se encuentran las pensiones, la educación, la vivienda, los servicios sanitarios, los cuidados, la libertad sexual o los derechos civiles.
- Asimismo, la acción sindical en el mundo laboral, las luchas de las trabajadoras y trabajadores, deben tener su reflejo en la calle. Los conflictos laborales son conflictos sociales y las reivindicaciones de las trabajadoras y trabajadores necesitan del apoyo y la solidaridad de otros trabajadores y trabajadoras y de la ciudadanía. Estas dinámicas las desarrollaremos dentro de nuestra acción socio-sindical.

5.5. Protocolos: "Alerte sociale" en Ipar Euskal Herria



Ver protocolo "alerte sociale"

<https://ieh.lab.eus>

- **¿Qué es la "Alerte sociale"?** es un instrumento de acción sindical que pueden activar las trabajadoras y trabajadores cuando se nos impone un convenio o una decisión que pretende empeorar nuestras condiciones laborales. Es un mecanismo de solidaridad para una acción sindical unificada.
- **¿Cómo funciona?** Puede activarla cualquier trabajadora o trabajador, LAB atenderá esta llamada, recabará información y la difundirá entre las trabajadoras y trabajadores. A quienes han dado su nombre en este protocolo les llamará personalmente, para que, si la empresa se mantiene en su intención de imponer esas medidas, en una segunda fase tomen parte en el bloqueo de la actividad de la empresa.

5.6. Protocolos: violencia machista



Ver protocolo contra el acoso sexual en el trabajo

https://labur.eus/GAS_protocolo_acoso_sexual

- **¿A qué quiere hacer frente este protocolo?** Por medio de este protocolo pretendemos hacer frente a todas las situaciones de acoso sexual o de discriminación por razón de sexo. Estas situaciones pueden suceder verbal o físicamente, y siendo de carácter sexual, si su intención o consecuencia es atacar la dignidad de una persona, las consideraremos como una situación de acoso sexual o de discriminación por razón de sexo.
- **¿Qué pasos o aspectos recoge el protocolo?** Este protocolo recoge diversos aspectos. El primero, del que hay que ocuparse continuamente, es el trabajo de prevención. Para que, teniendo en cuenta los principios del protocolo, no vuelva a sucederse ninguna situación de ese tipo.
- No obstante, sabemos que, aunque se haga bien ese trabajo de prevención, hoy en día son habituales esas situaciones de agresiones o acoso sexual. El protocolo recoge de una manera concreta todos los pasos a dar ante una situación de este tipo. Y, asimismo, las medidas a tomar para la sanción de estos hechos y para la ayuda a la persona que ha sido acosada.

5.7. Protocolos: contra la discriminación y el acoso



Ver protocolo contra la discriminación y el acoso en el trabajo
https://labur.eus/GAS_protocolo_discriminacion_y_acoso

- **¿A qué quiere hacer frente este protocolo?** Dentro del concepto de homofobia existen muchas categorías que son invisibles (contra las lesbianas, contra los gais, contra las mujeres y hombres trans, contra las personas bisexuales...). Este protocolo pretende ser un instrumento de acción sindical para hacer frente a cualquier acto de discriminación o violencia contra personas o grupos.
- **¿Qué pasos o aspectos recoge este protocolo?** Este protocolo recoge diversos aspectos. El primero, del que hay que ocuparse continuamente, es el trabajo de prevención. Para que, teniendo en cuenta los principios del protocolo, no vuelva a sucederse ninguna situación de ese tipo.
- No obstante, sabemos que, aunque se haga bien ese trabajo de prevención, hoy en día son habituales esas situaciones de agresiones o acoso. El protocolo recoge de una manera concreta todos los pasos a dar ante una situación de este tipo. Y, asimismo, las medidas a tomar para la sanción de estos hechos y para la ayuda a la persona que ha sido acosada.

5.8. Borroka kutxa

- Debemos entenderla como otro instrumento para poder desarrollar nuestra acción sindical.
- **¿Cuál es su objetivo?** Por una parte, ayudar en los problemas económicos que puede acarrear estar en huelga y, por otra, hacer frente a las consecuencias de secundarla (multas y demás).
- Durante una lucha, hacer huelga provoca diversos efectos económicos, sobre todo en los sectores precarios, pero también en los demás y, si queremos ganar esa lucha, es importante que al trabajador o trabajadora que decide hacer huelga se le proporcione un soporte mínimo, para que puedan hacer frente a sus necesidades. Esto es imprescindible en los sectores con salarios bajos.
- El poder político (en favor de la patronal) ha puesto en marcha la ley mordaza, para extender el miedo y debilitar las luchas. De esta manera, se decretan continuamente multas para desgastar nuestros métodos de lucha. Estas multas que reciben las trabajadoras y trabajadores en el contexto de una lucha no pueden caer bajo su responsabilidad; es necesario un instrumento para afrontarlo.
- A la hora de abordar nuestra acción sindical, debemos poner en conocimiento de nuestra afiliación la borroka kutxa y ofrecerles este mecanismo, para que tengan la posibilidad de utilizarlo.

5.9. Gira general

- Buscamos un incremento de las luchas para enfrentar la situación de precarización y empobrecimiento que estamos viviendo. Debemos promover estas luchas en los centros de trabajo y las empresas, para lo que es necesario mantener una relación directa con nuestras delegadas, delegados y afiliación, así como trabajar en cada centro y realizar una planificación al respecto.
- **¿Qué es la gira general?** Es un medio para comenzar y afianzar nuestra relación con las delegadas y delegados y con nuestra afiliación, en cada empresa y cada centro de trabajo y para ir tejiendo confianzas.
- **¿Cuál es su objetivo?** Entablar relaciones y crear confianza con la militancia de LAB en los centros de trabajo y las empresas, para poder poner en marcha luchas que afronten los problemas que tienen en cada lugar.

5.10. Elecciones sindicales

- Como hemos dicho anteriormente, para llevar adelante nuestra acción sindical en un centro de trabajo o empresa es importante que haya representantes de las y los trabajadores. Estas personas se escogen por medio de las elecciones sindicales y, por lo tanto, las elecciones también constituyen un reto de cara a la acción sindical.
- Los y las representantes elegidos en las elecciones contarán con distintos medios para afrontar las tareas necesarias para la acción sindical, garantizando siempre la participación del resto de la afiliación de LAB.
- Estas personas son las que llevan el liderazgo de las líneas de actuación y las luchas que queremos emprender por medio de nuestra acción sindical y, para ello, deben impulsar la participación de todas y todos los trabajadores, fomentar su activación, interpelar a la patronal, organizar las luchas...
- Si queremos avanzar en nuestra acción sindical, es necesario multiplicar la representación que tenemos en nuestra empresa, porque así conseguiremos recursos importantes para hacer frente a los problemas en nuevos ámbitos, organizar luchas, dinamizarlas y activar a las trabajadoras y trabajadores.

6. ORGANIZACIÓN

Las trabajadoras y trabajadores viven situaciones muy diversas en los centros de trabajo. Se están multiplicando las dificultades para organizarse y luchar. En todos sitios encontramos realidades que tienen como objetivo aislar a las y los trabajadores, acabar con la solidaridad y las vías para la acción común, y dificultar la organización entre trabajadoras y trabajadores. Por eso, hemos llegado a la conclusión de que los modos clásicos de organización son insuficientes, aunque todavía sean válidos en muchos casos. Por eso, más que cambiar nuestra manera de organizarnos, vamos a diversificarla e incrementarla. El objetivo de este modo más amplio es ofrecer una posibilidad eficaz y válida de organización para todas las trabajadoras y trabajadores.

6.1. Sección sindical

- **¿Qué es la sección sindical?** Es la estructura que reúne a todas las afiliadas y afiliados de una empresa. Éste ha sido el modelo que hemos utilizado hasta el momento para organizarnos a nivel de empresa y continúa siendo un modelo válido. Esta asamblea puede contar con un grupo dinamizador. La estructura que cuenta con reconocimiento jurídico es la sección sindical por lo que, en todos los casos que sea posible, la constituiremos oficialmente para poder servirnos de las opciones que esto proporciona.
- **¿En qué casos es adecuada?** Este modo de organización es apropiado cuando todas y todos los trabajadores de un centro de trabajo pertenecen a la misma empresa. En los centros de trabajo con un gran número de afiliadas y afiliados, será necesario constituir una sección sindical para organizar al conjunto de militantes de LAB.
- **¿Cuáles son las funciones de la sección sindical?** Es una estructura para decidir y dirigir la acción sindical de LAB en la empresa y tiene como función estrechar la relación y facilitar la comunicación entre el conjunto de la afiliación de LAB.

**SAIL SINDIKALA
(ENPRESA BAT. LAN ZENTRO BAT)**



6.2. Puntos de encuentro sindical

- **¿Qué es el punto de encuentro sindical?** Es la estructura que reúne a la afiliación de LAB que, aunque comparten el mismo centro de trabajo, pertenecen a distintas empresas. La subcontratación (tanto en el sector público como en el privado) se ha convertido en un desencadenante de este tipo de situaciones en las que, pese a estar en el mismo centro, las trabajadoras y trabajadores tienen muy distintas condiciones laborales y distintos convenios. Estas diferencias responden al interés del capital y no a los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Por eso, y con la solidaridad como eje, es necesario que en esos centros la afiliación de LAB se organice mediante estos puntos de encuentro.
- **¿En qué casos es adecuado?** Para las delegadas, delegados y afiliación de LAB que trabajan en el mismo centro, aunque lo hagan para distintas empresas (o para la administración y empresas subcontratadas). Siendo el eje común la empresa matriz (o la administración), aunque no se dependa directamente, las reivindicaciones también pueden ser comunes o puede ser una forma de que la fuerza y la solidaridad de todas y todos lleguen a quienes están en peores condiciones.
- **¿Cuáles son las funciones del punto de encuentro sindical?** Como en los demás casos el punto de encuentro sindical es un espacio de relación entre las afiliadas y los afiliados de LAB. Asimismo, por supuesto, también constituye una estructura para decidir y llevar a cabo nuestra acción sindical.

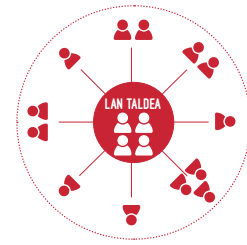
**ELKARGUNE SINDIKALA
(ENPRESEA EZBERDINAK, LAN JARDUERA BERA)**



6.3. Red sindical

- **¿Qué es la red sindical?** La red es una oferta de organización para las trabajadoras y trabajadores de una misma empresa diseminados en distintos centros de trabajo y la afiliación de LAB que se encuentra bastante aislada. Más que mediante reuniones, su funcionamiento se basará principalmente en las visitas de las delegadas y delegados.
- **¿En qué casos es adecuada?** Para trabajadoras y trabajadores que, aunque pertenezcan a la misma empresa, están repartidos por distintos centros. Para colectivos que están dispersos y, por tanto, tienen dificultades para tener un contacto físico con otras compañeras y compañeros.
- **¿Cuáles son las funciones de la red sindical?** Su función principal es garantizar la relación y comunicación entre la afiliación de LAB. Debe servir para superar ese aislamiento y, por medio de un funcionamiento de red, plantear una acción sindical efectiva ante la empresa.

SARE SINDIKALA (ENPRESA BAT. LAN ZENTRO ANITZ)



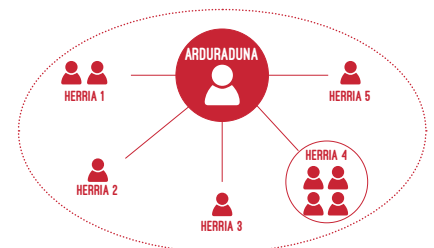
6.4. Seminarios para la afiliación de las empresas pequeñas

- **¿Qué son estos seminarios?** Es una oferta organizativa para la afiliación que no tiene oportunidad de crear una estructura de acción sindical por ser sus centros de trabajo muy pequeños. Estos seminarios se organizarán con una frecuencia determinada a nivel comarcal.
- **¿En qué casos son adecuados?** Para las personas afiliadas de LAB que quieren tener una relación con el sindicato, pero que en sus centros de trabajo se encuentran solas.
- **¿Cuáles son sus funciones?** Sus funciones principales son garantizar la formación y la comunicación. Asimismo, serán los ámbitos en los que plantear una acción sindical, mediante la fuerza y la solidaridad de todas y todos, cuando en alguno de esos centros de trabajo suceda algún problema.

6.5. Red comarcal de acción social

- **¿Qué son las redes de acción social?** Acción Social es una estructura que se constituirá en todo el territorio. Estas estructuras pretendemos llevarlas hasta los pueblos y barrios, aunque su pilar será la comarca.
- **¿En qué casos son adecuadas?** Para todas y todos los afiliados de LAB, pero sobre todo para pensionistas, personas en desempleo, para gente que trabaja en la economía sumergida o para quienes no consiguen más que empleos temporales de vez en cuando.
- **¿Cuál será su función?** Desarrollar la acción social de LAB en las comarcas, que se dinamizará a nivel nacional, y dar respuesta a la realidad de cada lugar.

EKINTZA SOZIALEKO ESKUALDEKO SAREA



6.6. Red de mujeres

- **¿Qué es la red de mujeres?** Dinamizadoras que pondrán en marcha las líneas de actuación marcadas por la Secretaría Feminista y que coordinarán éstas con las federaciones y las comarcas, para explicar cuáles son estas líneas de actuación, para ponerlas en marcha y para realizar su valoración. Ayudarán a realizar un mapa de cuidados, un mapa de la realidad de las mujeres y un mapa de alianzas en el ámbito que les corresponda.
- En las comarcas, ¿para qué? Para incorporar las líneas de actuación marcadas por la Secretaría Feminista y garantizar que el feminismo sea realmente transversal. En particular, para contrastar las líneas que se plantean y adecuarlas a la realidad de cada comarca y para hacer su seguimiento y valoración.
- En las federaciones, ¿para qué? Para incorporar las líneas de actuación marcadas por la Secretaría Feminista y garantizar que el feminismo sea realmente transversal. En particular, para contrastar las líneas que se plantean y adecuarlas a la realidad de cada federación y para hacer su seguimiento y valoración.

Trabajarán los mapas de cuidados, de la situación de las mujeres y de las alianzas junto con las dinamizadoras de las comarcas.

7. CRITERIOS PARA BLINDAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Criterios para blindar la negociación colectiva mediante la acción sindical en Hego Euskal Herria

Nuestra acción sindical históricamente ha estado muy unida a la negociación colectiva. Ahora debemos llevarla más allá, aunque no debemos olvidar que la negociación colectiva continua siendo una parte de la acción sindical que queremos desarrollar. Entendemos la negociación colectiva, por decirlo de algún modo, como “el último escalón” de la acción sindical. Este apartado tiene como objetivo completar nuestra estrategia sindical, garantizar y blindar los logros que hayamos conseguido mediante la dinámica y la determinación de las trabajadoras y trabajadores.

¿Qué objetivo persiguen esas garantías? En general, que lo que hayamos conseguido no pueda echarse por tierra posteriormente mediante la legislación que se ha puesto en marcha tras las reformas laborales y demás mecanismos.

¿Cuáles son estas garantías?

7.1.1. Defensa del ámbito propio de negociación ante los convenios estatales

Con el objetivo de asegurar, defender y garantizar los marcos de negociación de Euskal Herria, es decir, para resguardar nuestros convenios de los ataques que están sufriendo desde el ámbito estatal, LAB continuará trabajando para que se firmen acuerdos interprofesionales y que éstos se cumplan.

7.1.2. Relación entre el convenio sectorial y el convenio o pacto de empresa: nada por debajo del convenio sectorial

Los convenios sectoriales marcan de forma colectiva los que deberían ser los derechos mínimos de las trabajadoras y trabajadores de ese sector. Por eso, LAB continuará trabajando a favor de los convenios sectoriales (sean provinciales o autonómicos). Entendemos que cualquier ámbito de negociación que se abra por debajo de éstos (de empresa, de grupo empresarial, de centro de trabajo...) deben tener como contenido mínimo el que se marca en el convenio sectorial y que su aplicación debe garantizarse.

7.1.3. Ultraactividad sin límite temporal

Las últimas reformas han puesto la vigencia de los convenios en una difícil tesitura y jurídicamente han provocado que perdamos muchos derechos cuando abordamos las negociaciones (hasta ahora teníamos como punto de partida el convenio que habíamos firmado anteriormente, pero ahora pretenden obligarnos a que comencemos a negociar desde cero). Para hacer frente a esto, defendemos incluir que la vigencia del convenio dure hasta que se firme uno nuevo, para que nuestros derechos estén garantizados en todo momento y que el punto de partida de las nuevas negociaciones sea lo que ya se había acordado anteriormente.

7.1.4. Inaplicación de las condiciones laborales: no al arbitraje obligatorio

También a causa de las últimas modificaciones legales, la patronal cuenta con la potestad de decidir unilateralmente que no se nos apliquen ciertos contenidos del convenio, aunque sea de forma temporal. En LAB creemos, sin embargo, que si los convenios han sido acordados de forma bilateral (patronal y trabajadoras y trabajadores), que la única forma de decidir que no se aplique lo que refleja tal acuerdo debe ser también de forma bilateral, es decir, de forma acordada entre patronal y trabajadoras y trabajadores, por lo que debe impedirse que la empresa intervenga por su parte o valiéndose de medios externos (arbitraje).

