

Martxoak 11 Marzo 1992
Nº 422 Zkia.

ELASTVA

CES CIOSL CMT
Sindikalarik / Semanario Sindical

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Gabaglio Euskadin ELAren eskutik

EMILIO Gabaglio Europako Sindikatu Konfederakundeko (CES) idazkari nagusia aste honetan gure artean izan dugu, ELAren gonbitez. Duela gutti Gabagliok Europa osoan, hemen bezalaxe, sindikatuen kezka lanpostuen galera dela esan zuen. Europako batasunean, zioen CESeko idazkariak, erizpide ekonomizista hutsak ez erabiltzea beharrezkoa da, industri sektore haundiak (altzairugintza edo oihalgintza horien artean) oso une larrian bait daude. Horregatik, Gabagliok dio europearren kezka haundiena enpleguak behar duela izan, gaur egun gai honetan estrategia baten eza nabari dela eta.

Maastrichteko bileran emaitza positiboak lortu zirela uste du CESeko idazkariak, lehenengoz Europako Elkarteko agintarien gai nagusia gizarte politika izan zen eta. Gainera, 11 estatuk (Bretainia Haundia oraingoz kanpo geratu da) Elkarteko gizarte ekintza bateratuari ekin bait diote, langileriarentzako sindikatuek eskatu zituzten guttiengo baldintzak ziurtatu direlarik. "ELA" ren hurrengo alean bisita horri buruzko informazioa eskainiko dizuegu.



ACENOR y AHV, apuesta irrenunciabile

El sector de aceros especiales vascos, con Acenor a la cabeza, y AHV constituyen dos de los pilares básicos de nuestra economía, por lo que su desaparición es totalmente inaceptable tanto desde un punto de vista social - por las pérdidas de miles de puestos de trabajo directos e indirectos que ello supondría, como estrictamente industrial.

También es inaceptable para ELA el papel que hasta el momento han jugado el gobierno central, a través del BEX, y el vasco en ambos conflictos. El ejecutivo autónomo no puede ser un simple espectador, debe apoyar a los sectores en crisis de este país, entre otras razones porque Madrid ha dejado ya bien claro que no apuesta ni por AHV ni por los aceros especiales vascos.

ELA, por tanto, reclama una vez más la retirada del actual expediente de regulación de empleo en Acenor y la elaboración de un nuevo plan estratégico, en el que tomen parte los sindicatos y que abarque el sector en su conjunto. Por lo que respecta a AHV, no nos cansaremos de exigir el mantenimiento de la cabecera y del resto de sus instalaciones.

En definitiva, Euskadi necesita con toda premura la puesta en marcha de una política de reindustrialización que asegure el empleo y el futuro de los jóvenes trabajadores vascos.

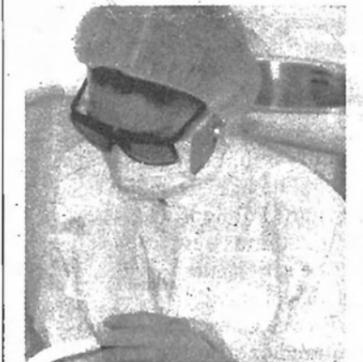
(Pág.5)

ETA GAINERA...



“ELA convooca el 1 de Mayo en Bilbao”

(Pág 2)



“ACORDAR los servicios esenciales”

EDITORIAL

(Página 3)



“ANTE la regularización del salario en especie”

(Pág 7)

Euskadi, aurrerapen eta askatasun bidetik



JOAN den martxoaren 6an Bilbon ospatutako bileran ELAren Nazio Batzordeak "Euskadi, aurrerapen eta askatasun bidetik" dokumentua onartu zuen.

Orain hilabete batzuk Nazio Batzordeak emandako enkargua beteaz Talde Ekileak prestatutako dokumentu hau VII.Kongresutik honako bi urteotan Europako eremuan eta euskal esparruan bertan jazo diren zenbait gertaera garrantzitsuen eraginean sakontzen saiatu da, eta bereziki ELAk euskal mugimendu abertzalearen parte denez mugimendu horren barruan jokatu behar duen papera eta eginkizuna argitzen.

Gogoeta hau eranstean zaion dokumentua ELA osatzen duten erakundeei zuzenduta dago batez ere, eurretan ere bakoitzari dagokion gogoeta eta debata sustatzeko asmoz. Erakundeen eta militante bakoitzaren gogoeta eta erreflexioa zuzertu asmoz publikatzen dugu, hain zuzen, "ELA" honen gehigarri bezala dokumentua bere osotasunean.

Atal berezia

Comisión tripartita de política industrial

JOSÉ Elorrieta, secretario general de ELA, considera positiva la creación de la Comisión tripartita de Política Industrial, "siempre que no sirva para aparcar por la pura reiteración los temas planteados". Elorrieta quiere que la mesa tripartita "tenga reflejo en las decisiones políticas", ya que no puede convertirse en una instancia para "neutralizar las propuestas sindicales". ELA asistirá a la Comisión "con espíritu participativo y ganas de trabajar", aunque Elorrieta también advierte que la mesa no constituirá en sí la solución de la crisis industrial en Euskadi.

(sigue en pág.5)

Federakundeak

CONSEJO FEDERAL DEL METAL

Balance y proyectos

El pasado 28 de febrero se reunió en Bilbao el Consejo Federal del Metal, durante el cual se abordó un denso temario, en el que además de los balances económicos y de afiliación de 1991, analizó y debatió diferentes informes sobre negociación colectiva, política industrial, junto con el Plan de Actividades para este año, con una especial referencia al próximo congreso que se celebrará en Bilbao el próximo mes de junio.

Juan Olaskoaga, secretario general de la Federación del Metal, en su informe pasó revista a la marcha de la Federación durante el pasado ejercicio, destacando los crecimientos de afiliación sostenidos que estamos experimentando, y que en 1991 fueron del 8,13%.



Se hizo además en la reunión repaso de la marcha de la negociación colectiva, con especial detenimiento en los cuatro convenios provinciales, con el de Navarra ya firmado por UGT, CC OO y LAB (los compañeros nava-

rios destacaron la "sorpresa" que les produjo la firma de éstos últimos) y el frontal rechazo de ELA; el de Gipuzkoa, en pleno "juego negociador", y los de Araba y Bizkaia en los "rounds inicales".
M. ASTIGARRAGA

CONSEJO FEDERAL DE SERVICIOS PUBLICOS

Trabajo y optimismo para el 92

El pasado 17 de febrero tuvo lugar en Bilbao la reunión anual del Consejo Federal de la Federación de Servicios Públicos. Dos fueron los temas centrales: el plan de actividades y la negociación colectiva.

En este Consejo se aprobó el plan de actividades para 1992 y se formalizaron los mecanismos para el seguimiento de los objetivos y trabajo señalados tanto sectorialmente como globalmente.

Los compromisos de funcionamiento estable de todos los órganos, las nuevas ideas que han aflorado así como lo ambicioso de los objetivos que nos hemos marcado para 1992 son algunas de las muestras más palpables del ambiente de trabajo y optimismo que se vive en estos momentos en la federación



de Servicios Públicos.

NEGOCIACION COLECTIVA

En cuanto a la negociación colectiva, después de los inicios ciertamente titubeantes de la administración, con el intento de bloquear la negociación de los convenios

al cerrar la subida salarial del año con un 5% como tope máximo, parece que en éstos momentos existe una posición más dialogante al desbloquear primero esa cerrazón e iniciar posteriormente la negociación sectorial como en los últimos años.

J. L.

Konfederakundea

ELA convoca el 1º de Mayo en Bilbao

En su reunión del pasado 6 de marzo, en Bilbao, el Comité Nacional abordó, entre otros, los siguientes temas:

- Documento "Un futuro de justicia y libertad para Euskadi": el Comité Nacional aprobó el documento elaborado por la Comisión ejecutiva en cumplimiento del encargo dado hace ya algunos meses por el propio Comité nacional. El documento pretende ir desarrollando y actualizando la reflexión planteada en nuestro VII Congreso sobre nuestro papel dentro del movimiento nacionalista y de la sociedad vasca y extender esta reflexión al conjunto de organizaciones y militantes que integran ELA. Con este objeto se va a dar a este documento la difusión adecuada.

- Política industrial: se dió cuenta de las situaciones que afectan a diversas empresas y sectores y de las acciones y movilizaciones que se están llevando a cabo. Se informó de las reuniones de la comisión tripartita Gobierno vasco-sindicatos-patronal, entendiéndose que es una instancia cuya virtualidad habrá que medir en función de los niveles de concreción y compromiso a los que se llegue. Se destacó, como elemento negativo, la falta de interés mostrado por la patronal. El

Comité Nacional consideró necesario seguir planteando en esta comisión los problemas concretos que hoy preocupan a los trabajadores de Euskadi y exigiendo soluciones y compromisos de actuación.

- Plan de actividades 1992: se terminó de dar cuenta por los responsables de las distintas organizaciones (federaciones profesionales y uniones comarcales) del plan de actividades aprobado para este año. Estos planes de actividades venían siendo uno de los temas centrales de las últimas reuniones del Comité Nacional.

- 1º de mayo: el Comité nacional decidió que este año el 1º de mayo se celebre en Bilbao, para lo que existe ya hecha reserva de espacio suficiente en el recinto de la Feria de Muestras. El Comité nacional destacó la importancia que esta fecha tiene para ELA y para el conjunto del movimiento sindical e insistió en la necesidad de que todos los que se sienten parte de nuestro sindicato estén presentes en nuestros actos del 1º de mayo. Hizo un llamamiento a todas las organizaciones que forman ELA para que desde cada empresa y desde cada localidad se vaya preparando desde este mismo momento la máxima asistencia de nuestros militantes a este 1º de mayo, en Bilbao.

FORMACION

Ampliación de oferta

Entre los objetivos confederales prioritarios está el de ampliar progresivamente las oportunidades de formación y capacitación sindical.

En el mes de abril dará comienzo un segundo ciclo de cursillos para delegados. Este mismo mes habrá dos cursillos, ambos en Zestoa, los días 8 y 9, el primero, y 22 y 23, el segundo.

Las materias de este segundo ciclo serán distintas y más concretas que en los de primer ciclo, que también sigue impartándose. En el primer ciclo están programados los siguientes cursillos:

- 16 al 18 de marzo, en Zestoa
- 25 al 27 de marzo, en Euba
- 31 de marzo al 2 de abril, en Ziordia
- 28 al 30 de abril, en Zestoa.

CUADROS Y LIBERADOS

Ha comenzado el Plan de Formación previsto para el



primer semestre.

* En Iruñea comenzó el 7 de febrero el curso sobre "Aspectos contables y análisis de balances".

* En el módulo "Reflexión estratégica de ELA" han intervenido en febrero Victor Serna con el tema "Sistema financiero de la CAPV. La

LTH y el Concierto Económico". Mari Carmen Gallastegi, analizó los "Presupuestos de las Instituciones Públicas en la CAPV y Navarra". Jesús Garmendia, el 6 de marzo con el tema "La política fiscal".

M. A.

Eskualdeak

UNION LOCAL BASAURI

Un comité de jubilados previsor

El Comité de Jubilados y Pensionistas de la Unión Local de Galdakao ha adelantado el verano: ofrecen, con salida el 14 de abril, 14 días de vacaciones en la Costa del Sol, con opción además de visitar la Expo. Comunican a todos los afiliados

dos y simpatizantes que la inscripción está abierta y que las plazas son limitadas. No se atenderán recomendaciones porque se respetará escrupulosamente el orden de inscripción.

Esto no es publicidad. Es una actividad concreta de un

Comité de una unión local que sabemos tiene un abanico de actividades más abierto. Pero que también encuentran sitio para pensar en el verano y facilitar unas vacaciones atractivas a los jubilados y pensionistas. Organizarse es llegar a todo.

ELA

Organo de la Confederación Sindical ELA/STV

Edita: ELA

Director: Germán Kortabarria
Coordinador: Gabriel Zeberio
Redactores: Nerea Ispizua,
Valentín Bengoa, Mikel Noval,
José Bizente Harriola
y Juan Antonio Korta

Depósito Legal: BI-3312-1977

Composición: Galerada S.L.
Imprime Iparraguirre S.A.
Ctra. Bilbao-Galdakao 8
48004 Bilbao
Redacción: Barrainkua 15
Teléfono: 424 33 00
48009 Bilbao

NUEVOS LOCALES

ELORRIO

C/ Berriotxoa, 23 bajo Tfno:6582087

ORDUÑA

C/ Gran Vía, 3 Tfno:384203

ELGOIBAR

C/ Rosario, 25, 2º piso

MUTRIKU

Avda José María Alzibar, 3, 2º piso

Editorial

Acordar los servicios esenciales

El pasado 18 de febrero los secretarios generales de ELA, UGT y CCOO presentaron al consejero de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco una propuesta de acuerdo sobre la fijación de los servicios esenciales para los casos de huelga. Esta propuesta recoge, en síntesis, la identificación de los servicios que se consideran esenciales para la comunidad, un procedimiento negociado de servicios mínimos en esas actividades esenciales y una fórmula de resolución de los desacuerdos que la negociación no hubiera llegado a superar.

La propuesta sindical conjunta ha venido a coincidir en su presentación pública con una coyuntura en la que la reactivación, por enésima vez, de la iniciativa de una ley de huelga ha dado al tema una actualidad y noticiosa destacada.

La posición de ELA sobre la necesidad de una ley de huelga es bien conocida. A nuestro juicio la huelga tiene en el ordenamiento español una regulación suficientemente amplia -el RDL de 4 de marzo de 1977, depurado por la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981-, que contiene prescripciones muy concretas, y, en algunos extremos, muy estrictas sobre las condiciones del ejercicio de ese derecho. La impresión de vacío de ley que muchos quieren dar no obedece, por tanto, a la realidad.

Existe, es cierto, un problema no suficientemente resuelto en relación con las prestaciones de determinados servicios esenciales en caso de huelga. Problema no resuelto, puntualizamos, en dos vertientes: la que afecta a la eficacia en el cumplimiento de algunos servicios mínimos



esenciales y, en no menor medida, la que se refiere a su establecimiento -casi sistemáticamente abusivo- por la autoridad gubernativa de turno.

No tiene base, sin embargo, atribuir a una supuesta carencia de normativa las dificultades y problemas que veces se plantean en la prestación de estos servicios esenciales. Tanto la forma de establecimiento como de prestación de estos servicios, e incluso la previsión de gravísimas sanciones a los trabajadores que los desatendieran,

están recogidos en la norma. No está ahí, por tanto, la razón de este problema.

La cuestión de fondo no es a nuestro juicio otra que la falta de consenso básico entre las partes implicadas sobre la extensión, modo de establecimiento y atención de tales servicios esenciales. Y mientras este consenso básico no se alcance, los problemas de fijación gubernativa de servicios abusivos y de cumplimiento deficiente de determinados servicios esenciales seguirán en pie. No se trata en definitiva sino de una muestra más de la grave carencia que en materia de procedimientos negociados de resolución de conflictos afecta al sistema español de relaciones laborales.

En este contexto la iniciativa sindical de proponer a la administración laboral vasca un acuerdo sobre el establecimiento de servicios esenciales reviste una importancia que no puede desconocerse. No se trata, es evidente, de un propuesta cerrada, sino de un texto que admite correcciones y matizaciones. Pero haría bien la Administración en apreciar la oferta de responsabilización en materia de servicios esenciales hecha por los sindicatos y aprestarse a tratar el tema con amplitud de miras.

El Gobierno Vasco y en particular el Departamento de Trabajo y Seguridad Social tienen sobre la mesa el reto de ser capaces de asumir y articular la iniciativa sindical. Debemos esperar que la línea de receptividad que la administración laboral vasca ha venido manteniendo ante propuestas institucionales formuladas desde el consenso sindical no se quiebre en esta ocasión.

ENPRESA TTIKIAK HELBURU

ITURRIAGA

Zenbaitzat japoniarrak ispilu suertatzen dira lan harremanetako arazoak aitzaten direnean. Lilura hori batez ere enpresetako nagusien artean pizten da. Sindikalariok, ordea, alderantziz, ohargabe muzin gertatzen gara. Eta ba ditugu gure arrazoiak. Azter dezagun puntu bat adibidez: Euskalerriko egoeraz zerikusia duen puntua, hain zuzen.

Entzuteari bagagozkio japoniar sindikatuak sendoak eta tinkoak ditugu. Eta zehatzago afiliatu kopuruari begiratu gero, esan genezake Frantzia eta Estatu Batuetako sindikatuen gainetik dabilzala, ehun langiletik hogeitalau baino gehiago bait daude afiliatuta. Europako zenbait estatuetan, hala ere, sindikatuen afiliatuak gehiago dira, esate baterako Alemania, Dinamarca, Bretania Handian, Italian eta abar.



ENPRESA TTIKITAN, ZER?

Zehatzago arakaturaz, japoniar sindikatuetao afiliazioa honelakoa agertzen zaigu: enpresa haundietan, hots, mila langiletik gorakoetan, %59 dira afiliatuak; ehun langile baino guttiago duten enpresetan, ordea, %1 besterik ez. Era horretan esan daiteke enpresa hauetan ez dela sindikalgintzarik egiten. Eta horrek ontzat eman ezin daitekeen egoera adierazten du. Ez da hori gure Euskalerrientzat nahiko gureken egoera sindikala.

Gure artean enpresa haundiak ba doaz. Gure afiliatuak tamaina erdi eta ttikiko enpresatan egin behar ditugu, gehienbat horrelakoak bait dira gure arteko lantegiak. Hor egin behar dugu gure afiliatioa eta hor burutu gure erakundea, gure ekintza sindikalaren tokia gehienbat horrek izan behar duelako. Afiliatioari buruz, hortaz, bi galdera egin behar ditugu guttienez: Zer neurritan gehitzen den eta nola dagoen enpresetan banatuta. Bigarren honi arreta haundiz erantzun behar zaio, hor jokatzen da eta gure sindikalgintzaren geroa.

Ante la reforma del IRPF

El conocimiento de la verdadera situación fiscal es fundamental para valorar la justicia y la equidad de la sociedad que entre todos estamos construyendo. De este modo, en la medida en que cada ciudadano navarro contribuya a Hacienda según sus ingresos reales, se podrá decir que el sistema fiscal es más justo y equitativo, y que con él la sociedad navarra avanza en ese sentido.

ELA, en el documento denominado "La lucha contra el fraude fiscal, objetivo prioritario" puso de manifiesto las importantes lagunas que se dan en materia fiscal, tanto a nivel de la información pública como del inadecuado reparto de la carga fiscal.

En virtud del Convenio Económico, en Nafarroa contamos con potestad tributaria plena. Por ello, podemos elaborar nuestra propia normativa, establecer libremente las retenciones de este impuesto sobre la renta, así como determinar los coeficientes generales para evaluar los rendimientos sometidos al régimen de Estimación Objetiva Singular.

FRAUDES EVIDENTES

Así, nos encontramos con la paradójica situación de que los rendimientos medios de los asalariados superan en más de un 35% los rendimientos medios netos de los empresarios.

El Parlamento de Nafarroa debate el proyecto de reforma de ley del IRPF presentado por el PSN-PSOE después de que UPN se viera obligado a retirar su propio proyecto al quedar en minoría en la cámara. En el siguiente artículo, José Ignacio Sueskun, expone los planteamientos de ELA en materia fiscal.



Dar un giro radical a esta injusta situación, consiguiendo que los ingresos declarados se acerquen a los reales, está en manos del Parlamento y del Gobierno de Nafarroa y nuestro deseo sería que la nueva ley del IRPF que se debate en estos momentos en el Parlamento sirviera para ello.

Sin embargo, denunciarnos que hasta el momento no se está abordando la clave del problema: qué hacer para que cada colectivo declare sus ingresos reales, qué hacer, en definitiva, para acabar con los elevados niveles de fraude fiscal existentes, al margen de otras consideraciones como la regresividad de una ley que beneficia a aquellos con ingresos

superiores a los 3.000.000 de pesetas.

PROPUESTAS DE ELA

Teniendo en cuenta, por tanto, que las competencias para que se dé un giro radical a esta injusta situación están en manos del Parlamento y del Gobierno de Nafarroa, desde ELA exigimos a estas instituciones: Que se tomen en serio que los ingresos fiscales son una materia básica para poder desarrollar una política económica de progreso y acorde a las necesidades que la situación de paro y desindustrialización de Nafarroa reclaman. Para ello exigimos una información suficiente, válida y que tenga el

adecuado nivel de desglose con el fin de que pueda ser interpretada y utilizada con éxito en la lucha contra el fraude fiscal.

En opinión de ELA es necesario acabar con la discriminación existente en contra de las rentas de trabajo, cuya manifestación más patente se encuentra en que sean las rentas declaradas en el IRPF por los empresarios y agricultores muy inferiores a las de los asalariados. Para ello deben actuar en un doble sentido:

- Modificando los criterios de cálculo a la hora de determinar esas rentas.

- Mediante la lucha decidida contra el fraude fiscal. Es necesaria la elaboración de Planes Específicos de Inspección, suficientemente dotados de medios técnicos y humanos.

Sin duda este es el camino para contribuir a que en Nafarroa se dé una situación fiscal más justa y equitativa a la que aportemos en función de nuestra renta real.

JOSE IGNACIO SUESKUN
Secretario Nacional
Responsable
interprofesional
de Nafarroa



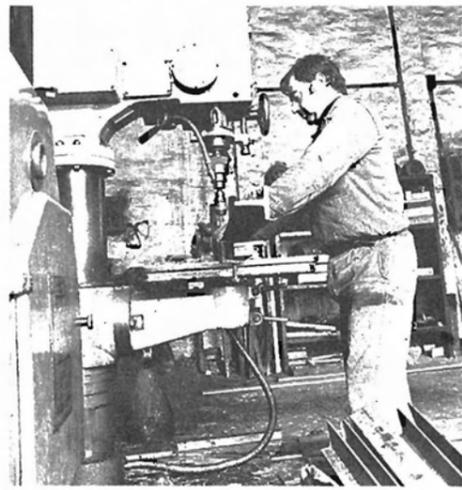
NEGOCIACION 92 NEGOTZIAKETA

M E T A L

CON la oposición de ELA se ha firmado el Convenio del Metal de Nafarroa. En los restantes territorios históricos las negociaciones siguen su curso. En Araba y Bizkaia se han celebrado las primeras reuniones con la patronal sin que se aprecie una voluntad negociadora seria por parte de éstos.

En concreto, la propuesta de la patronal en materia salarial se sitúa en ambos casos por debajo del IPC y no se plantea una reducción de la jornada.

Por lo que se refiere a Gipuzkoa, los sindicatos han presentado a la patronal una plataforma definitiva para evitar el fracaso de las negociaciones. La plataforma, con una vigencia de dos años, pretende unos incrementos salariales del IPC más 1,25 puntos en tablas para ambos años y una reducción de jornada de 32 horas para un periodo de cuatro años



NAFARROA

ELA-Metal de Nafarroa decidió no firmar el Convenio Provincial del sector para 1992 por considerar que los aspectos negativos superan ampliamente a las ventajas salariales y de jornada.

En primer lugar, resulta rechazable la **vigencia de tres años**, ya que anula la acción sindical en ese periodo y deja en manos de la patronal la posibilidad de aplicar con dureza los contenidos negativos. ELA considera también perjudicial el establecimiento de una **nueva categoría a la baja para los trabajadores de contrato temporal** porque ello supone para este colectivo la aceptación sindical de condiciones salariales por debajo de las existentes para el resto de los empleados.

En cuanto a la productividad, el convenio propicia el **aumento unilateral de rendimientos y ritmos** por parte de los empresarios, con la agravante de que pueden pasar por alto a los comités y sindicatos si aplican las modificaciones de forma individual. Por otra parte, las tablas salariales quedan eliminadas del convenio. Los trabajadores no conocerán las condiciones salariales correspondientes a cada categoría. ELA denuncia la absoluta flexibilización salarial derivada de ello. El convenio colectivo del Metal queda vacío de contenido económico. Otro de los aspectos que han provocado la oposición de ELA a este acuerdo es la exclusión de los **trabajadores de talleres de reparación**, que quedan a merced de la política intransigente de la patronal por la insolidaridad de los firmantes.

ELA-Metal ha decidido no firmar el convenio después de hacer un profundo análisis de él. El acuerdo constituye un punto muy negativo para las necesidades de los trabajadores metalúrgicos navarros, por lo que este sindicato opta por trasladar la negociación colectiva al seno de las empresas.

CONSTRUCCION

EN las negociaciones del Convenio de la Madera, la patronal de Bizkaia mantiene una

actitud dilatoria, por lo que las centrales sindicales pusieron fecha para que ésta dé una contestación definitiva. Ante la negativa de la patronal a negociar, la Federación de Construcción y Madera ha convocado asambleas en todos los centros de trabajo para fijar un calendario de movilizaciones que podrían culminar con una huelga indefinida en el sector a partir del próximo 23 de marzo.

En la propuesta de los sindicatos se contempla una subida salarial del 8,5% para el primer año, y del IPC más 2 puntos para el segundo.

Por su parte, las negociaciones del Convenio de Construcción de Bizkaia se encuentran en punto muerto, ya que la respuesta de la patronal a la plataforma sindical ha sido totalmente insuficiente, dejando de lado aspectos como la reducción de jornada y el contrato fijo de obra como única modalidad de contratación.

E N S E Ñ A N Z A

IKASTOLAK

Konferakundearen ordezkariak "Elkarte Profesionaletan" berrantolatatu eta patronal moduan duten ordezkariak argitu behar zuela eta, negoziaketa mahaiaren atzerapena onartu genuen astebetetz. Dena den, ezer guttiarako balio izan zuen atzerapen horrek, erantzuna onartezina bait da. Konfederakundeak proposatutako igoera %4koa zen irakasleentzat eta %4tik %8,3ra bitartekoa ez dozeenteentzat. Martxoaren 17an egingo den bileran proposamen serio bat egitea espero dugu.

PRIVADA

El pasado 11 de marzo se celebró la primera reunión de la mesa negociadora del sector. En la propuesta de ELA se considera una condición imprescindible que 1992 sea considerado como el primer año de homologación en retribuciones y jornada.

Por otra parte, con vistas al año 1992 y tras haber conseguido de la Administración la puesta en marcha de las comisiones sobre centros afectados por la reducción de aulas concertadas y de homologación, ELA tiene la impresión de que no hay voluntad de dar soluciones, ni a corto ni a medio plazo. Todo se supedita al pacto escolar, lo que podría ser una forma de seguir dando largas, perdiéndose en disquisiciones políticas que en ningún caso recogen las reivindicaciones de los trabajadores

PUBLICA

Tras la reunión de la mesa negociadora celebrada el pasado 18 de febrero, quedaron rotas las negociaciones ante la actitud provocadora de la Administración, que ofreció un incremento salarial del 5% y una dedicación de 140 horas anuales. Las centrales sindicales solicitan del Departamento de Educación el inicio de un proceso de homologación con el resto de funcionarios, y una

serie de medidas en favor de la mejora de la calidad de enseñanza y las condiciones laborales de los trabajadores.

E M P L E A D O S , T E C N I C O S , A L I M E N T A C I O N

ESTE año se negocian 33 convenios de sector y 24 de empresa. Hasta el momento sólo se ha logrado acuerdo en un sector, siendo la tónica general de retraso en las negociaciones.

En Bizkaia se han presentado la casi totalidad de las plataformas sin que se haya podido avanzar en profundidad, y en breve se prevén movilizaciones en los sectores del comercio textil y bingos.

En Navarra no se han iniciado tampoco las negociaciones, excepto en el sector del comercio de alimentación, ya que existen problemas de representación en el seno de la patronal. Se aprecia que UGT y CCOO desean firmar un convenio para tres años, animados tal vez por la chapuza del Metal.



En Alava y Gipuzkoa se han presentado también las plataformas en todos los sectores y empresas afectadas, sin que se haya logrado avanzar considerablemente en las negociaciones.

SERVICIOS PUBLICOS

ADMINISTRACION DEL ESTADO

El pasado 16 de diciembre se firmó el acuerdo para la modernización de la Administración por parte de esta y los sindicatos, lo cual abre una vía de negociación sobre las condiciones laborales de los funcionarios. No obstante, el texto consensuado, más que determinar aspectos concretos, señala los temas que se van a negociar en los tres años de vigencia del acuerdo. El reto que tenemos planteado es grande, ya que debemos

llenar de contenido ese marco.

GOBIERNO DE NAFARROA

Se ha culminado con los acuerdos alcanzados el pasado 26 de febrero la negociación colectiva para el conjunto del Gobierno navarro. Del contenido, cabe destacar el gran salto logrado para los niveles bajos (C, D y E), con incrementos del 3% por encima del IPC durante cuatro años. La vigencia es de 2 años, salvo en Educación, sector para el que durará 4 años. ELA valora los acuerdos alcanzados en conjunto como un importante avance en las reivindicaciones. Sin embargo, denuncia la actitud cicatera de la Administración en la mesa sectorial de Educación, en la que los sindicatos mayoritarios han negociado a la baja, enterrando la homologación y aceptando el incumplimiento del programa electoral por parte de UPN, por lo que ELA se ha negado a firmar el convenio. La misma postura ha sido adoptada ante el convenio de Administración, ante el incumplimiento de la sentencia de ordenanzas, que contemplaba una compensación horaria para jornadas especiales y la falta de garantía de complementos para los bomberos.

T R A N S P O R T E S

EN el sector de aduanas de Bizkaia se está negociando el incremento salarial para este año sin que hasta el momento se haya logrado un acuerdo. Los restantes apartados del convenio fueron pactados el pasado año. En el mes de enero, previa mediación del PRECO, se alcanzó un acuerdo en el sector de arrastre al fresco que garantiza importantes incrementos salariales. En Navarra se ha firmado recientemente el Convenio de transportes de mercancías por carretera.

I K E G A F

EL sector de artes gráficas de Bizkaia ha protagonizado diferentes movilizaciones que han producido el cambio de posición de la



patronal ante el convenio, aunque todavía no se ha logrado un acuerdo. La plataforma presentada por los trabajadores prevé para este territorio, al igual que para Gipuzkoa, un incremento salarial del IPC más 3 puntos y una reducción de jornada de 16 horas anuales.

La mitad de las empresas de artes gráficas y química con convenio propio está negociándolo, mientras que el resto está sometido a prórroga.

J. A. KORTA

Trasladar la negociación colectiva a las empresas

José María Otaegi
Secretario Federal ELA-Metal Nafarroa

LOS sindicatos debemos ir mejorando cada día, a través de la negociación colectiva, las condiciones laborales de los trabajadores. Esta idea a priori tan simple parece no tener eco en UGT y CCOO y lamentablemente esta vez, tampoco en LAB, puede que por estrategias y connotaciones diferentes.

UGT y CCOO están constantemente atrapados y empecinados en situar el Convenio Provincial del Metal como mero afluente de un futuro marco estatal y no han vacilado durante una serie de años en vaciar de contenido el convenio y poner en manos de los empresarios la herramienta fácil de la **flexibilización salarial, flexibilización del contrato de trabajo y la normativa gratuita para la flexibilización de los ritmos y rendimientos de trabajo.**

Lamentablemente, LAB, al parecer acomplejado, entra este año a contribuir a la estrategia de UGT y CCOO, propiciando un duro ataque al **sindicalismo abertzale** en Nafarroa y se convierte en acólito del sindicalismo estatal. Una vez más, ELA ha quedado sola en defensa de los intereses de los trabajadores metalúrgicos navarros y, en especial, de los más débiles y menos protegidos.

Convencidos de que nuestra decisión es correcta, nos ponemos inmediatamente en marcha para romper en las empresas, centros de trabajo y talleres los contenidos negativos de este Convenio del Metal y proseguir en nuestra tarea de hacer sindicalismo.

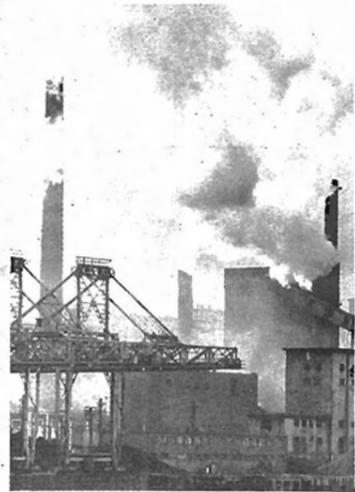
A H V A C E N O R

MANTENER LA CABECERA

La Corporación Siderúrgica sigue sin presentar a los sindicatos el Plan Estratégico, por lo que el conocimiento que tenemos del mismo es el que se ha podido ir adquiriendo a través de las filtraciones parciales e interesadas a los medios de comunicación.

ELA-Metal sigue insistiendo en su exigencia de "mantenimiento de la cabecera y del resto de sus instalaciones".

Hay que señalar, a este respecto, que del futuro del grupo AHV no solamente dependen los trabajadores de esta empresa, sino de numerosas empresas tanto en Bizkaia como en Nafarroa. ELA exige, además de salvaguardar el futuro de AHV, poner en marcha políticas de reindustrialización que aseguren el empleo y el futuro de los jóvenes trabajadores de estas comarcas.



Hordago berri bat

Fernando Iraeta

(ELA-Metaleko idazkari federala)



Acenorren etorkizunerako, dudarik ez da, datozen hilabeteak erabakikorak izango dira. Orain arteko negoziaketa saioak porrot egin ondoren Acenorreko zuzendaritzak hordago berri bat jo du. Espedientea aurkeztuz negoziaketa bidez ezinezkoa izan dena ezarri nahi du.

Aurrez inoren iritzia eskatu gabe burututako etorkizunerako plangintzak ez du oneritzirik jaso eta akordioak ezean inposatu nahi du. Sindikatuok ez dugu onartuko jokaera hau eta ahal dugun neurrian aurre egingo diogu Acenorreko zuzendaritzari.

Onartezina da Laudio eta Hernaniko lantegien itxiera eta ia 1.700 soberakin planteiatzen dituen plangintza. ELAk plangintza berri bat burutzea esijitzen du benetako negoziaketak posible izan daitezen. Horretarako, noski, ezinbestekoa da egungo espedientea erretiratzea.

Era berean ezinbestekoa da ELAren iritziz altzairu berezietako alorrek dituen arazoak orokorki aztertzea eta alor honi irtenbide orekatua aurkitzea. Hankasartze handia litzateke altzairu berezietako sektorearen etorkizuna egun Acenorreko holdina osatzen duten

enpresei bakarrik loturik izatea, eta ondorioz alor honetako beste enpresen eta euren langileen interesak kontutan ez izatea. Arlo honek ia 6.000 langile ditu Euskal Herrian. Ez da ahuntzaren gaurdiko ez tula.

Gure ustetan Acenorreko egoeraren errudun nagusia Espainiako Administrazioa da, baina ez dugu ahaztu behar Gasteizko Jaurkitzak duen esatekoa eta, noski, egitekoa. Alde horretatik Eusko Jaurkitzari lehenbaitlehen neurriak hartzea eskatzen diogu arlo honen etorkizuna esatuaren esku bakarrik ez dadin geldi.

Acenorrek agertu dituen arazoak eta diru galerak ez dira gaurkoak. Alderantziz, gestio edo komertzial arazoak aspalditxokoak dira baina Felipe Gonzalezek zuzentzen duen Gobernuak ezer gutxi egin du arazoak poliki-poliki ustel daitezen utziz. Administrazioak ez du xoxarik jarri eta orain komeriak. BEX izeneko banketxeak, egungo akzionista nagusiak, zerikusirik ez duela esatea adarra jotzea da.

Honez gain ELAk berrindustrializazioarako neurriak eskatu ditu gehien kalteturik gertatuko diren eskualdeentzat. Galtzen ari diren lanpostuak ordezkatu beharra dago gure herriaren etorkizunean sinesten baldin badugu. Gure etorkizun ekonomikoa industriari loturik dago.

ELA EXIGE UN NUEVO PLAN

El 25 de febrero, la dirección de Acenor rompió unilateralmente la mesa negociadora reunida en Madrid, manteniéndose en su postura intransigente de negarse sistemáticamente a abordar cualquier posibilidad de introducir cambio alguno en su plan estratégico, que contempla el cierre de las plantas de Laudio y Hernani, y unos excedentes totales de 1.690 trabajadores entre las cinco plantas del grupo en Euskadi.

Al día siguiente, Acenor informaba de la presentación de un expediente de rescisión de contratos, pretendiendo conseguir así lo que no pudo imponer en la mesa negociadora.

Al tener conocimiento de esa decisión de la empresa, ELA manifestó su "rotunda oposición a las rescisiones de contratos, exigiendo la retirada del expediente y la elaboración de un nuevo plan estratégico que haga viable Acenor y el resto de empresas de aceros especiales y que no contemple su desmantelamiento". Con el resto de los sindicatos, se programaron medidas de presión y movilizaciones (paros, manifestaciones, bloqueo de entradas) para forzar a la empresa a cambiar sus planes.

RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

El Consejo Federal de ELA-Metal, en su reunión del pasado 28 de febrero, reiteró "la responsabilidad social de las instituciones vas-



cas en la reindustrialización del país" y urgió "al Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos afectados para que más allá de manifestaciones públicas voluntaristas definan su postura sobre el futuro de este sector básico para Euskadi".

Para ELA, dicha postura no puede ser otra que el mantenimiento de los centros productivos y el empleo, y las instituciones vascas "han de liderar una política negociadora en la que se implique la Administración central y los accionistas de la empresa, -el BEX-, que haga posible la retirada del expediente de rescisión de contratos y la presentación de un nuevo plan que haga viable el futuro de las empresas del sector".

M. ASTIGARRAGA

Comisión tripartita

(Viene de la página 1)

El secretario general de ELA manifiesta que cuando sufrimos un índice de paro que supera dos veces la media comunitaria "no tiene sentido que el INEM, instrumento básico para la gestión de la formación y de las colocaciones aún no haya sido transferido". Por ello, ELA va a insistir en este punto cuando acuda a la comisión tripartita, porque es "un tema clave en el diseño del futuro industrial".

Por otra parte, Elorrieta también defenderá en la Comisión de Política Industrial la necesidad de que el Plan 3R, en el que se incluyen empresas pequeñas y medianas, sea aplicado con flexibilidad y no se concedan las ayudas "en función de limitaciones presupuestarias, sino según las necesidades reales".

Otro tema que habría que tratar son los conflictos en Acenor y AHV. Elorrieta manifiesta que ELA propugna "una salida dialogada, de consenso", y exige el mantenimiento en el futuro del peso de la industria en niveles similares a los actuales.

El Gobierno Vasco "no puede ser un simple espectador" y debe apoyar a los sectores en crisis, según Elorrieta, ya que "Madrid no apuesta por AHV ni por los aceros especiales".

MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Con motivo de la celebración del 8 de Marzo, Día de la Mujer Trabajadora, el Instituto Manu Robles-Arangiz ha elaborado la publicación "Mujeres en el Mercado de Trabajo: Algunos datos y reflexiones". Un documento basado en datos de Emakunde que revela cómo la mujer trabajadora vasca sigue soportando situaciones de discriminación en su vida cotidiana. Recogemos algunas conclusiones de este trabajo.

La presencia de las mujeres vascas en el mercado de trabajo es todavía reducida, siendo la tasa de actividad femenina la mitad de la masculina e inferior a la media de los países de la Comunidad Europea. Se observa un cambio generacional importante: entre las mujeres jóvenes la participación es similar a la europea.

La presencia de las mujeres en el mercado laboral aumenta con el nivel de estudios y disminuye con la edad. El estado civil constituye aún

una variable fundamental a la hora de explicar la continuidad de la mujer en el mundo del trabajo. Las mujeres solteras, las que tienen estudios superiores y las más jóvenes alcanzan cotas de participación próximas a las de los varones.

La incidencia del desempleo sobre las mujeres vascas es muy elevada y afecta principalmente a las jóvenes, siendo la tasa de paro femenino muy superior a la masculina y el doble de la media comunitaria.

La mayoría de las mujeres ocupadas laboralmente se aglutinan en torno a cuatro grupos de profesiones: servicios domésticos y personales, administrativas, comerciantes y vendedoras y técnicas y profesionales intermedias (maestras y enfermeras principalmente), en las que las mujeres son mayoría. Existe una fuerte segregación profesional por sexos, pues en la práctica las incorporaciones de mujeres a la actividad laboral siguen estando encaminadas

hacia esas profesiones, claramente feminizadas, y que en su mayoría se corresponden con las de menor categoría profesional.

La mayoría de las personas afectadas por la economía sumergida son mujeres y de entre ellas gran parte son empleadas del servicio doméstico. Las empleadas del hogar se caracterizan principalmente por su juventud y su bajo nivel de estudios.

El salario medio de las mujeres es un 21,6% inferior al de los varones y solamente un tercio de dicho diferencial se explica por las diferencias existentes entre varones y mujeres en experiencia laboral y formación, de modo que cabe pensar que una proporción importante de los dos tercios restantes es debida estrictamente a discriminación sexual.

Además, la gran mayoría de las mujeres ocupadas casadas trabajan fuera de casa y cargan con las labores del hogar, especialmente las casadas con hijos/as. Mientras tanto, la inmensa mayoría de los varones siguen sin asumir las labores del hogar como propias.



LABUR

□ Hazkunde ekonomikoa, gero eta makalagoa

Estatu mailan, Barne Produkto Gordina (BPG) %2,4a hazi zen ihaz. Azken zazpi urteetako hazkunderik txikiena izan zen hau. Horren arrazoia zera da: Gobernuak orain arte jarraitu egin duen politika ekonomikoa. Honen ondorioz, B.P.G. aren igoera orain dela bi urte gertatzen zenaren erdia izan zen. 1989 urtean %4,8a izan zen, eta ihaz bakarrik %2,4a.

Joera hau inbertsioaren jaitsieragatik izan dugu. Sektore industrialetan inbertsioa 1990 urtean baino %2,5 gutxiago izan zen Honen ondorio nagusia langabeziaren igoera izan zen. Ihaz, "Instituto Nacional de Estadística" k emandako datuen arabera, langabezia haunditu zen eta enpleguen

□ La cuesta de enero del empleo

Durante el mes de enero el paro registrado en las oficinas del INEM ha crecido, tanto en Euskadi como en el Estado. De esta forma se inicia el año con la misma tónica pesimista con la que finalizó 1991. Durante los últimos meses la creación de empleo está siendo tan escasa que no está posibilitando la reducción del paro, sino que, por el contrario, está dando lugar a que éste aumente.

Así, en este momento, el paro afecta en Euskadi al 14,3% de la población activa, según el INEM, o el 16,8% según la E.P.A. del Instituto Nacional de Estadística.

Por colectivos, los jóvenes y las mujeres son los más perjudicados, habiendo empeorado su situación en el último año. Del total de parados, el 70,1% lleva más de un año en esta situación.

□ Escocia: Defender el empleo

Los sindicatos de la industria del acero, afiliados a la FITIM, han reaccionado con enfado ante el anuncio de que la última fábrica de acero de Escocia iba a cerrar sus puertas y dejar, por consiguiente, a 1.200 personas sin empleo.

La fábrica, ubicada en Ravensraig, cerca de Glasgow, ha sido objeto de una campaña, tanto para mantenerla como para sostener la tradición manufacturera de la industria pesada de Escocia occidental. Los dirigentes sindicales consideran que la privatización de la British Steel es la causa del cierre de dicha fábrica.

□ El IPC subió un 1,5% en enero

Los precios se han incrementado un 1,5% en enero. De este modo, la tasa de inflación interanual, es decir, la de los últimos 12 meses, se coloca en el 5,9%, cuatro décimas por encima de la de finales del año pasado.

Este 1,5%, independientemente de que algunos hubiesen afirmado que esperaban que fuese más alto, es un mal dato. Además, podría haber sido peor si se hubiesen producido los aumentos de precios de la vivienda de Protección Oficial, que suponen una aportación al IPC de 0,4 puntos, o si no se hubiese escalonado el aumento de precios de la gasolina.

Es de prever, por otra parte, que en los próximos meses la tasa de inflación interanual crezca por encima del 6%, ya que el año pasado el IPC se redujo durante el mes de febrero.

ESTADO

LOS COSTES SALARIALES EN LA INDUSTRIA DE LA C.E. SON UN 50% SUPERIORES

Los salarios, clara ventaja comparativa para las empresas vascas

Los costes laborales en la industria del Estado español representan el 66% de la media comunitaria, según una encuesta realizada en toda la CE, con excepción de Grecia. Este resultado pone de manifiesto la clara ventaja comparativa de las empresas en materia salarial.

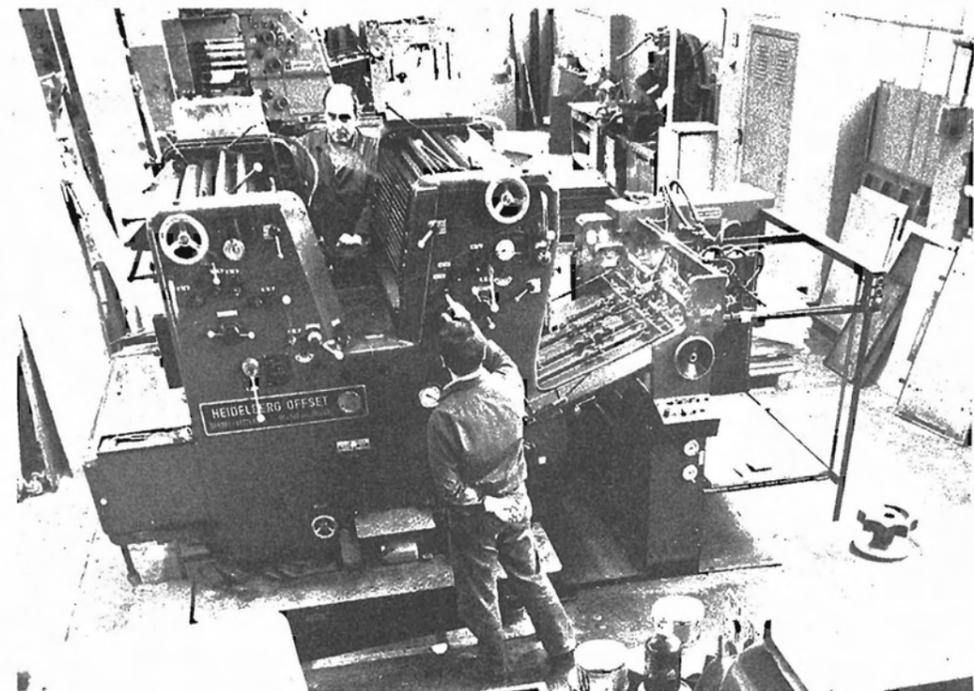
A ello hay que añadir la evolución de esta ventaja, claramente favorable para las empresas de Euskadi y del resto del Estado español. Así, en el periodo 1980-91, los costes laborales unitarios reales se han reducido más en el Estado que en ningún otro lugar de la CE.

En la industria, el coste empresarial por trabajador y mes se sitúa en el Estado español en 1.391 ecus (medida utilizada para la comparación internacional), mientras que en la CE en de 2.086 ecus, lo cual supone casi un 50% más.

A LA COLA DE EUROPA

De este modo, el coste salarial está entre los más bajos de la Comunidad, superando tan sólo al de Portugal y previsiblemente a los costes laborales griegos, aunque carecemos de estos últimos datos.

A la luz de todo lo anterior se pueden obtener impor-



LOS salarios superan sólo a los de Portugal y de Grecia

tantes conclusiones. En primer lugar, si los costes salariales bajos fuesen sinónimo de competitividad, las empresas vascas, portuguesas y griegas serían las más competitivas, mientras que las situadas en Alemania, Dinamarca, Francia, etc., no tendrían nada que hacer. Evidentemente, esto no sucede de este modo, con lo que parece claro que la competitividad de las empresas tiene que ver

con otros factores más que con los mayores o menores salarios. Por tanto, los empresarios deberían preocuparse por las carencias estructurales de las empresas vascas.

OTRAS CARENCIAS

En este sentido, conviene recordar la pequeña dimensión de nuestras empresas que, unida a la escasez de recursos propios debida a la estructura de propiedad familiar de muchas de ellas, ha dado lugar a cierta ineficiencia y a una falta de inversión, con un equipamiento inadecuado, que tiene gravísimas consecuencias para su futuro y subsistencia.

Tampoco se puede olvidar la poca costumbre de realizar

LOS bajos salarios no son sinónimo de competitividad

actuaciones interempresariales, o la falta de financiación adecuada y a largo plazo.

En definitiva, desventajas comparativas hay muchas. Resulta preocupante que a la hora de actuar y de plantear los problemas se trate de reducir la competitividad a la cuestión salarial, cuando además la ventaja en este área es clara.

F. AROSTEGI

IKUSPUNTU EKONOMIKOA

¿Convergencia?

— Mikel Noval —

Se habla mucho de convergencia. Tenemos que converger con la CE, es el mensaje que se lanza. Para ello, el Gobierno prepara un Plan de Convergencia, dicen Solchaga y Felipe González.

Cuando se habla de convergencia hay que analizar de qué se está hablando. Así, a nivel comunitario, se han marcado unos objetivos que hacen referencia a los siguientes aspectos: inflación, déficit público, tipo de cambio y tipos de interés a largo plazo. Según esto, si se consigue una cierta homologación en estos apartados, se considera que existe la convergencia.

Llama la atención la no mención

de objetivos considerados sociales o defendidos por las organizaciones sociales, como pueden ser empleo, renta per cápita o gastos sociales.

En este sentido, el hecho de que en 1991 el paro haya crecido en la CE debería obligar a realizar una reflexión, al menos, a quienes defiendan una convergencia nominal y no real.

En cuanto al denominado Plan de Convergencia que está preparan-

do el Gobierno, los globos sonda hasta ahora lanzados a la opinión pública nos recuerdan mucho a lo que en su momento se denominó Plan de Competitividad o, posteriormente, Pacto Social de progreso.

Habrà que ver la concreción del documento, pero parece evidente que la insistencia en pedir moderación salarial de la que sigue haciendo gala el Gobierno, o los anuncios de recorte de gastos sociales, no suponen ningún cambio en la Política Económica desarrollada hasta ahora en la línea de una auténtica convergencia con lo que sucede en Europa.

Ante la regularización del salario en especie

El salario en especie era la fórmula que se venía utilizando entre los ejecutivos, sobre todo para poder escapar más fácilmente de las obligaciones tributarias y de la presión fiscal, aprovechando que tales retribuciones "carecían de un marco normativo adecuado". Esa es la razón alegada para que la nueva Ley 18/1991, de 6 de junio, del IRPF (BOE del 7 de junio), y que ha entrado en vigor a partir del 1 de enero del corriente año, haya introducido una novedad respecto de dichas retribuciones en especie, que afectan a la nómina.



en la base de cotización (únicamente están exentos de cotización "los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas" y "cuando responden a beneficios de asistencia social").

Llegados a este punto, y sobre el coste de seguridad social que puede suponer el hacer constar en nómina los salarios en especie, conviene tener en cuenta la consolidada jurisprudencia según la cual, aunque "todas las cargas fiscales y de seguridad social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo", (art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores), aquellos trabajadores que hayan comenzado a prestar sus servicios a la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto y vengán percibiendo salarios en especie sin descuento de seguridad social asimismo desde antes del Estatuto, acreditan una condición más beneficiosa, que la empresa debe abonar en la cuantía suficiente para compensar la cuota del trabajador del salario en especie; independientemente de que tal complemento se puedan compensar y absorber en posteriores mejoras salariales.

La regularización del salario en especie tiene, pues, las suficientes implicaciones como para que el tratamiento deba ser caso por caso. La política recaudatoria de las haciendas forales va a tener algo que ver en el tema, pero más determinante va a ser la capacidad de negociación colectiva para que la regularización no afecte al poder adquisitivo salarial.

J. B. HARRIOLA

Lo es que hasta ahora dichas retribuciones en especie no ganaban consideración de rentas, como ahora, se consideran rendimientos del trabajo, tan sólo "contraprestaciones dinerarias como las obtenidas en especie, en cuanto retribuyan o derivan del trabajo personal".

Embargo, hasta ahora la ley eliminaba expresamente que existe obligación de practicar retención por las retribuciones en especie que no supongan entregam transferencia o abonen cuentas de dinero..." con independencia de que hubiera de incluirse en la declaración. El cambio la nueva ley establece obligación de efectuar ingreso a cuenta sobre retribuciones de trabajo en especie, estableciendo reglas para su valoración para determinar el porcentaje de retención.

SALARIO EN ESPECIE E IRPF

"Constituyen retribuciones en especie la utilización, consumo o obtención, para fines particulares de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las recibe".

La regla general es que la valoración de las retribuciones en especie se determina por su valor para el empleador, o por su valor normal en el mercado. La valoración de la vivienda por la adquisición de empleo se valorará el importe del alquiler que le presta a la empresa, o por el 2% del valor catastral, si es de propiedad de la empresa. Los préstamos con tipos de interés infe-

riores al legal del dinero se valorarán por la diferencia entre el interés pagado y el interés legal del dinero vigente en el periodo del préstamo (para el año 1992 el interés legal del dinero está fijado en el 10%).

El porcentaje de retención es el mismo que corresponda para el salario en dinero según la tabla de retenciones (porcentaje para cuyo cálculo "no se tendrán en cuenta las retribuciones en especie"); pero cuando el porcentaje resultante de la forma anterior sea inferior al 15% se aplicará este último.

Es importante tener en cuenta que "en ningún caso tendrán la consideración de retribución en especie las entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas y comedores de empresas o economatos de carácter social, ni la utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal". Tampoco tienen el tratamiento de retribuciones en especie las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil. Las contribuciones

satisfechas por empresarios para sistemas de previsión social y que se imputan a los trabajadores, sí se consideran retribuciones en especie, pero no están sujetas a retención.

SALARIO EN ESPECIE Y SEGURIDAD SOCIAL

El hecho de que sobre los salarios en especie no hubiera que practicar hasta ahora retención no quiere decir que no tuviesen que figurar en nómina, ya que normalmente se tratará de conceptos salariales computables

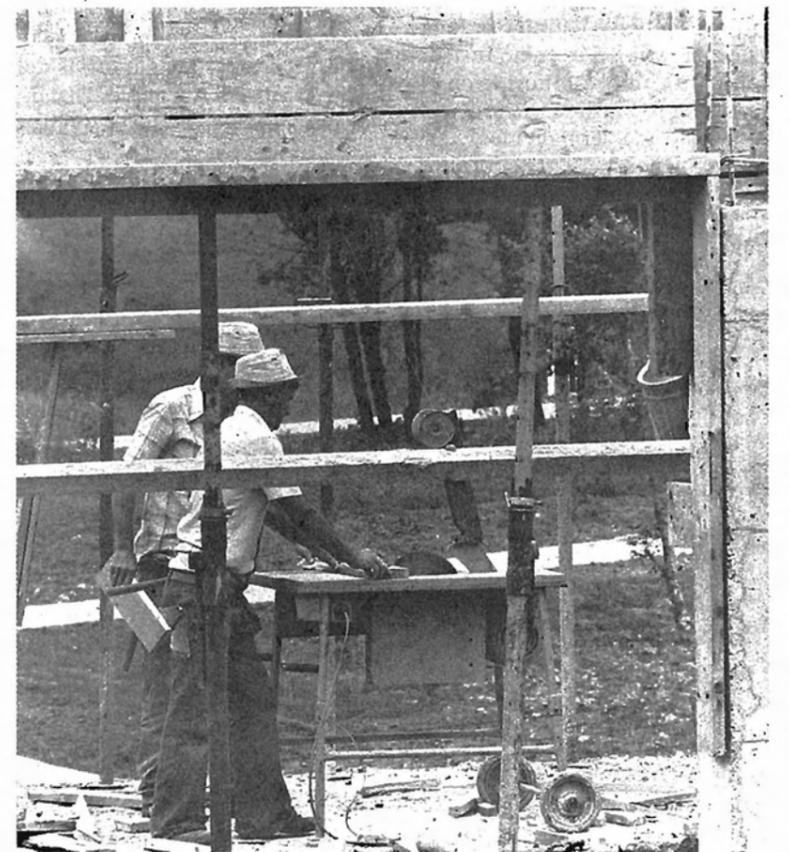
Cotizaciones máximas y mínimas para 1992

| Grupo de cotización | Categoría profesional | Bases mínimas | Bases máximas |
|---------------------|--|---------------|---------------|
| (ptas./mes) | | | |
| 1 | Ingenieros y licenciados | 98.100 | 321.420 |
| 2 | Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados | 81.360 | 321.420 |
| 3 | Jefes administrativos y de taller ayudantes no titulados | 70.710 | 321.420 |
| 4 | Ayudantes no titulados | 65.670 | 321.420 |
| 5 | Oficiales administrativos | 65.670 | 204.870 |
| 6 | Subalternos | 65.670 | 181.260 |
| 7 | Auxiliares administrativos | 65.670 | 181.260 |
| (ptas./día) | | | |
| 8 | Oficiales de 1ª y 2ª | 2.189 | 6.191 |
| 9 | Oficiales de 3ª y especialistas | 2.189 | 6.191 |
| 10 | Peones | 2.189 | 6.042 |
| 11 | Trabajadores menores 18 años | 1.445 | 3.532 |

Los tipos de cotización a cargo del trabajador son:

| | |
|-----------------------|--------------|
| Contingencias comunes | 4,80% |
| Desempleo | 1,10% |
| Formación Profesional | 0,10% |
| TOTAL | 6,00% |

Las horas extras estructurales y por fuerza mayor tienen una cotización adicional a cargo del trabajador del 2%, y las demás del 4,80%.



ELKARRIZKETA

EL Instituto Manu Robles-Arangiz es la fundación creada por ELA con el objeto primordial de diseñar y llevar a cabo los planes de formación de sus responsables y militantes sindicales. La fundación afronta 1992 con un ambicioso plan con el que espera por segundo

año consecutivo responder a los cada vez mayores niveles de preparación que la sociedad vasca demanda de sus sindicalistas. En la siguiente entrevista, Martin Aurrekoetxea, director de este instituto, explica las líneas fundamentales del programa de formación diseñado para este año.

Martin Aurrekoetxea, director del Instituto Manu Robles-Arangiz

«La realidad laboral vasca demanda sindicalistas cada vez mejor formados»

– ¿Cuáles son las principales novedades del Plan de Formación para este año?

– M. AURREKOETXEA: En el Plan de Formación para el año 92 destacaría como novedad importante los cursos dirigidos a delegados y militantes estables, con experiencia y con una implicación en la organización.

En estos cursos se tratarán temas organizativos propios, así como la actualidad de la situación sindical y socioeconómica, y la evolución de la crisis industrial. La profundización en estos temas por parte de los representantes de ELA facilita una puesta al día y actualiza la sintonía de los delegados con la organización. Se busca, en definitiva, mejorar el nivel de reflexión, conciencia e identificación con el proyecto de ELA.

Su realización ha despertado gran interés tal como demuestra el elevado número de inscripciones realizadas, un dato francamente positivo, en mi opinión.

LA FORMACION, ALGO FUNDAMENTAL

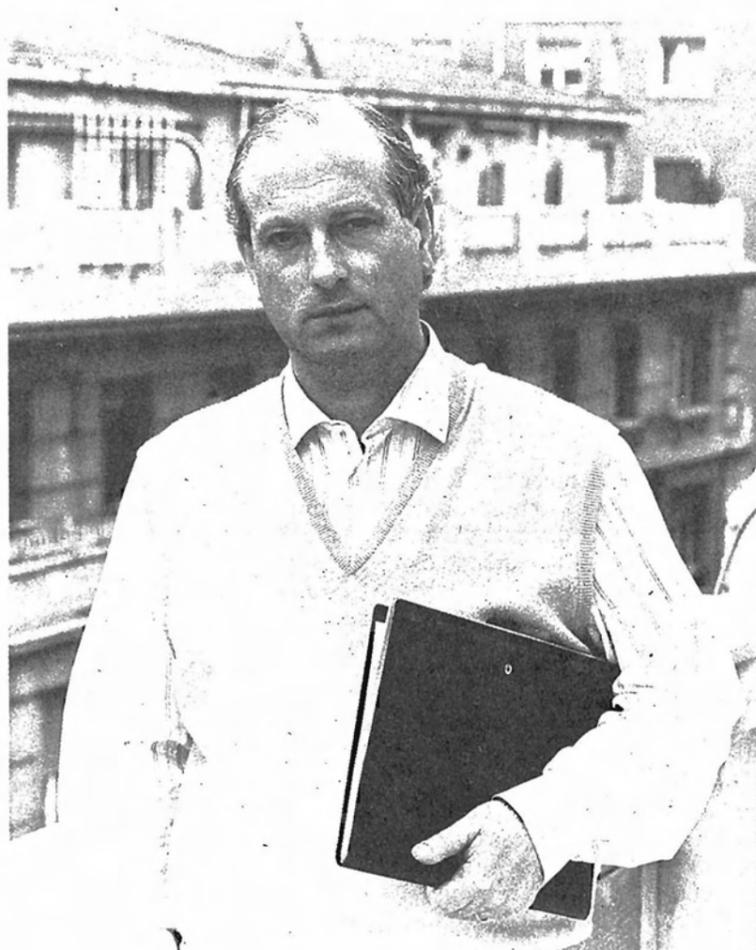
– Este dato además supongo que refleja también la importancia de la formación para ELA...

– Efectivamente. La importancia dada a la formación como instrumento útil, imprescindible en el movimiento sindical ha sido un valor histórico permanente. Estamos obligados a utilizar a nuestro favor todos los medios disponibles, porque el derecho a la formación se convierte en un deber. La realidad laboral vasca así lo demanda.

“Formazioak ordezkari eta militanteen ELArekiko sintonia eguneratzen du”

– ¿Qué más cursos tiene previstos el Instituto Manu Robles-Arangiz para 1992?

– Vista la buena acogida de los cursos básicos o de iniciación, y dada la demanda que tienen, se continuará también con ellos. Están ya en mar-



cha, y la buena experiencia anterior y el buen hacer del equipo de ponentes ofrece todas las garantías del mejor resultado. Además están también los cursos para cuadros y liberados.

– ¿Cuáles son el objeto y contenido principal de estos cursos para cuadros y liberados?

– Los sindicalistas integrados en la estructura de ELA reciben una formación específica, acorde con un

mayor nivel de compromiso.

Se organizan básicamente ocho temas diferentes que van desde el análisis económico-financiero de la empresa, macroeconomía, derecho laboral, análisis en profundidad del proyecto ELA, una reflexión estratégica hasta técnicas de comunicación y organización.

Para impartir algunos temas, contamos con profesorado universitario o profesionales expertos en la materia. Lograr un rigor técnico del nivel más alto que nuestra realidad permite es el objetivo. Buscamos además la capacitación para elaborar un análisis socio-político o estratégico. El propósito es que haya una rotación de los participantes a fin de lograr un buen nivel desde una amplia perspectiva.

RETO IMPORTANTE

– Sin duda todo este plan es un reto importante para el Instituto, y más teniendo en cuenta que éste es su segundo año de vida...

– Indudablemente el reto es importante y el objetivo muy ambicioso, esto quiere decir que supone un serio esfuerzo personal complementario.

A nivel organizativo esperamos que la experiencia del año pasado nos sirva para mejorar algunos aspectos. Vamos a realizar un seguimiento más cercano de su desarrollo y tener un contacto más directo y continuo.

Asmo berriak

Manu Robles-Arangiz Institutua ELAko formazio egitarauak prestatu eta burutzeko sortu zen. Bere zuzendaria den Martin Aurrekoetxeak dioenez, aurtan garrantzi berezia emango zaie esperientzia duten delegatu eta militanteentzako ikastaroak. Oraindaino ordezkari sindikalek "lehen kontakturako" ikastaroak izaten zituzten.

Ikastaro berri horien bidez gizarteko eta lan munduko

egoeraren berri jasó eta ELArekiko sintonia mantendu ahal izango dute.

Prestakuntza norberaren lan eta ikasketaz sakóntzen da. Formazioak oinarria ematen dio sindikalariari, baina hori bere esperientziak aztertu eta aplikatuko du. Robles-Arangiz institutua gainera koadro eta liberatuentzako egitarau zabala du, beroien prestakuntza tekniko ahalik eta hobereana izan dadin. Azkenik, une jakinetan gai zehatzei buruzko hitzaldiak antolatzen ditu.

“Formazio lana irakurketa ohitura gabe ulertezina litzateke”

– Para finalizar, ¿tenéis previsto continuar este año con las actividades complementarias a los cursos de formación?

– Si. La formación de un determinado nivel no resulta comprensible sin un hábito de lectura como instrumento informativo básico. A través de nuestra publicación Gaiak intentamos lograr ese complemento a los cursos. También preveemos la realización de charlas, conferencias y seminarios sobre temas concretos.

J. MENDIA

PRINTZAK

9.279 accidentes con baja en la construcción

Durante el pasado año se han producido 9.279 accidentes con baja en el sector de la construcción en el País Vasco. De esta cifra, 163 corresponden a accidentes graves, 28 de los cuales resultaron con muerte del trabajador.

De estos datos se desprende que la construcción se encuentra a la cabeza en cuanto a número de accidentes, lo cual responde, a juicio de ELA, a la incultura preventivista y a que en este sector la falta de sensibilidad en materia de seguridad es mayor respecto de otros sectores. El año pasado se cerró con una media de 44 accidentes diarios con baja en el sector de la construcción.

*** Mugako langileen protesta aurrera

Aduana bulego eta enpresetako langileek beren protestak aurrera eramán dituzte eta hilak 9, 10 eta 11 leon huelga burutu zuten, estatuek beren egoerari irtenbidea eman diezaieten, Europako merkatu bateratuarekin lanik gabe geratuko bait dira. Europako Elkartean 70.000 lanpostu baino gehiago galduko dira, horietatik 2.000 Euskal Herrian.

*** Inseguridad en Correos

La sección sindical de ELA en Correos de Bilbao exigió la dimisión del encargado de seguridad, que tuvo trabajando a la plantilla más de media hora, a pesar de que se había detectado un paquete sospechoso en el centro de clasificación postal. Al ser observada la posibilidad de la existencia de un artefacto explosivo dentro de un paquete, se avisó a la Policía. Sin embargo, el jefe de seguridad no ordenó desalojar el edificio, actuación totalmente irresponsable en opinión de la sección sindical, ya que se puso en peligro la seguridad de los trabajadores de Correos.

*** Bilboko OTArako konbenio aurrekordia

Estacionamientos y Servicios-eko enpresa komitea, ELA eta UGTk osatua, zuzendaritzarekin adostasunera iritsi zen konbeniorako. ELAren ustez aurrerapenik haundiena behin-behineko kontratuak bukatzean finko bihurtzean datza. Gainera, soldatuko atal guztietan %6,9ko igoera izango da, urtean 15 ordu guttiago egingo da lana eta langileek sendagile errekonozimendua eta bizi aseguruia izango dute. ELAk urtebetez OTArako konbenioa izango den honetan beste puntu garrantzitsu bat azpimarratu du: sindikatuentzako 80 ordu-tako boltsa bat da, formaziorako erabiliko direnak.