

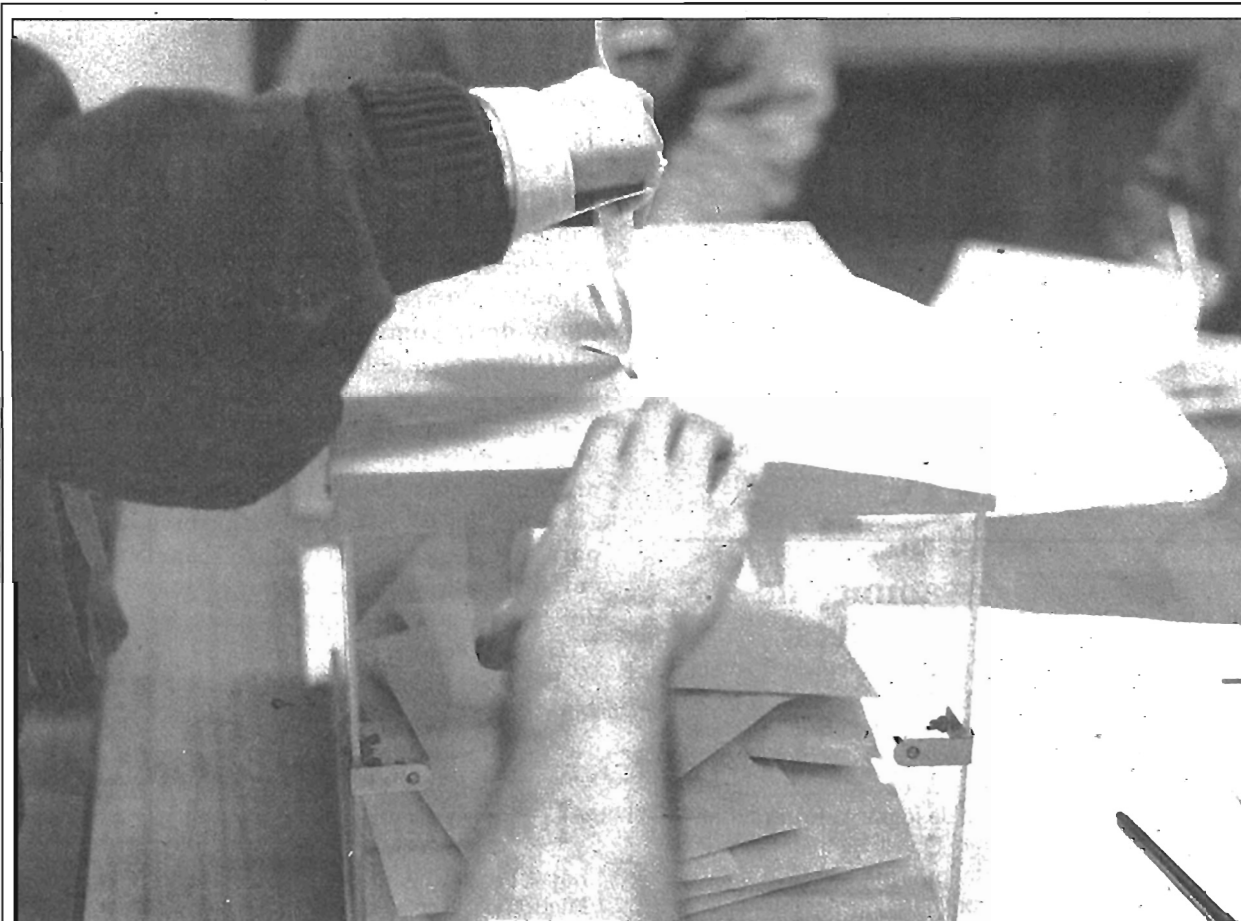
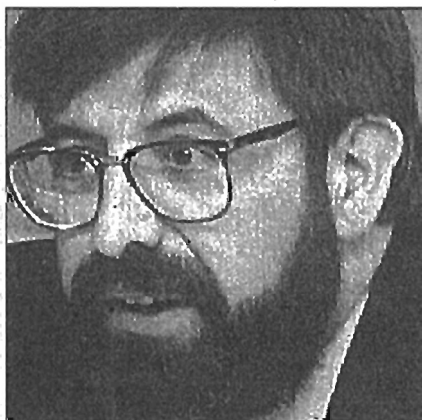
ELSTV ELA

Euzko Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadores Vascos

Luesma Estatutuaren etsaitzat salatu du ELAk

Uskal enplegu zerbitzua dela eta egundoko polemika izan da azken asteotan. ELAk Estatutuko transferentzia bat eskatzen duelako Lan kontseilariak "abertzale erradikal" deitzen dio eta inork esan ez dituenak jartzen ditu sindikatuaren ahotan, gogotan duena esan nahi ez duelako. Ba daki nonbait aurka argi eta garbi azaltzea Euskadiko gizarteak ez lukeela atseginez hartuko. Mila buelta eman dizkio gauzari: zerbitzu paraleloa (?) kalterako litzatekeela, transferentziaren aurka ez legokeela "printzipioz"... Baina ELAk, istilu guztien gaineratik, krisi une latz honetan enpleguaren gestioa bertaratzea ezinbestekoa dela deritzo, eta ez du etsiko. Kontseilari jaunak dioenaren aurka, sindikatu honen esijentzia errealitatean oinarritzen da; arrakasta izan lezakeela uste duenez, ELAk enplegu zerbitzu eraginkorra helburu nagusitzat hartu du, eta hau aldarrikatzen: Gernikako Estatutua atzeko atetik hustu nahi dutenak -Lan kontseilaria kasu- direla bere etsairik haundienak..

(3. eta 5. orrialdeak)



EL COMITÉ NACIONAL RECHAZA EL ACUERDO DE REFORMA DE LAS ELECCIONES FIRMADO POR UGT Y CCOO

Un pacto contra la democracia

El Comité Nacional de ELA ha rechazado rotundamente el pacto cerrado por UGT y CCOO, mediante el cual pretenden organizar y controlar de principio a fin las elecciones sindicales. Comprobado el fracaso de los intentos de cada uno de descolgar al otro, ambos sindicatos buscan ahora repartirse la tarta de la representación de los trabajadores para poder así mantener su actual hegemonía en el Estado. ELA rechaza de principio el modo en que UGT y CCOO han negociado un asunto de vital importancia sin contar con el resto de las fuerzas sindicales. Pero ELA también es contrario al espíritu del pacto: Las dos centrales sindicales firmantes buscan perpetuar,

mediante la utilización de la ley, una situación en la que tienen una posición dominante. Así, pretenden utilizar una mayoría a nivel estatal para convocar elecciones en cada empresa cuando mejor les venga -incluso pasando por alto mayorías de ámbito diferente, como la de este sindicato- y eliminar los mecanismos de control efectivo de los resultados. El Comité Nacional declara que ELA hará llegar su posición sobre la reforma propuesta a las distintas instituciones, al tiempo que intentará promover el más amplio acuerdo sindical posible con el fin de lograr un proceso electoral con todas las garantías democráticas.

(Pág.3)

ETA GAINERA...



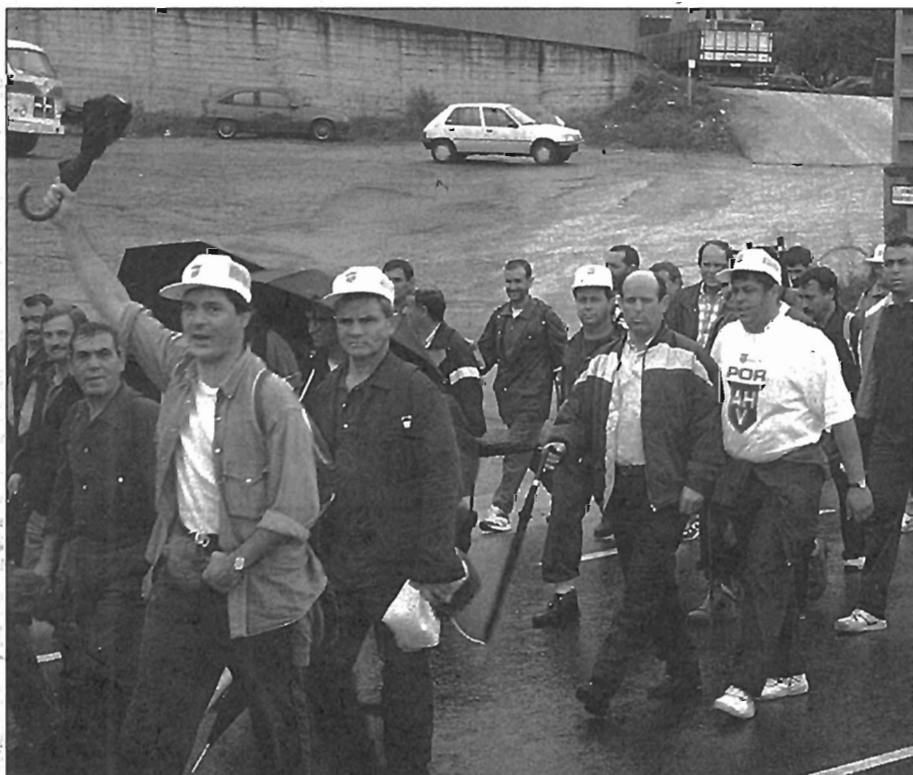
"ABB: Sindicalismo internacional"

(Pág. 2)



"El Gobierno gastará más en intereses que en personal"

(Pág. 6)



500 TRABAJADORES, RUMBO A MADRID

ELA denuncia el desmantelamiento de AHV por la vía de los hechos

La Federación del Metal de ELA ha denunciado el desmantelamiento de Altos Hornos de Bizkaia por la vía de los hechos, a la vez que ha criticado que todo el debate que se está produciendo en torno al futuro de esas instalaciones es falso, ya que ni desde la Corporación Siderúrgica Integral ni desde la Administración central hay planteamientos para hacer inversiones de este tipo. Para ELA-Metal el desmantelamiento de la factoría de Sestao sería catastrófico, no sólo para la Margen Izquierda, sino también para el resto de centros vascos, porque a corto plazo ello traería consigo el desmantelamiento de las plantas de Lesaka y Etxebarri.

Por otra parte, cerca de 500 trabajadores de Altos Hornos iniciaron el pasado 9 de octubre una marcha a pie hasta Madrid para expresar su rechazo al plan de reconversión de la siderurgia integral. Estos trabajadores caminarán durante 18 días, durante los cuales recorrerán más de 400 kilómetros, para concentrarse el día 26 frente al ministerio de Industria. En la imagen, un momento de su paso por Miravalles.

(Pág. 4)



"Los sindicatos, contrapeso del poder empresarial"

(Pág. 5)

Eskualdeak

Nuevos locales en la Ribera

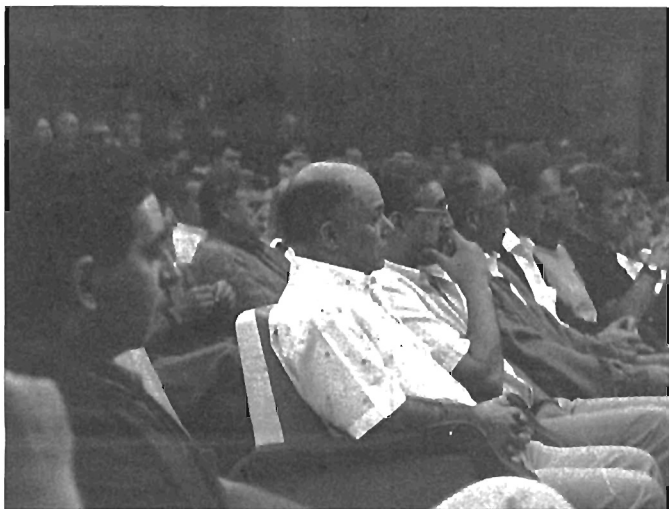
ELA ha inaugurado dos nuevos locales en la Ribera.

El de San Adrián, que podemos ver en la foto, se encuentra en la carretera de Estella, 32, bajo, junto a "los semáforos". El número de teléfono es el 69 61 59.

Los afiliados podrán acudir también al local de Lodosa, que estará a partir de ahora en la calle Mayor, 57, detrás del Ayuntamiento. Quienes sólo quieran llamar pueden hacerlo al número 69 42 12.



Federakundek



Asamblea de ELA-Metal

Unos 600 delegados vizcaínos del Metal se reunieron el 10 de septiembre en Bilbao para analizar la situación del convenio y las acciones a desarrollar con el fin de lograr la firma del mismo. Quedó de manifiesto la importancia que ELA da al convenio y la necesidad de implicarse todos, configurándose un programa de acciones que se irán desarrollando, según marchen las negociaciones.

ABB : Acción sindical multinacional

Casi todas las quincenas hay compañías y trabajadores de la industria de electrodomésticos mundial comprados por Asea Brown Boveri (ABB), según un informe de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) sobre ABB.

Corroboraba esa afirmación la creación de un nuevo centro de ABB en Bizkaia. Desde 1987, ABB ha adquirido más de 60 compañías en unos 20 países, por un valor superior a 3.600 millones de dólares. ABB, que posee más de 1.300 empresas, tiene cinco plantas en Euskadi y emplea en todo el mundo a 250.000 trabajadores. Es uno de los grupos empresariales más internacionalizados, y sus actividades se centran en los sectores

energéticos. Es uno de los casos en los que se impone la organización de la acción sindical coordinada a escala internacional dentro de la empresa.

Recientemente se han celebrado dos reuniones sindicales en torno a las actividades de ABB, en las que ELA-Metal estuvo representada. A la reunión de Bruselas acudió Iñaki Fernández de Larrinoa; en esta reunión, la FEM trató de la situación y perspectivas de producción y empleo en las empresas de grandes equipamientos electromecánicos y nucleares.

RESPUESTA SINDICAL

La segunda reunión tuvo lugar en Zurich, sede de ABB en Europa. Allí estuvo Miguel Angel Sánchez. Los 73 delegados que acudieron de 21 países representaban a 29 sindicatos. Sobre la mesa, como centro del debate, un amplio informe sobre ABB preparado por la FITIM: Perfil de la firma; tendencias y estrategias actuales de ABB; resultados de esa estrategia sobre el empleo y consecuencias para su personal. Los ajustes y economías proyectados por ABB implican una enorme reestructuración de la plantilla en el mundo entero: 13.000 puestos de trabajo menos en 1991 y 1.000 mensuales en 1992.

La reunión de Zurich tenía por

objeto estudiar la respuesta que deben dar los sindicatos a los proyectos de ABB. No es fácil articular esta respuesta. El empleo y la formación son dos prioridades indiscutibles, igual que la exigencia de información y diálogo planteada a la dirección. Desarrollar la relación, la información y la coordinación entre los sindicatos presentes en la empresa, desarrollar la implantación y el desarrollo del Comité de Empresa europeo, etc.

Esta conferencia de ABB ha servido para que los sindicatos del metal discutan las estrategias a adoptar de cara a los diferentes sectores de actividad y de producción de la empresa a fin de estructurar mejor el Consejo Mundial de la ABB de la FITIM, en el seno del cual se creará un Comité de Empresa Europeo, con el fin de abordar temas como los de las relaciones profesionales, las negociaciones colectivas, las condiciones salariales y de trabajo.

Los cambios que se están dando en la estrategia de ABB crean una nueva situación, más compleja para la actuación sindical. La particular forma de organización empresarial de ABB hace, como factor añadido de dificultad, que no resulte fácil saber en cada caso cuál es el interlocutor adecuado para los representantes de los trabajadores.

M.ASTIGARRAGA

COMITE NACIONAL

En el horizonte del VIII Congreso

En su reunión del 28 de septiembre en la sede confederal de Bilbao, el Comité Nacional ha tratado, entre otros temas, los siguientes:

-VIII Congreso confederal. La comisión ejecutiva plantea la necesidad de empezar a tratar en el seno del Comité nacional de la preparación del VIII Congreso, definiendo contenidos y objetivos, así como los plazos y la distribución del trabajo de preparación congresual. A juicio de la comisión ejecutiva, el VIII Congreso debe combinar la necesidad de seguir avanzando a fuerte ritmo en la consolidación de nuestro proyecto sindical, con un profundo consenso entre las organizaciones de ELA sobre los pasos que para ello son necesarios. Se resuelve celebrar una reunión monográfica del comité nacional para tratar del VIII Congreso.

-Plan de Actividades 1993. Se señalan las orientaciones básicas

para la elaboración de los planes de actividades de las distintas organizaciones para el próximo año.

-Acuerdo UGT-CCOO sobre elecciones sindicales. El comité nacional considera rechazable tanto el procedimiento como el contenido de este acuerdo, aprobando una resolución al respecto (ver pág. 3).

-Conflictos individuales. Se considera muy importante el acuerdo de principio obtenido en el Consejo de Relaciones laborales para elaborar un borrador de acuerdo sobre resolución de conflictos individuales.

-Nuevos liberados y responsabilidades. De acuerdo con las organizaciones respectivas, se nombra a Jesús Ramón Polite miembro liberado de la Secretaría federal del metal, a Izaskun Iturbe para el servicio jurídico-administrativo de la Unión comarcal del Alto Deba y a Begoña Sánchez para los servicios confederales de Bilbao.

FORMAZIOA

Formazio sindikalaren lehentasuna

Irailak 11ean ELAko erakundeetako formazio arduradunek Manu Robles Arangiz Fundazioak koordinatutako bilera interesgarri bat izan zuten, ELA gai honi eskaintzen dion arretaren adierazgarri. Formazio arduradunaren funtzioaz iritzi eta esperientziak elkartrukatu zituzten. Arduradunak bere inguruan oso lan desberdinak egin behar ditu: Formazio beharren diagnostikoa, horiei

erantzuteko eskaintza prestatzea, ikastaroen jarraipena eta balorazioa... Ekipo bat izatea, behar bezalako materialak edukitzea eta elkarlanean aritzearen garrantzia azpimarratu zen bileran. Aurtengo azken lauhilabeterako prestatu den formazio egitaraua bildutako esperientziak baliatzen da. Ordezkarientzako lehen maila, luzaroko ordezkariek eta koadro-liberatuentzako ikas-

taroak daude, soilik konfederakundeari dagokionez. Bileran dagoen materiala eta lagungarrien berri eman zen baita. Egun guztiz luzatu zen bilera; arratsaldean ariketa bat egin zuten arduradunek; egoeraren azterketa ikuspegi sindikaletik nola burutu. Erakutsitako interesaren eta parteharte mailaren emaitza balio handiko bilera izan zen.

FORMACION CONFEDERAL

Programa octubre-noviembre

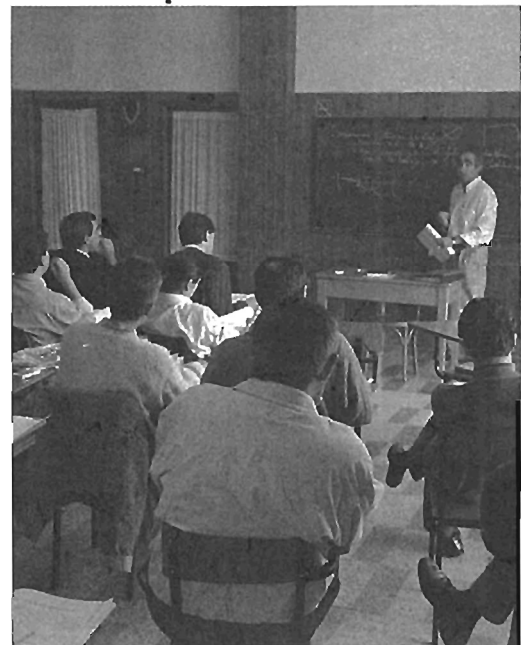
Se está cumpliendo la programación confederal de cursos de Formación después de la "forzada" pausa del mes de agosto. La actividad formativa confederal anunciada para el mes de octubre es la siguiente:

Primer nivel:

Únicamente hay programado un curso, que se desarrollará entre el 28 y el-30 de octubre en Zestoa.

Delegados estables: La demanda casi desborda las expectativas más optimistas. Para este mes se anuncian estos cursos, en Zestoa:

- 14-15 de octubre.
- 21-22 de octubre.
- 4-5 de noviembre.
- 11-12 de noviembre.



Nazioartekoa

"Democratización de la economía"

El pasado 28 de septiembre tuvo lugar en Bruselas una reunión del grupo "Democratización de la economía", de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). En la reunión se vio la necesidad de elaborar una propuesta de resolución del Comité Ejecutivo de la CES que recoja, ante el

Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, la obligatoriedad de la cogestión de los trabajadores. El tipo de cogestión debe decidirse de acuerdo con los trabajadores. También se trató el tema de la participación en el beneficio empresarial; debe evitarse caer en provocaciones para lograr una simple moderación salarial.

ELA

Organo de la Confederación Sindical ELA-STV
Edita: ELA

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

Depósito Legal: BI-3312-1977
Impresión: Editorial Iparraguirre
Carretera Bilbao-Galdakao
48004 Bilbao
Redacción: Barrainkua, 15
Teléfono 424 33 00
48009 Bilbao

Editorial

Desde el realismo

El consejero de Trabajo y Seguridad Social ha reaccionado de forma des-templada ante nuestra acusación de ser un activo colaborador del gobierno central en la degradación del Estatuto de autonomía. Las descalificaciones a que se ha reducido la respuesta del consejero no consiguen, sin embargo, ocultar su carencia de contenido político.

El consejero nos ha imputado falta de realismo por nuestra demanda de creación de un servicio vasco de empleo que asuma las competencias de gestión del empleo que actualmente detenta el INEM.

No tiene razón el consejero. Cuando desde ELA planteamos la necesidad de que el gobier-

no vasco lleve a cabo una política de empleo eficaz y que para hacerla posible le sean transferidas las competencias de gestión del empleo, estamos hablando de cosas tan reales como:

-Un paro que ronda el 20%.

-Un servicios de empleo, el INEM, de ineficacia probada como intermediario entre parados y empresas.

-La constancia de que existen modelos de gestión del empleo de notable eficacia, perfectamente aplicables a la realidad vasca.

-La lectura racional del Estatuto de autonomía, que demanda dicha transferencia.

El problema no es, por tanto, la falta de realismo y racionalidad de nuestro planteamiento, sino otro muy distinto: la opción del poder central y singularmente del partido político al que el consejero pertenece de modificar el pacto estatutario, recortar los ámbitos de poder de nuestras instituciones y reducir la CAPV a una unidad de descentralización administrativa más. La negativa a transferir el INEM es coherente con esta opción.

No debiera extrañar al consejero que ELA denuncie ese fraude estatutario ni que nos mostremos perplejos ante el hecho de que un consejero del Gobierno vasco preste su solícita colaboración a esta LOAPA no confesada.

Tokirik ez omen dugu

—ITURRIAGA—

Sindikalarien artean behin eta berriz aztergai izan dugun zerbait jasotzera noa. Joan-etorri handiko arazoa bait dugu hau: Euskal Herriko etorkizunari dagokiona, alegia.

Zerbait euskaldunekin hitz egiterakoan beren buruetan sindikatuek eta sindikal egintzek ezer gutxi tokirik dutela nabarmen gertatzen da. Horrek, ordea, ez ginduzke ez harrituko ez eta ere kezkatuko horien artean goi mailako agintari eta politikariak ez baleude. Zoritxarrez azken hauen artean ere ba dira beren gizarte eskemaren barnean sindikatuei eta sindikalgintzari tokirik aurkitzen ez dietenak. Gezurra dirudi baina egia hutsa da. Tamalgarria, bai, baina egia. Sinesgaitzak, baina maiz entzunak dira ukaezinezko eritzi hauek.

EREDU OKERRA

Sindikatuaren izate eta jokabideak non kokatu ez dakiten hezurra iruditzen zaie. Beren gizarte eredu, hezur hori alde batera utziz, askozak biribilago iruditzen zaie. Langileen interesak aldezteko gizarte modernoan ezinbestekoa den sindikalgintza horren jokabidea ez dute ulertzen. Noizbait esango dizute sindikatuok onartutzat dituztela. Hala ere ezartzen dizkieten eginbehar eta jokabideak ez dira sindikatuei dagozkienak. Aldarrikatzen dute, egokiera suertatzen zaien bakoitzean, sindikatuek gaurkotze beharrean daudela. Gaurkotu erakundea eta, batez ere, gaurkotu jokabidea.

Dudarik gabe gaurkotze horren premian gaude; bakoitza, baita alderdiek ere, bere arloan egungo aldaketa sakon eta azkarren arabera. Hala ere, geure bideari eta geure jomugari eutsiz. Gaurko gizarteak eta, hain zuzen, sindikatuaren beharra sentitzen ez dutenen jokabideak, inoiz ez bezala langileen interesak zintzoki aldeztearen lehentasuna begi bistan jartzen digutelako. Eta horretarako gaude. Ez, ordea, langileengandik, baita langabezia aurkitzen direnengandik, urrun daudenei erosoak izateko. Dagoeneko, langileek garbiro adierazten dute sindikatuaren premia nabaritzen dutela. Euskal Herrian ere bai.

RESOLUCION DEL COMITE NACIONAL SOBRE EL ACUERDO UGT-CCOO PARA ELECCIONES SINDICALES

Un modelo antidemocrático

Una vez conocido y examinado el acuerdo suscrito por UGT y CCOO sobre modificación de la normativa electoral y la representatividad sindical, el Comité Nacional quiere expresar, en primer lugar, su rechazo del procedimiento seguido.

Aún siendo cierto que la legitimación y la fuerza de un sindicato se sustentan principalmente en la adhesión de los trabajadores que se suman al mismo mediante la afiliación y la militancia, en el sistema representativo establecido en el estado español el régimen electoral adquiere una relevancia indudable. Por ello, el que en materia de tanta trascendencia para el conjunto del movimiento sindical, UGT y CCOO hayan optado por elaborar y negociar un acuerdo a espaldas incluso de los demás sindicatos más representativos constituye un serio ataque a la unidad de acción y contribuye a deteriorar aún más las condiciones para la colaboración intersindical.

2.- El Comité nacional entiende que, aún siendo cierto que el régimen electoral y representativo español adolece de defectos importantes, las reformas propuestas están lejos de mejorarlo.

Tales reformas se han configurado a la medida de los intereses orgánicos de UGT y CCOO y no se guían sino por la conveniencia de ambas organizaciones que, comprobada la esterilidad del enfrentamiento por la hegemonía de penosos procesos electorales precedentes, acuerdan centrar sus esfuerzos de ahora en adelante en mantener y acrecentar una hegemonía compartida.



A tal efecto se refuerza su posición de privilegio en el proceso electoral y se dificulta extraordinariamente cualquier modificación que vaya en detrimento de su actual status, mediante procedimientos cuya legitimidad democrática es más que discutible.

Una muestra de ello es el tratamiento dado al preaviso y la promoción de elecciones. La reforma que han pactado UGT y CCOO permitiría a estas centrales, de común acuerdo, anular las iniciativas de celebración de elecciones de las demás organizaciones y colectivos e imponer al resto del movimiento sindical los calendarios, la distribución y los ritmos de celebración de elecciones que a UGT y CCOO convengan. Los defectos del actual sistema -que ELA ha denunciado insistentemente- se mantienen y acentúan en beneficio exclusivo,

esta vez, de las dos centrales más representativas de ámbito estatal.

3.- El sistema pactado por UGT y CCOO carece, por otra parte, de mecanismos eficaces de comprobación de la veracidad de las actas electorales que se registren y, bajo el pretexto de evitar confrontaciones intersindicales, establece un procedimiento ambiguo, confuso y sin garantías de verificación de la audiencia electoral acreditada por cada organización.

4.- ELA entiende, por otra parte, que a lo largo de sucesivos procesos electorales se ha ido consolidando en la CAPV una práctica, una forma de hacer sustentada sobre el acuerdo sindical, que se gira sobre dos principios fundamentales: la libertad de celebración de elecciones, evitando la utilización de la facultad de promoción y preaviso como arma de confrontación intersindical, y un

procedimiento de seguimiento y control de todo el proceso electoral que garantiza la fiabilidad de los resultados y aleja el fantasma del fraude.

Esta práctica ha requerido, además del acuerdo intersindical, una actuación decidida de los sucesivos Consejeros de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno vasco que, sin limitarse a la aplicación mecánica de la normativa y las directrices provenientes del Estado, han sabido hacer una utilización amplia y decidida de sus facultades de ejecución para dar cobertura al acuerdo sindical y adaptar el proceso de seguimiento y control de las elecciones y de proclamación de sus resultados a la realidad vasca.

5.- En la defensa de este planteamiento ELA va a buscar y promover el más amplio acuerdo sindical posible. Y va a exigir del Gobierno vasco, singularmente del Departamento de Trabajo y Seguridad Social, el apoyo decidido a este modelo de contrastada garantía y fiabilidad democrática.

6.- ELA tiene intención de hacer llegar al Ministro de Trabajo y a las distintas fuerzas políticas su posición sobre la reforma del régimen electoral y representativo vigente, reforma que en todo caso deberá servir para reflejar el respaldo electoral y democrático de los trabajadores a las organizaciones sindicales y garantizar de la mejor manera la autenticidad de dicho respaldo, objetivos que no ayuda a alcanzar, a juicio de ELA, el acuerdo propuesto por UGT y CCOO.

Bilbao, 28 de setiembre de 1992

PRINTZAK

ELA gana las elecciones en las empresas de limpieza de Basurto

ELA, con 5 delegados, se ha situado como primera fuerza sindical entre las empresas que cubren el servicio de limpieza del Hospital de Basurto. Le siguen LAB con cuatro, UGT con dos y CC OO con uno.

Con una participación que ha rondado el 90% de los trabajadores, las candidaturas de ELA han sido respaldadas por 67 trabajadores, frente a los 34 que han apoyado a UGT, 26 a LAB o los 9 a CC OO.

ELA apuesta por la viabilidad de Somme

ELA ha criticado duramente la actitud del comité de empresa de Somme de Erandio, que ha ocultado a los trabajadores el plan de viabilidad defendido por ELA para que éstos aceptaran como única salida el acogerse a las ayudas del plan 3-R por rescisión de contratos, lo que en la práctica supone la liquidación de la empresa, que se encuentra en suspensión de pagos desde el pasado mes de mayo.

Esta alternativa, auspiciada por LAB, CC OO y UGT, supone además que los trabajadores que van a la calle pierden casi dos millones de pesetas en comparación con lo que hubieran obtenido de ponerse en marcha el plan de viabilidad propuesto por ELA.

Irregularidades en las obras del metro

La Federación de Construcción y Madera de ELA ha denunciado ante la inspección de trabajo de Bizkaia el abuso de autoridad y actitud caciquil de la empresa Entrecanales y Tavora, S.A., en su centro de trabajo del Metro de Bilbao, que tras despedir a 20 trabajadores, que trabajaban en el interior de los túneles en 3 relevos de 8 horas, ha obligado al resto del personal a trabajar a dos relevos de 12 horas. El objetivo es eludir la contratación de nuevo personal y la renovación de los contratos de los 20 despedidos, a todas luces necesarios para mantener unos relevos normales de trabajo. Por si esto no fuera poco la empresa se ha represaliado de un trabajador que se negó a trabajar durante esas 12 diarias.

ELA exige a las autoridades laborales competentes la máxima celeridad para acabar con esos abusos que atentan gravemente contra la dignidad del trabajador y contra principios básicos del mundo laboral como el empleo, la jornada de trabajo y la seguridad y salud laboral.

NEGOCIACION 92 COLECTIVA

ENSEÑANZA

INCREMENTOS EN LA PRIVADA EN NAFARROA

Mientras en la Comunidad Autónoma Vasca las negociaciones se encuentran bloqueadas por la actitud de la patronal, en Nafarroa se ha alcanzado un acuerdo para este año en materia salarial y de dedicaciones.

El acuerdo recoge los siguientes incrementos: EGB concertada: 2.494.880 pesetas (19,19% de incremento)

FP I concertada: 2.794.611 (19,85%)

FP II concertada: 2.794.611 (18,43%)

BUP concertado: 2.794.611 (17,05%)

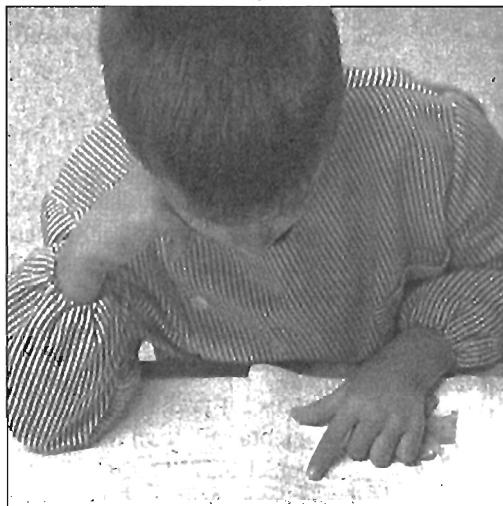
BUP no concertado: 2.794.611 (22,9%)

La jornada lectiva de todos los centros y niveles se establece en 25 horas semanales, y la tutoría desarrollada en las enseñanzas medias será considerada como hora lectiva.

Para el personal de servicios generales se acuerda un incremento del 9% sobre los salarios vigentes en 1991.

ACUERDO PARA CENTROS EN CRISIS EN LA C.A.V.

ELA ha firmado con el resto de los sindicatos, las patronales y el Departamento de Educación un acuerdo sobre centros afectados por la disminución de unidades concertadas. El acuerdo permitirá a los profesores afectados formar parte de una bolsa para ocupar las plazas de personal de apoyo, vacantes y nuevos puestos en los centros con unidades concertadas, o percibir una indemnización suplementaria a la que reciben del Fondo de Garantía Salarial en caso de despido. Estas indemnizaciones podrían oscilar entre 1,5 y 3 millones de pesetas.



FETA - ETEF

HORARIOS COMERCIALES: CERRAZON DE COMERCIO

La Federación de Empleados, Técnicos y Alimentación ha mantenido durante todo el mes de setiembre diversas reuniones con los restantes sindicatos, representantes de las agrupaciones de comerciantes y del Departamento de Comercio y Turismo del Gobierno Vasco para tratar de establecer un criterio común en relación al anteproyecto de ley que regulará los horarios comerciales. Todas las partes implicadas, a excepción de la Administración, han suscrito un documento conjunto que será remitido a los grupos parlamentarios y al propio Departamento de Comercio y Turismo para abrir una vía de diálogo que permita un texto consensuado.

El acuerdo contemplaría entre otros aspectos:
-Horario de apertura hasta las 8 de la tarde
-Prohibición expresa de apertura en domingos y festivos
-Horario máximo de apertura semanal de 60 horas



COMERCIO METAL DE BIZKAIA: SIN ACUERDO

Los delegados y afiliados asistentes a la reunión del día 7 de octubre decidieron rechazar la última oferta de los empresarios, que consiste en un incremento del 7% para 1992, mientras que para el 93 quieren aplicar el resultado de un pretendido pacto social que se negociaría en Madrid y en el que ELA, de acuerdo con nuestra filosofía, no participaría. En materia de jornada, la única oferta es de una reducción de 2 horas para 1993.

Nuestra propuesta consiste en un incremento salarial del 8%, una reducción de jornada de 10 horas, así como la unificación de los salarios de una misma categoría, diferenciados solamente en función de la edad. También se plantean medidas de fomento del empleo, el último punto de la plataforma es el de lograr que en caso de baja por accidente u hospitalización antes o durante las vacaciones, éstas se interrumpen hasta que el trabajador reciba el alta médica.

Los delegados de ELA decidieron convocar una nueva reunión de la mesa. Por otra parte, se decidió plantear diversas medidas de presión.

F C M - E Z F

CONSTRUCCION: PREPARAR LA ESTRATEGIA

Los días 9 y 10 de octubre los Consejos Sectoriales de la Construcción han perfilado la estrategia de cara a la negociación de los convenios colectivos de Araba, Gipuzkoa y Nafarroa para el próximo año. Los miembros de los Sectoriales han fijado para 1993 entre sus objetivos un incremento salarial del IPC+2 puntos y la suscripción de una póliza de seguros de accidente de 20 millones de pesetas. En el caso de Araba y Nafarroa se pretende homologar los contratos de trabajo a los existentes en la actualidad en Gipuzkoa y Bizkaia. Asimismo se fijaron las bases para la elaboración de un convenio sectorial de ámbito de Euskadi que recoja aquellos aspectos considerados como mínimos.

Los Consejos Sectoriales valoraron positivamente las movilizaciones desarrolladas por los trabajadores de Bizkaia en contra de la centralización de la negociación colectiva. Propugnada por UGT y la patronal UNECA.

M E T A L

MOVILIZACIONES EN BIZKAIA

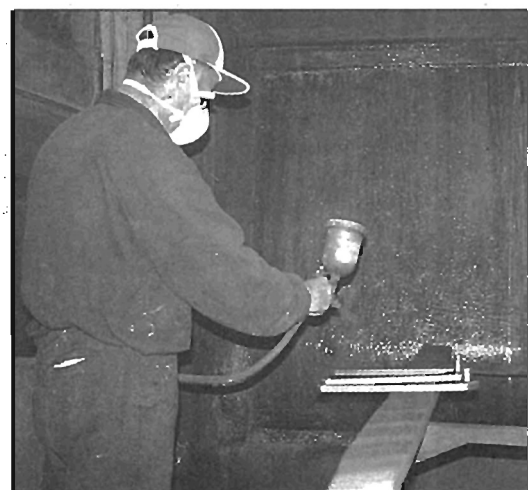
Después de un aplazamiento "por cuestiones de organización interna de los empresarios", el día 8 de octubre se reunió la mesa negociadora del convenio del Metal de Bizkaia, que afecta a unos 70.000 trabajadores, poniéndose de manifiesto que la patronal no quiere negociar.

A la plataforma conjunta presentada por los sindicatos (subida salarial del IPC+1,5 puntos para 1992 y 1993, con cláusula de garantía del punto y medio sobre el IPC real, y una reducción de jornada de 25 horas en dos años), los representantes de los empresarios respondieron con un 'planteamiento de emergencia' que contempla un incremento salarial del 6% sobre tablas de 1991 para 1992, con una garantía del 5,5%, manteniéndose igual el resto del convenio.

ELA y los demás sindicatos, que entienden que en la negociación se están dando pasos atrás, ya que los empresarios están rebajando sus 'ofertas de verano', han programado movilizaciones para octubre y noviembre, en una primera etapa, y que se concretan en concentraciones y manifestaciones, asambleas, paros, acciones selectivas en determinadas empresas, que desembocarán en un paro de 24 horas para todo el sector metalúrgico de Bizkaia.

ARABA:

Mientras la patronal sigue demostrando el mismo desprecio por la negociación y el convenio provincial, ELA ha decidido emprender una campaña de sensibilización entre los trabajadores para desbloquear la situación e impedir que el SEA elimine alegremente el marco de negociación hasta ahora vigente.



SERVICIOS PUBLICOS

ACUERDO EN LA ADMINISTRACION Y ERTZAINZA

Tras largas negociaciones se han firmado los convenios de la Administración General de la CAV y de la Ertzaintza. En consonancia con los acuerdos suscritos en otros sectores de la Administración en Euskadi se han fijado en ambos convenios un incremento salarial equivalente al costo de la vida más medio punto para este y el próximo año.

Por otra parte, el convenio firmado en la Administración prevé un plan de homologación para los próximos cinco años y el inicio experimental de programas de formación para los funcionarios, con participación sindical. Por lo que respecta a la Ertzaintza, el acuerdo suscrito con Interior permite el inicio de la valoración de los puestos de trabajo.

JOXE ANTON ZESTONA, SECRETARIO GENERAL ADJUNTO

“Un servicio vasco de empleo no es una utopía”

—¿Por qué insiste ELA en la necesidad de transferencia del Inem?

—En primer lugar, porque en cualquier sociedad industrial desarrollada, un servicio público de empleo que incluya el conocimiento preciso del mercado de trabajo, con medios y capaz de llevar a cabo la intermediación, casando la oferta y la demanda, es un instrumento imprescindible si se pretende que el mercado funcione con eficacia y el grave problema social del desempleo tenga un tratamiento adecuado.

Para que cualquier política de empleo merezca ese nombre requiere contar con los instrumentos de gestión del empleo y la formación ocupacional; sólo si se dispone de esas herramientas es posible emprender un trabajo serio para reducir el paro. En estos momentos de crisis generalizada y un desempleo que supera ya el 20%, la necesidad de las empresas de ser competitivas y eficaces se extrema; además, con el problema social que significan esos niveles de paro, clama al cielo que a estas alturas no contemos con un instituto de gestión propio.

FORMACION MALGASTADA

—¿Qué pasa con la formación ocupacional?

—Es otra de las funciones importantes del Instituto de Empleo. A pesar de la función de intermediación entre oferentes y demandantes de empleo, hay trabajadores que no encuentran un puesto. El conocimiento de la demanda es una información imprescindible para poder adecuar los programas de formación ocupacional a la realidad. Hoy se malgastan ingentes cantidades de dinero en cursos que no se controlan y de los que se desconocen los resultados.

—El problema también tiene una dimensión política...



—Por supuesto; el servicio de empleo es uno de los más importantes aspectos del entramado laboral contemplado en el Estatuto de Gernika; si queremos que la realidad sociolaboral de Euskadi tenga contenido, este instituto es imprescindible.

—¿Por qué no es una utopía un servicio de empleo eficaz?

—Un servicio así no es ni bueno ni malo en sí mismo. Se trata de tener ideas y objetivos bien definidos y adaptados al país. Modelos como el alemán son ejemplo claro de que teniendo la exclusividad de la colocación pueden obtenerse resultados positivos. El País Vasco, por otra parte, reúne condiciones favorables para el éxito: Territorio reducido, muy urbano,

manejeable por las comarcas naturales...

Potencialmente, la intervención en el mercado tendría un efecto positivo. Todo ello nos hace pensar que es posible abordar con garantías un servicio de estas características.

POSICIONES POLITICAS

—¿Qué exige ELA a las instituciones?

—Hasta hace poco, el Gobierno vasco ha mantenido una posición de reivindicación política del Inem, por lo que no aceptaba convenios de colaboración y concertación con el Gobierno central. Pero ahora el departamento de Trabajo coincide con Madrid en la no necesidad de la transferencia. Eso supone que renuncia a la reivindicación y hace el juego a Madrid apostando por la descentralización del Inem. Este

es un grave problema político, porque va en sentido opuesto a la línea de desarrollo del autogobierno y de profundizar el contenido del Estatuto. Pasan los años y seguimos sin instituto de empleo; ya es hora de que cambie la situación.

—¿Cuáles son los fallos del Inem?

—Su principal función consiste en llevar a cabo la intermediación entre los trabajadores en paro y las empresas que necesitan cubrir puestos. Pues bien, el Inem gestiona sólo el 5% de todos los contratos. Además, en cuanto a la formación ocupacional, no efectúa seguimiento alguno de la formación ocupacional ni se preocupa de seleccionar a los alumnos de los cursos.

El gran problema del instituto, y que sucesivas reformas no han podido remediar, estriba en que está totalmente centralizado: se compone de organismos provinciales, de los que dependen las oficinas de empleo. Tanto los organismos como las oficinas tienen que obedecer las directrices que emanan de la dirección; hasta el más nimio detalle se regula en las circulares provenientes de Madrid. No existe ninguna autonomía para llevar a cabo el trabajo.

—¿Cómo funcionaría el servicio público de empleo?

—Se trata de que exista un mecanismo de intervención en el mercado de trabajo, de modo que las empresas puedan identificar el perfil de las personas que va a contratar y los trabajadores vean que hay un ente preocupado de solucionar su problema. Es una auténtica barbaridad que con la crisis y el enorme desempleo existente se esté funcionando totalmente a ciegas sin intervenir para solucionar estos problemas.

G.ZEBERIO

VALORACION DEL DOCUMENTO “POSICION DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL SOBRE LA CREACION DEL INSTITUTO VASCO DE EMPLEO”

El departamento de Trabajo, contra el Estatuto

1.- Debe precisarse en primer lugar que, contra lo que el Departamento sugiere, ELA no propugna la creación de un servicio o instituto vasco de empleo como estructura paralela y superpuesta al INEM, ni considera deseable la duplicidad de estructuras de empleo. ELA reclama, por el contrario, que de una vez por todas se transfieran las competencias, medios y recursos del INEM a la CAPV a fin de que el servicio, instituto o entidad de empleo que se decida crear pueda contar con los medios necesarios para llevar a cabo la política de empleo que la grave situación que padecemos demanda.

2.- El problema de fondo, del que el documento mencionado es fiel exponente, es a nuestro juicio doble:

a) El Gobierno central ha decidido no transferir a la CAPV las competencias de gestión del

El Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno vasco ha dado a conocer recientemente el documento titulado “Posición del Departamento sobre la creación del Instituto Vasco de Empleo”, en el que se contienen posicionamientos que a juicio de ELA revisten una gravedad extrema y sobre los que esta confederación sindical considera que debe hacer pública su opinión.

empleo, que resultan de la aplicación del Estatuto de Autonomía del País Vasco.

b) El Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno vasco, en contra de la posición mantenida durante años por el ejecutivo autónomo, está de acuerdo con esta decisión del Gobierno de Madrid y le da cobertura.

3.- Esta posición aparece con nitidez en el documento del Departamento de Trabajo y Seguridad Social y se manifiesta en la renuncia a exigir de las instituciones del Estado el

cumplimiento estricto del Estatuto de Autonomía en materia de tanta trascendencia como el empleo y en la disposición a colaborar con Madrid en un planteamiento de mera descentralización y regionalización del INEM.

4.- No es, por tanto, exagerado afirmar que el Departamento de Trabajo y Seguridad Social está degradando el nivel competencial y la capacidad política reconocidos estatutariamente a nuestras instituciones y está colaborando en la reconducción del Estatuto de Gernika al régimen de las autonomías del 143 de la

Constitución. El que esta posición política se mantenga y defienda desde el propio Gobierno vasco reviste una trascendencia que a nadie puede ocultarse.

5.- ELA quiere, por último, señalar que posiciones como la que en esta materia se están defendiendo desde el Gobierno central, con la anuencia del Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno vasco, vienen a cuestionar el margen que el Estatuto de Gernika reconoce a nuestras instituciones para hacer frente a los problemas de este país. Quienes con la cobertura privilegiada que el aparato del estado proporciona insisten en ir cegando la vía estatutaria debieran reflexionar al menos un instante sobre la grave responsabilidad en que están incurriendo.

Bilbao, 28 de setiembre de 1992

LABUR

□ Informe de la OIT sobre "El trabajo en el mundo"

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha publicado el informe denominado "El Trabajo en el Mundo". Es el primer volumen de la nueva etapa de la publicación, que pasa a ser anual. Se analizan los capítulos dedicados a los derechos humanos, al empleo, a las relaciones laborales y a las condiciones del trabajo.

■ Situación actual del empleo y del desempleo en cada zona del mundo: En los países industriales con economía de mercado el desempleo ha llegado al 7%, al tiempo que continúa la recesión. En Europa oriental ha comenzado a aumentar en la medida en que las empresas de reciente privatización dan de baja a la mano de obra sobrante; a largo plazo el desempleo podría representar entre el 15 y el 20%. En Africa, la situación ya alcanza ribetes sombríos, pues el desempleo en el sector moderno urbano llega al 30%.

■ Relaciones laborales: Se analizan las relaciones laborales en diversas áreas del mundo, así como las tendencias en materia de sindicación en las economías industriales de mercado. Se constata por su parte el continuo desplazamiento del equilibrio de poder en favor de los empleadores.

■ Cambios en las condiciones de trabajo: En los países industrializados se advierte una tendencia hacia pautas de trabajo más flexibles, tales como el trabajo compartido, horario flexible, horariopromediado y compresión de la jornada de trabajo. Los empleadores ven con buenos ojos la flexibilidad, como medio de hacer frente a un entorno más competitivo y en rápida evolución. En cambio, este nuevo orden de cosas preocupa a los sindicatos, que temen que aumente la presión sobre los trabajadores y se perturbe su vida familiar y social.

ESTADO

LOS PRESUPUESTOS DEL ESTADO AGRAVAN LA CRISIS ECONOMICA

El Gobierno gastará más en intereses que en personal

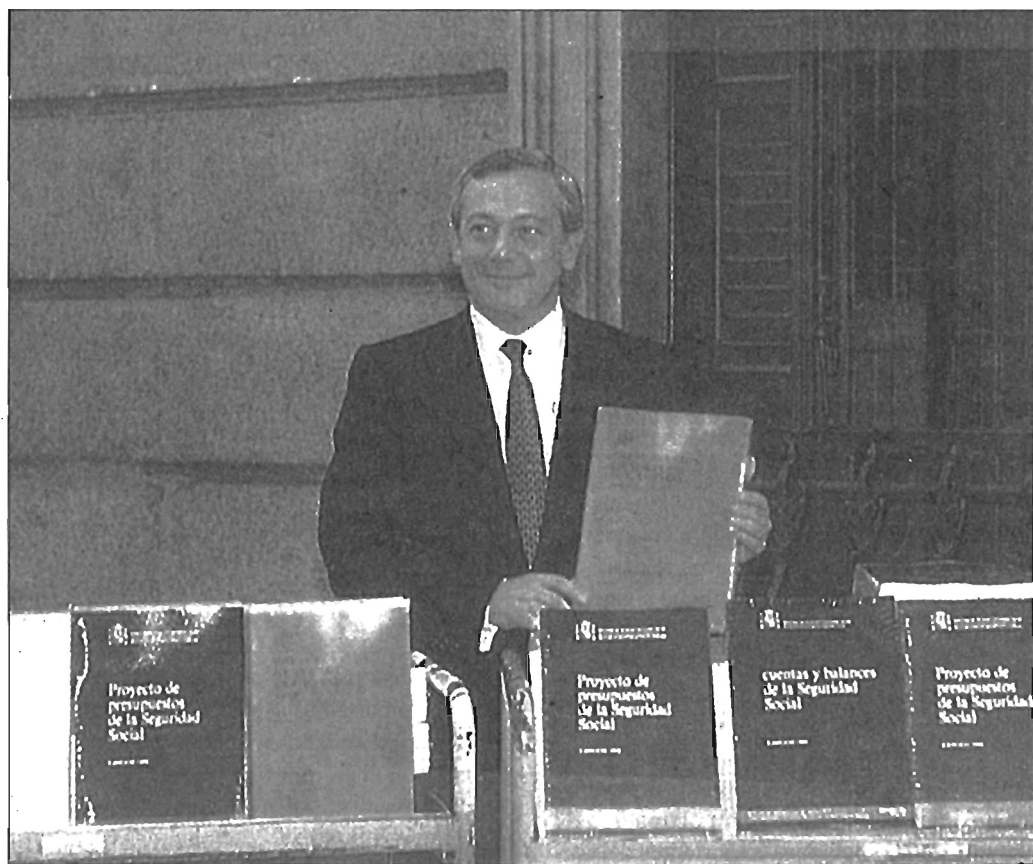
Los Presupuestos Generales aprobados por el Consejo de Ministros intentan insistir en la política económica hasta ahora aplicada y sólo van a agravar la crisis y empeorar la situación del empleo. El conjunto de los gastos del Estado, incluyendo Seguridad Social, Inem, etc., se incrementa en un 8,4% respecto a los Presupuestos de 1992, lo que mantiene el peso del gasto público en el PIB.

Sin embargo, las cifras reales aprobadas por el Consejo de Ministros son claramente restrictivas, ya que el crecimiento estimado para el año que viene es de tan sólo un 2,8%.

Por tanto, a priori un Presupuesto no se puede calificar de expansivo o restrictivo, ya que depende de con qué se compare los resultados pueden ser muy dispares. Además, en muchas ocasiones, la ejecución del Presupuesto no tiene casi nada que ver con lo que se supone de antemano. Ejemplos de ello pueden ser las habituales cifras de inversión real, que no alcanzan lo presupuestado.

MENOS GASTO SOCIAL

Lo que sí se puede analizar es la prioridad del Gobierno en materia de gasto. En este apartado destaca sobremanera



A Solchaga, ni la pésima situación económica le quita la sonrisa. En la imagen, presentando los Presupuestos.

el elevado nivel que alcanza el pago de intereses de la deuda pública, que aumenta un 20,6% respecto a las previsiones de un año antes. Este hecho supone que, para ser gráficos, se gaste más en pagar los intereses de la deuda pública que en gastos de personal.

En cuanto a los gastos sociales, se puede afirmar que se va a producir un retroceso en los mismos. Así, las pensiones van a crecer lo que crezca la inflación de noviembre a noviembre, mientras que los gastos del INEM se van a ver recortados respecto a los de este ejercicio.

Analizando los presupuestos del INEM, se ve que en el apartado de prestaciones por desempleo, el 80% del gasto total de este organismo, se prevé gastar el año que viene un 10,5% menos que en 1992.

Esto no va a suceder por una reducción del desempleo, sino que, muy al contrario, el número de parados va a ser mayor.

La disminución de lo que el INEM espera dedicar a prestaciones por desempleo es, simple y llanamente, la consecuencia directa de la aplicación del decretazo. Esto es, se va a reducir el dinero dedica-

do a las coberturas por desempleo aunque vaya a aumentar el número de parados.

Esto es una muestra de la política antisocial del Gobierno, que pretendiendo reducir el déficit público rechaza la posibilidad de luchar contra el fraude fiscal, prefiriendo la reducción de los gastos sociales. Los principales perjudicados por este cúmulo de actuaciones somos los trabajadores, y sobre todo, los más débiles, es decir, los parados y los trabajadores en precario.

F.AROSTEGI



□ Akats nabariak

Apirilean 1993an nazioarteko ekonomia oso osasun onean egongo zela entzuten genuen. Nortzuek esaten zuten gauza hori? Alde batetik, FMIk (Fondo Monetario Internacional delakoa). Bestaldetik, Nicholas Brady amerikarrak zera esaten zuen: Hazkunde ekonomikoaren ordua da. Dirudienez, Estatu Batuetako Tesoro Sekretarioaren etorkizuna ez dago zer gertatuko den asmatzen. Baina, noski, ez zen bere errua. Apirilean OCDEko agintari ekonomikoek hurrengo hilabeteetan ekonomiaren errekuperazioa eukiko gurekuzi zuten. Estatu mailan, egun horietan, Solchaga ere oso pozik zegoen.

Konbergentzia plana aurkeztu zuenean lau urteetan milloibat lanpostu sortuko zirela aipatu zuen telebistan eta egunkarietan. Gaur egun sufritzen ari garen egoera guztiz desberdina da. Esandako guztiarekin zer ikusirik ez dauka. Langabezia gora joaten ari da. Ekonomia geldituta dago herrialde industrializatuetan. Dena den, aplikatzen ari diren politikak berdinak dira eta aplikatzen ari direnak ez dute dimisioa aurkeztu.

IKUSPUNTU EKONOMIKOA

Comparaciones odiosas

Mikel Noval

El Presupuesto del Gobierno Central para el año que viene estima que el número de parados en el conjunto del Estado crecerá en unos 200.000 (el Ministerio de Trabajo dice que en unos 500.000), con lo que la tasa de paro alcanzará el 18,9% de la población activa.

En dicho Presupuesto se afirma también que la inversión descenderá un 1,2% en 1993, que el PIB crecerá un escaso 1% y que los precios subirán por encima del 5% el año en que desaparezcan las fronteras en la CEE.

Cuando ni siquiera han transcurrido seis meses desde que se presentó el Programa de Convergencia, las optimistas e increíbles

"previsiones" que en él se podían ver han quedado patas arriba. Así, en el famoso Programa se decía que el paro en 1993 iba a bajar hasta el 15,8%, que la inversión iba a crecer el 5,1%, que la economía estaría en franca recuperación y que los precios iban a estar controlados en el 4,6%.

A la vista de la situación actual y de lo que se espera que suceda en 1993, queda claro que lo que el Gobierno pretendía con los datos ofrecidos en el Programa de Convergencia fue engañar a los trabajadores, para que aceptásemos recortes sociales (decretazo, desregulación del mercado de trabajo, etc.) a cambio de promesas de mejora futura.

La crisis económica, la nula actuación en materia de política industrial, el 17,3% de paro que tenemos en Euskadi, son razones más que suficientes para que desde el Gobierno se produzca un cambio radical en su política económica.

Decir como dice Felipe González que es necesario aplicar el Programa de Convergencia es un sarcasmo, ya que las medidas que en él se propugnan van en contra de los trabajadores, suponiendo una mera intensificación de lo realizado hasta ahora. Ponerse las orejas y seguir como siempre no resuelve los verdaderos problemas de la economía real.

INEFICACIA DE LOS PACTOS SINGULARES "EN MASA" FRENTE AL CONVENIO COLECTIVO

Los sindicatos, contrapeso del poder empresarial

SENTENCIA 105/1992, DE 1 DE JULIO, DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (B.O.E. DEL 24)

Dos recientes sentencias constitucionales han sentado una doctrina especialmente importante sobre la protección, a través de la tutela de la libertad sindical, de la intangibilidad del convenio colectivo.

Una misma actitud empresarial ha dado pie a ambas sentencias, la de tratar de conseguir a través de otras vías lo no obtenido por la vía de convenio colectivo; en un caso, el intento de escape de la normativa del convenio ha sido a través del expediente de modificación de condiciones del artículo 41 del Estatuto; en el otro, a través de pactos singulares "en masa", abiertos a la adhesión voluntaria de los trabajadores afectados.

Transcribimos los antecedentes y fundamentos más importantes de la sentencia referente al intento de escape a través de la contratación individual.

I. LOS HECHOS

2. El recurso de amparo se contrae, en síntesis, a los siguientes hechos: a) El "Grupo Asegurador Catalana-Occidente", a partir de marzo de 1987, ofreció a los trabajadores mediante anuncio público en los centros de trabajo, la posibilidad de modificar, de modo libre, voluntario e individual, el horario de jornada continua que venían prestando de lunes a sábado a otro de jornada partida.

b) El horario de jornada partida, fue aceptado por 75 oficinas de forma unánime. En otras cuatro oficinas se continuó realizando la jornada continua de forma exclusiva y en otras 30 oficinas hubo trabajadores que se acogieron a jornada continua y a jornada partida.

c) Como tal opción no fue consultada a los representantes de los trabajadores, los ahora recurrentes consideraron infringido, tanto el art. 7 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros —que imponía la jornada continuada, de mil setecientos cincuenta horas en cómputo anual, fijada durante todos los meses del año, excepto de mayo a octubre, de ocho a quince horas, de lunes a sábado; y durante mayo a octubre, de ocho a quince horas, de lunes a viernes, así como exigía para la referida modificación, además de la consulta de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, el acuerdo unánime de todos los trabajadores, por lo que iniciaron procedimiento de conflicto contra tal Grupo Asegurador

f) La Magistratura de Trabajo desestimó dicha demanda sobre conflicto colectivo absolviendo de la misma a las demandadas.

La resolución judicial se fundamenta en que, como la modificación no fue impuesta, sino producto de una oferta libremente aceptada por los trabajadores interesados, declarar su nulidad supondría negar la capacidad de obrar de los trabajadores y conculcar el principio de la autonomía de la voluntad, máxime cuando no se ha acreditado perjuicio, menoscabo o discriminación en los trabajadores que aceptaron la oferta empresarial.

g) Como consecuencia del recurso especial de suplicación formulado por la parte demandante, la Sentencia del T.C.T. de 26 de octubre



de 1988 confirmó íntegramente la de instancia. Dicha Sentencia, argumentando que el fondo del asunto ya había sido resuelto por las anteriores del mismo Tribunal, de 26 de enero de 1987 y de 7 de marzo de 1988, consideró que una jornada partida que no rebasara en su duración la consagrada en el Convenio Colectivo, no era nula, y ello, tanto porque lo establecido en el Convenio Colectivo no debía privar a la empresa de hallar una fórmula hábil para atender necesidades que surgieran en horario distinto, como porque el propio Convenio permitía un horario distinto, y además porque la empresa sólo emitía una oferta y no ordenaba o fijaba unilateralmente tal modificación.

II. FUNDAMENTOS JURIDICOS

5. Es necesario insistir en la doctrina de este Tribunal, que declara reiteradamente que el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos está integrado en el contenido del

derecho del art. 28.1 de la Constitución. Así lo reconoce también y expresamente la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, al decir en el art. 2.1 d), que la "libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical", y que en el ejercicio de esta actividad comprende "en todo caso", entre otros derechos, "el derecho a la negociación colectiva" (núm. 2, apartado d) del mismo art. 2 de la LOLS). Ello es así, como señala nuestra jurisprudencia, por erigirse la negociación colectiva en un medio para el ejercicio de la acción sindical que reconocen los arts. 7 y 28.1 de la Constitución (STC 98/1985) o, como señala la STC 38/1986, porque la libertad sindical comprende inexcusablemente también aquellos medios de acción sindical (entre ellos, la negociación colectiva) que contribuyen a que el sindicato pueda desenvolver la actividad a que está llamado por la Constitución. Por tanto, negar, obstaculizar o desvirtuar el ejercicio de dicha facultad negociadora por los sindi-

catos ha de entenderse no sólo como una práctica vulneradora del art. 37.1 de la Constitución y de la fuerza vinculante de los convenios por dicho precepto declarada, sino también como una violación del derecho a la libertad sindical que consagra el art. 28.1 de la Constitución (SSTC 187/1987 y 108/1989, entre otras).

6. A la luz de la doctrina que queda expuesta ha de examinarse el problema debatido en este recurso; es decir, si la voluntad individual de los trabajadores, manifestada por la aceptación de una oferta voluntaria formulada por la empresa, puede modificar respecto de los mismos el contenido de lo pactado con carácter general por el art. 7 del Convenio Colectivo del sector, relativo a la jornada de trabajo en las empresas de seguros. La respuesta ha de ser necesariamente negativa, pues de lo contrario, de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores, sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación sindical empresarial, quebraría el sistema de la negociación colectiva configurado por el legislador cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el art. 37.1 C.E.

A este respecto no cabe decir, como se sostiene en las Sentencias impugnadas en este recurso, que el Convenio Colectivo permanece vigente, pues su contenido no se altera para aquellos trabajadores que no acepten la oferta de la empresa. Esto significaría, como ya hemos dicho, la quiebra de la fuerza vinculante y el carácter normativo legalmente reconocido de los pactos sustanciales del Convenio. Con ello no queremos decir que los convenios colectivos petrifiquen o se hagan inalterables las condiciones de trabajo pactadas, sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales.

Pero en los propios convenios colectivos y en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el sistema para su modificación o denuncia, contando siempre con la voluntad de la representación legítima de las partes. De no hacerse así y mantenerse vigente un convenio sin que, en determinadas partes esenciales del mismo —y el régimen de la jornada de trabajo lo es— sea de obligado cumplimiento para todos los integrantes del sector regulado, se vendría abajo el sistema de la negociación colectiva que presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual de los afectados por el Convenio. Sólo la unión de los trabajadores a través de los sindicatos que los representan permite la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en la fuerza vinculante de los mismos y en el carácter normativo de lo pactado en ellos.

J.B. HARRIOLA

Negoziaaketa kolektiboa eta askatasun sindikala

Konstituzionalaren sententziak darabilen arazoak sindikatu mugimenduaren eta lehen industri iraultzaren garaitara garamatzala dirudi. Orduan langileek Le Chapelier eta antzeko legeen aurka borroka egin behar izan zuten, beroiek norberaren askatasun eta liberalismoaren izenean lan baldintzak negoziatzeko elkartzeko eskubidea galerazten bait zieten. Lan baldintzak enpresariak eta langileak banakako kontratu bidez erabaki behar zituzten: Hori zela medio, langileak nahi bazuen egiten zuen lan, nahi zuen tokian, eskatzen zituen soldata eta baldintzetan.

Errealitateak erakutsi zuen askatasunik ez zegoela benetan eta lan baldintzak erabat jasanekin bihurtu zirela. Kontratu "askatasunak" ekarri ziren miseritiki aldegitiko langileek erabateko askatasuna, mugarik gabea, berreskuratu behar izan zuten: Askatasun kolektiboa, elkartzeko askatasuna. Gerora sindikatuak legetan ere demokraziaren oinarritzko osagai izatera iritsi dira. Auzitegi Konstituzionalak gogoratu du lan baldintzen negoziaketa "orekatua" maila kolektiboan egin behar dela, eta enpresariak negoziaketa kolektiboaren eskubidea baztertzen badute askatasun sindikalaren aurka jokatzeko dutela.

Eusebio Alberdik ondoko elkarrizketan dioenez, ELAk duela hamasei urte sail sindikala bere ekintzaren oinarria izango zela erabaki zuen, hori bait zen unean uneko beharrei erantzuteko eta enpresa bakoitzaren errealitateari egokitzeko biderik hoberena. Beste zenbait eredu ez bezala behetik gorako ekintza du helburutzat ELAk hautatutako bide honek. Sail sindikala enpresan erreibindikazioa aurrera eramateko dago, lan baldintzak eta hitzarmenak negoziatzeko... Guzti horretarako federakunde arduradunak enpresari buruzko informazio beharra azpimarratzen du, bai egoera ekonomikoari eta baita aldaketa teknologikoei dagokienez. Alberdik honekin lotuta dagoen puntu bati deritzio oso garrantzizkoa dela: Enpresa baitako demokrazia. Beraren hitzetan, sindikatuak errekonozituta daude baina oraindik ez zaie kide maila onartzen. Eusebio Alberdiren arabera, ELAren sail sindikalarekiko helburuak oraindik urrun daude, eta horiek erdietsi ahal izateko lan haundia egin beharra aipatzen du. Sail sindikala ez badabil, dio Alberdik, sindikatua presio talde bat gehiago besterik ez litzateke.

EUSEBIO ALBERDI, COORDINADOR DE FEDERACIONES

“Sólo con secciones sindicales desarrolladas tendremos dinamismo y capacidad de influencia”

- ¿Cuándo y por qué se decanta ELA por la sección sindical como organización base de nuestro sindicato?

- EUSEBIO ALBERDI: ELA, en su III Congreso, celebrado en Eibar en 1976, optó por una filosofía sindical que considera a la empresa como su campo privilegiado de acción. Esta decisión marca, indudablemente, nuestra forma de entender el sindicalismo como un sindicalismo de base, directo, en el que la toma de decisiones se realiza en función del conocimiento de la situación y de la evolución de la empresa. Un sindicalismo real, que se ajusta a las necesidades propias y, en definitiva, un sindicalismo dinámico, en el que hay suficiente capacidad para analizar esas situaciones y tomar las correspondientes decisiones.

- ¿Cuál es, a grandes rasgos, el papel que deben desempeñar las secciones sindicales?

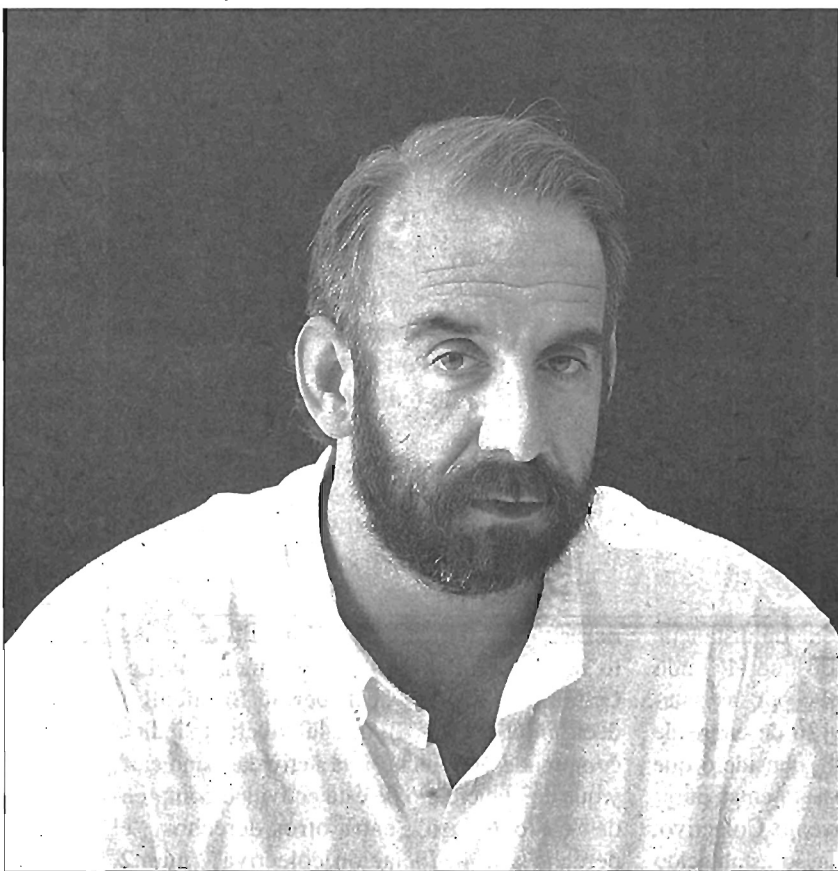
- A nivel de empresa una sección sindical tiene que ejercer una labor de reivindicación, es su leit motiv fundamental. Tiene que centrarse, además, en la negociación colectiva y presionar para alcanzar los objetivos que se ha planteado. Tiene que ser también capaz de tomar decisiones. Una toma de decisiones que, por otra parte, tiene que ser directa, realizada por los propios trabajadores.

- Esta filosofía sindical está claramente en contradicción con el tipo de sindicalismo que hemos conocido desde 1978, cuando se firmaron los pactos de la Moncloa...

- Efectivamente. Otros sindicatos como UGT o CC OO apuestan por una centralización de la negociación colectiva, alejándola de las necesidades y control de los trabajadores.

- Aunque las has esbozado anteriormente en cierta medida, ¿qué materias debe tener encima de la mesa una sección sindical en el día a día?

- Uno de los temas en los que debe centrar su actuación la sección sindical es la negociación colectiva, que cada vez exige una preparación mayor. Otra materia fundamental, en mi opinión, es el conocimiento de la marcha de la empresa. La dirección, por ley, está obligada a informar de la situación de la empresa a los representantes de los trabajadores trimestralmente, exigencia que en la mayoría de los casos no se cumple. Otro tema en el que estamos obligados a incrementar nuestra presión es el relativo al conocimiento, negociación y control de los cambios tecnológicos que se realicen, ya que en muchos casos conllevan reducciones de plantilla y movilidad funcional y geográfica. El control de las contrataciones es otro punto fundamental.



"LA SECCION SINDICAL ES EL SINDICATO EN LA EMPRESA, Y DEBE SER RESPONSABLE A LA HORA DE TOMAR DECISIONES"

La sección sindical debe conocer los trabajadores que se incorporan y en qué condiciones lo hacen. La sección sindical debe participar incluso en esas contrataciones.

Hay otras materias relacionadas con la negociación colectiva en las que la sección sindical debe jugar un papel activo como es el control de las horas extras. Cuando en una determinada empresa se lucha por repartir el trabajo disponible entre el mayor número posible de trabajadores se plantea una concepción sindical de fondo de solidaridad del conjunto de trabajadores de una empresa con el conjunto de trabajadores de una nación.

DEMOCRACIA EN LA EMPRESA

- Todo lo que has comentado hasta ahora está sin duda muy relacionado con el tema de la democracia en la empresa....

- Efectivamente. El concepto de democracia en la empresa es un tema del que se habla poco pero que es fundamental para calibrar el grado de

"LA SECCION SINDICAL DEBE MARCARSE OBJETIVOS POSIBLES Y CONCRETOS. HAY QUE DESTERRAR LA RUTINA."

madurez de una sociedad. Este país ha vivido una adaptación de sus instituciones políticas a las nuevas estructuras democráticas, sin embargo, a nivel sindical se ha reconocido a los sindicatos y poco más. A los trabajadores se les sigue ignorando en todo lo que se puede.

- En este modelo tan descentralizado supongo que existe el peligro de que cada sección sindical funcione por su cuenta y riesgo. ¿cómo se produce esa coordinación entre secciones sindicales- federación- confederación?

- En todo este sistema existe un concepto fundamental, el de responsabilidad. Si una sección sindical tiene la necesaria conexión con la política sindical confederal a través de la Federación, tendrá una perspectiva sindical de solidaridad y, en consecuencia, obrará con responsabilidad.

Este es, precisamente, uno de los aspectos fundamentales que nos diferencia de otras opciones sindicales cada vez más minoritarias, afortunadamente, y que han defendido filosofías de acción sindical basadas en

los comités de empresa.

- A lo largo de esta entrevista has ido desgranando toda una forma de entender el sindicalismo, sin embargo, ¿en qué nivel de cumplimiento de esa filosofía se encuentra ELA?

- Todavía estamos lejos de alcanzar los objetivos que nos hemos propuesto, tenemos por tanto un trabajo de futuro muy importante. Para que sea posible necesitamos más afiliación, más organización, más estabilidad, mayor democracia interna en la toma de decisiones. Lo que está claro es que o el sindicato funciona dentro de la empresa o es un grupo de presión más de los que pululan por ahí.

Falta mucho, como digo, pero estamos trabajando seriamente. En el VII Congreso confederal de ELA, celebrado hace dos años y medio, se retomó nuevamente el tema de la organización y de las secciones sindicales, y nos marcamos objetivos concretos para los próximos 4 años como, por ejemplo, tener organizada una sección sindical en todas aquellas empresas de más de 25 afiliados.

Si lo logramos seremos un sindicato auténtico, dinámico, que se hará tener en cuenta en la toma de cualquier decisión que afecte a los intereses de los trabajadores de este país.

PLAN DE ACTIVIDADES

- ¿Y cómo se logra ésto?

- Funcionando. Y que una sección sindical funcione significa que todos los afiliados de esa empresa deben reunirse al menos una vez al año y elegir su propio delegado sindical, que es el interlocutor de la sección tanto en la empresa como en la federación. Funcionar supone también elaborar un boletín mensual, discutir las líneas por las que debe discuirir la negociación colectiva... En definitiva, facilitar la participación de todos los afiliados y extender un conocimiento real de la empresa.

La madurez que hoy día tienen muchas secciones sindicales de ELA exige elaborar un plan anual con retos claros, por ejemplo, ¿qué objetivos de afiliación se plantean departamento a departamento?, ¿cómo informan al conjunto de los afiliados de la evolución de la negociación colectiva?, ¿qué hacer para mejorar la asistencia a las reuniones convocadas?...

Se trata de plantearse objetivos posibles y concretos. Si somos capaces de meter este espíritu en todas las secciones sindicales y en todas las estructuras del sindicato, la rutina y la inercia no serán posibles en ELA.

J. JAYO

Etorkizunari begira

Eusebio Alberdik elkarrizketan zehar garbi utzi du sail sindikalaren garrantzia. ELAren proiektuan talde horiek oinarria osatzen dutela dioenez, sailei, etorkizunak ekarriko dizkien erronkak zein diren galdetu diogu. Federakunde arduradunaren ustez, astintzen gaituen industri krisi gorriak kontutan izanik, lanpostuen deusezte da arriskurik haundiena eta enpresa banean sindikatuak bereziki horren aurka egin behar du lan.

Teknologia berrituz doan heinean enpresek berau aldatzea ezinbestekoa gertatzen da, lehia ahalmena galduko ez badute. Eusebio Alberdik zera gogoratzen du, teknologi berrikuntza hori burutzera koan nahiko finantza baliabide behar dela lanpostuak gal ez daitezken. Hor sail sindikalari oso garrantzi haundiko papera dago.



Sail sindikalentzako beste helburu haundia enpresa mailan negoziaketa kolektiboa gero eta eduki gehiagoz aberastea datza, Alberdik esan digunez.

Bestalde, etengabeko aldakuntza dagoen mundu honetan formazio iraunkorra da aurre egin beharreko beste helburua. Gainera, sindikatuak formazioa langile gutzientzat eskatu behar du, hauek teknologia eta jakintzaren azken egoera mendera ahal izan dezaten. Formazio egitamuaren prestatuntza eta garapenean parte hartzea da sail sindikalaren beste eginbehar bat.

Azkenik, Eusebio Alberdiren ezinbestekoa iruditzen zaio sail sindikalaren ekimena ikuspegi zabalagoan, konfederakunde mailan alegia, ulertzea. Egun ez daiteke uler sail sindikal bat bere aldeitik ibiltzea, azkenean korporatibismoan eroriko bait litzateke.