

Joan den urtarrilak 17ko Nazio Kontseiluak 1994rako aurrekontuak onartu eta afiliazioaren eboluzioa ezagutu zuten.

ELAK DAGOENEN KIDE DITU

93an afiliazioa %6,27 hazi da

Nazio Kontseiluari aurkeztutako txostenaren arabera, 1993an zehar ELAko afiliazioaren hazkunde garbia -bajak kenduta lortzen dena- 5.026 pertsonakoa izan zen. Ehunekotan neurtuta, gehikuntza %6,27koa izan da. 1993ko abenduak 31ean ELAk 85.641 kide zituen.

Eskualdeka eta federakundeak aztertuz gero ere, afiliazioaren eboluzioa positiboa izan dela esan dezakegu.

Lurraldeka, hazkunde portzentualik haundienak Araba (1%12,66)

eta Nafarroak (%9,60) izan dituzte. Bizkaian hazkunde garbia %5,22koa izan da, eta Gipuzkoan, %5,06koa.

Federakunde profesionalka, Irakaskuntza Federakundearen %20,17ko gehikuntza azpimarra dezakegu. Zerbitzu Publikoen Federakundeak, %10,12rekin, eta Enplegatu, Teknikari eta Elikadura Federakundeak, %6,14 hazi delarik, gehikuntza haundiak eman dituzte. Gainontzeko federakundeei dagokienez, saldo positiboak aurkeztu dituzte baita, eta hau bereziki azpimarratzekoa da

industriko enplegua gainbehera erori arazten duen egoera batetan.

Sexuaren arabera afiliazioaren banaketa berriro aldatu da: emakume kuota hazi da, azken urteotan legez. Ia puntu bat gehiago dute, eta denera %26,98 osatzen dute. Emakumeak erabateko gehiengoa dira Irakaskuntzan (%69,82) eta ia erdia Zerbitzu Publikoen Federakundean (%46,67) eta ETEFen (%45,20). Emakume guttien Eraikin eta Zurgintza Federakundean dago, %6,39a hain zuzen.

(5.orr.)

Una nueva herramienta de trabajo sindical

La revista que tienes entre manos es una continuación del ELA semanal que durante tantos años ha sido el principal vehículo de comunicación de la confederación con sus afiliados y militantes.

Cubierta por el nuevo **Landeia** la comunicación con el conjunto de afiliados, hemos querido reconvertir el ELA en una publicación para militantes, en la que prime la información de las organizaciones que integran ELA se reflejen con la mayor fidelidad las líneas estratégicas y los debates internos y se aporten a los militantes y organizaciones de base ideas e instrumentos para un más eficaz y entusiasta trabajo militante. **ELA-Sindikalgintza** pretende, por tanto, por encima de todo, inspirar, animar y facilitar el trabajo militante.

Con la cabecera **ELA-Sindikalgintza** recuperamos, por otra parte, en alguna medida, una vieja cabecera de la revista para delegados, de vida más bien efímera, que publicamos hace ya algunos años.

Esperemos que esta renovada revista se convierta en una buena herramienta para vuestro trabajo de militantes solidarios.



ENTREVISTA CON
JOSE ANTONIO ZESTONA
(págs. 12-13)

“Hay que responder con movilizaciones a las medidas del Gobierno”

ELA Sindikalgintza



ELAK DAGOENOKO IA 86.000 KIDE DITU
93an afiliazioa %6,27 hazi da

Nazio Kontseiluan aurkeztu den 1993ko urteko ELA afiliazioaren berriketa, 86.000 kide dituen ELA sindikatuaren afiliazioa %6,27 hazi da. 1992ko datuak oinarri hartuta, ELA 1993an 86.000 kide zituen, hau da, 1992ko 81.000 kideetatik 5.000 gehiago. ELA sindikatuaren afiliazioa 1993an %6,27 hazi da, hau da, 1992ko %5,97tik %6,27ra. ELA sindikatuaren afiliazioa 1993an %6,27 hazi da, hau da, 1992ko %5,97tik %6,27ra.

Una nueva herramienta de trabajo sindical
El ELA sindikatuak aurkeztu duen 1993ko urteko afiliazioaren berriketa, 86.000 kide dituen ELA sindikatuaren afiliazioa %6,27 hazi da. 1992ko datuak oinarri hartuta, ELA 1993an 86.000 kide zituen, hau da, 1992ko 81.000 kideetatik 5.000 gehiago. ELA sindikatuaren afiliazioa 1993an %6,27 hazi da, hau da, 1992ko %5,97tik %6,27ra. ELA sindikatuaren afiliazioa 1993an %6,27 hazi da, hau da, 1992ko %5,97tik %6,27ra.

4



INTERVENCION DE ELORRIETA ANTE EL CONSEJO NACIONAL

- 3 LA FIRMA DEL MES
José Elorrieta

- 4-5 CONFEDERACION:
BALANCE DEL 93

- 6 FEDERACIONES:
CONGRESO DEL TRANSPORTE

- 7 ESKUALDEAK

- 9 HITZARMENEN EGOERA

- 10 MUNDO LABORAL

- 11 ALEMANIA, EN CRISIS

- 14 ELA-GAZTEAK

- 15 FORMACION

- 16 LEER Y DEBATIR: "LA FUERZA DEL SINDICALISMO"

- 17 MUJER TRABAJADORA

- 18 BELGICA: UN SINDICALISMO RESPONSABLE

- 19 GARAPENA

- 20 EKONOMIA

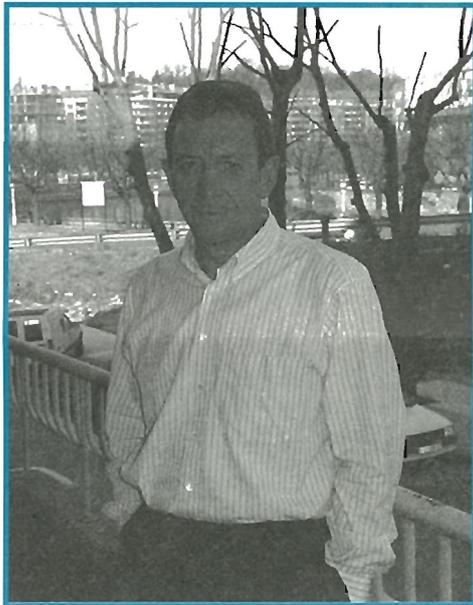
- 21 PROBLEMAS DEL MUNDO ECONOMICO-INDUSTRIAL

- 22 NUEVAS NORMAS SOCIOLABORALES

- 23 JURISPRUDENCIA

- 24 FUSIONES DE COMARCALES

12-13



J.A.ZESTONA:
"HAY QUE MOVILIZARSE CONTRA LAS MEDIDAS DEL GOBIERNO"

8



"LIQUIDAR LA NEGOCIACION" (J.M.UNANUE)

Director: Germán Kortabarria. Coordinación: Gabriel Zeberio. Redacción: Nerea Ispizua, Juan Antonio Korta, Valentin Bengoa. Colaboran: federaciones y comarcales de ELA, gabinetes técnicos confederales, dpto. de Formación, dpto. Internacional. Fotomecánica e imprenta: Berekintza

Tiempo de crisis, tiempo de nuevos retos

Sin caer en victimismo alguno, y menos en un discurso pesimista, la verdad es que no corren buenos tiempos para el movimiento sindical, aunque tal vez ninguno lo haya sido si por ello se entiende como un periodo exento de reivindicaciones y luchas.



Pero volviendo al momento presente, marcado por la crisis económica e industrial, los cambios técnico-organizativos, y por la propia revisión del modelo de sociedad, no debemos ignorar ni ocultar que buena parte de nuestra acción tiene mucho de resistencia, de defensiva, en un intento de que las condiciones de los trabajadores no se deterioren, no sean recortadas de manera unilateral por parte de gobiernos y empresarios.

El capitalismo, con un rostro más duro, decidido a situarse de modo permanente en posición de ventaja, no duda en chantajear hasta el límite para obtener a corto plazo el máximo beneficio, en una clave más especulativa que productiva. Y ello pasa por un intento de tirar por la borda todo lo que suene a derecho individual o colectivo, y pasa por el hostigamiento, la deslegitimación del único obstáculo organizado que se interfiere en su desregularización, los sindicatos.

Precisamente por todo ello, los sindicatos estamos obligados a un enorme esfuerzo de información, de reflexión, de debate, que nos posibilite mantener y renovar nuestra capacidad de propuesta.

No nos quieren quitar sólo las fuerzas, nos quieren quitar también la razón. Precisamente, si somos plenamente conscientes de esta doble intención, no podemos escatimar ni tiempo ni dedicación a comunicar, a argumentar, a pensar y repensar, siempre para actuar mejor, para organizarnos mejor, y llegar a los trabajadores mejor.



Sin miedo, sin complejos, el paso del siglo XX al XXI va a demostrar que el sindicalismo es capaz de renovarse, de afrontar los nuevos retos sin perder de su discurso la pelea decidida por una sociedad más solidaria, más equitativa, en la que la democracia sea no sólo representativa sino, sobre todo, participativa, llegando desde luego, también, a las empresas.

Espero que para quienes militamos en ELA, **Sindikalgintza** sea un instrumento útil, muy útil para que nuestro proyecto tenga calado, una perspectiva no sólo del día a día sino también de largo alcance.



JOSE ELORRIETA,
*Secretario general
de ELA*

RESUMEN DE LA INTERVENCION DEL SECRETARIO GENERAL, JOSE ELORRIETA, ANTE EL CONSEJO NACIONAL DEL 17-1-94

“Estamos ante el ataque más serio y sistemático contra el conjunto de los trabajadores”

La convocatoria de huelga general para el 27 de enero responde a una situación grave y objetivable: la puesta en vigor por el Gobierno central de una política particularmente dura contra trabajadores y trabajadoras, una política que supone el ataque más sistematizado y de mayor calado a las condiciones de trabajo y de vida del conjunto de las asalariad@s, tanto activ@s como inactiv@s. Esta política tiene varias manifestaciones:

–Unos presupuestos generales que recortan la cobertura de la prestación por desempleo y de las pensiones, aumentan la presión fiscal sobre l@s asalariad@s y reducen de forma importante el poder adquisitivo de l@s emplead@s públic@s.

–Una reforma del mercado de trabajo que empeora de forma sustancial la situación individual y colectiva de los trabajadores. Se puede prever que la combinación del elevado índice de paro con las reforma que el gobierno ha aprobado o proyecta que se aprueben, puede dar lugar a niveles de explotación extremos.

–En materia de negociación colectiva, se obliga a los trabajadores a partir de situaciones ya superadas, como consecuencia de la derogación de derechos mínimos que se daban por consolidados legalmente. Sin olvidar la permanencia del modelo legal del Estatuto de los Trabajadores y los riesgos de centralización que sigue recogiendo.

La huelga del 27 es, por todo ello, una respuesta necesaria. Es necesario que respondamos con contundencia, convencidos de que el éxito de la huelga nos sitúa en mejores condiciones de cara al futuro inmediato.

Es cierto que el ataque contra la huelga y el apoyo a las medidas que la han originado insiste en la necesidad de tales



reformas para conseguir la eficacia y competitividad de nuestra economía, objetivos con los que en principio no se puede no estar de acuerdo pero que ni son absolutos ni tienen por qué ser entendidos de igual forma desde distintos intereses.

Así, siendo aceptable debatir sobre la reforma del mercado de trabajo, es sin embargo mucho menos aceptable la orientación de dicha reforma, el carácter más o menos equilibrado de la misma y sobre todo que la del mercado de trabajo sea prácticamente la única reforma estructural que se aborde.

FALTA DE UNIDAD SINDICAL

La convocatoria del 27-E, a pesar de reunir a todos los sindicatos, no puede decirse que sea una convocatoria unitaria. Se ha hablado ya suficientemente de las características del poco claro proceso negociador del llamado pacto social y hay que señalar que no se puede pasar

de una sistemática posición excluyente por parte de UGT y CCOO respecto del resto de organizaciones sindicales, a una unidad de acción para la huelga general sin otro alcance ni propósito que el puramente instrumental. De todo ello ha querido dejar constancia ELA con su posición.

En este contexto es de justicia señalar que la actitud de CCOO de Euskadi ha marcado una voluntad de acuerdo en el ámbito vasco que debe ser estimado en lo que vale, sin que esta valoración nos haga olvidar las radicales limitaciones de la capacidad de decisión de esta organización, ni la posición decididamente centralista que defiende CCOO de España.

RELACIONES ELA-LAB

Hay que recordar que el acuerdo tripartito que se plasmó en el documento de ELA, CCOO y LAB sobre reindustrialización y empleo marcó el inicio de un

proceso de explicitación de coincidencias entre ELA y LAB, fundamentalmente en relación con el marco propio de relaciones laborales y la necesidad de establecer una estrategia alternativa a la centralización de relaciones laborales emprendida de forma sistemática desde el sindicalismo y las instancias patronales y políticas del estado. En este sentido una línea de mayor colaboración con LAB nos sitúa en una mejor correlación de fuerzas.

La propia evolución de esta organización tanto en el día a día como en algunas de sus formulaciones ideológicas y organizativas hace, por otra parte, más posible esta colaboración.

No hay que olvidar, sin embargo, que esta colaboración presenta dificultades importantes: la distinta cultura y métodos de actuación en la acción sindical diaria, que en muchos casos lleva a duras confrontaciones entre militantes y estructuras de ambas organizaciones, las reservas que se mantienen sobre la autonomía sindical de LAB, la pertenencia a un bloque del que también ETA forma parte...

Acontecimientos como el asesinato por ETA de un significado miembro de la Ertraintza, afiliado nuestro, han puesto en evidencia la dificultad que en las actuales circunstancias existe para asentar sin sobresaltos esta unidad de acción.

A pesar de todas estas reservas los órganos de la confederación han considerado que dentro de la complejidad de la actual situación hay que seguir trabajando en lo posible conjuntamente con LAB, asumiendo los riesgos que ello conlleva, pero sabiendo también que ello puede servir para potenciar las posibilidades presentes y futuras del sindicalismo vasco.

ALCANCE DE LA UNIDAD DE ACCION

El acuerdo entre ambas organizaciones contempla tres momentos en los que la unidad de acción se debe manifestar de forma destacada: las concentraciones de delegados de ambas organizaciones en Gasteiz e Iruñea en demanda de una política de reindustrialización, la huelga general del 27 de enero y la manifestación nacional prevista para el 19 de febrero.

Estas acciones deben servir para poner de manifiesto ante las instituciones, el movimiento abertzale y el conjunto de la sociedad vasca la importancia que los problemas económicos y sociales que afectan a las personas trabajadoras tienen



en esta sociedad y la necesidad de que cualquier proyecto de futuro que pretenda integrar a la mayoría de esta sociedad incorpore respuestas adecuadas a estos problemas. Parece evidente que en los últimos tiempos las instituciones vascas y los propios partidos abertzales están relegando la atención a estos problemas. Esta involución coincide por otra parte con el recrudecimiento de la política de centralización de las relaciones laborales. El sindicalismo vasco pretende relanzar en la sociedad vasca y de forma especial en el movimiento abertzale la preocupación por estos problemas y la conciencia de que su adecuada resolución forma parte necesaria del proyecto colectivo.

Importes de cuotas y caja de resistencia para 1994

En su reunión del pasado 17 de enero, el Consejo Nacional aprobó las cuotas de afiliación y la cuantía de la caja de resistencia para 1994, que quedan así:

CUOTAS

Trabajador en activo	1.245 pts./mes
Parado con subsidio	805 pts./mes
Jubilados y parados sin subsidio	390 pts./mes

INDEMNIZACION EN CASO DE HUELGA :

61.335 pts./mes

La afiliación creció el 6,27% en 1993

1. VARIACION

	1-1-93	31-12-93	Incremento
Araba	8.892	10.130	+12,66
Gipuzkoa	28.327	29.761	+5,06
Nafarroa	5.050	5.535	+9,60
Bizkaia	38.220	40.215	+5,22
TOTAL	80.589	85.641	+6,27

2. ESTRUCTURA

Hombres	59.604 (73,96%)	62.535 (73,02%)	+4,91
Mujeres	20.985 (26,02%)	23.106 (26,98%)	+10,10

Juan Cruz López fue reelegido secretario general de la Federación del Transporte de ELA durante la celebración del III Congreso de esta federación, celebrado el pasado mes de diciembre, y que contó con la participación de un centenar de delegados.

III CONGRESO DEL TRANSPORTE

Juan Cruz López, reelegido secretario general

La celebración de este congreso, según Juan Cruz López, ha provocado un debate interno importante sobre organización, negociación colectiva, las razones de la situación del sector... que se han plasmado en las ponencias aprobadas y que marcarán las líneas de actuación de esta federación durante los próximos años.

Para Juan Cruz López, en este Congreso se ha dado un paso importante, pero "hay que seguir trabajando en materia de negociación colectiva y de organización interna, hasta convertirnos en una federación fuerte, dinámica, con estructuras reales, capaz de dar respuesta a los problemas y retos que tienen planteados los trabajadores del sector". La realidad actual, dijo López, "nos obliga a realizar un ejercicio más intenso de la negociación, en el que salarios y jornada deben ser un elemento más dentro de la negociación global". La tendencia centralizadora por parte de los sindicatos estatales "busca encubrir su debilidad", afirmó el secretario general del Transporte, pero "no es posible realizar una negociación real sin la participación de los trabajadores, ni marginando a ELA".

NO HAY POLITICAS DE FUTURO

A lo largo de Congreso se analizó la evolución que han tenido los diferentes subsectores que abarca la Federación, como la marina mercante, donde se ha pasado de una situación de proteccionismo por parte de la Administración al abandono de las empresas y los buques. También se abordó los problemas del sector pesquero, en el que se han ignorado decisiones, sin adoptar políticas de futuro. En cuanto a las aduanas, por su parte, se ha esperado la entrada en vigor de decisiones conocidas con años de antelación, como si estas no hubiesen ido a producirse. El resultado no ha podido ser más negativo: la destrucción de más de 1.200 puestos de trabajo en aduanas, de más de 1.500 en la pesca, la desaparición de 300 buques de la marina mercante, y el cierre continuado de empresas de mercancías, incapaces de adaptarse a la nueva situación.

Además, señaló López, "esta situación se da en un contexto totalmente adverso de recorte de la protección social, de crisis generalizada, precariedad, y se añade a la incapacidad de los empresarios para planificar el futuro". De hecho, el secretario



Formazioaren garrantzia

Garraio Federakundearen III Kongresuak datozen lau urteetarako bere erizpideak finkatzeaz gain beste esperientzia interesgarri bat errepikatzeke balio izan du gainera. Ekaineko konfederakunde Kongresuaren aurretik burutu zen prestakuntza, alegia. Hasteko, eskualde bakoitzean ponentziei buruz egindako eztabaidak izan ziren. Gainera, afiliatu eta ordezkariak garraioaren egoera orokorrak, akta bakar europearra indarrean sartzearen eraginetaz, eta federakundeak negoziaketa kolektiboa eratu eta burutzeko moduez hitzegin zuten. Gai guztiok aztertzeaz beste, Manu Robles-Arangiz Institutuaren lankidetzaz antolatutako ihardunaldietan zehar negoziaketa federakundearen garapenerako ardatz gisa aztertu dira. Beroietan kongresura zihoazten lau lurraldeetako ordezkariak hartu dute parte.

Juan Cruz Lopezen iritziz, "kongresu konfederal aurreko esperientzia oso interesgarria izan zen, eta guk errepikatu dugunean ideia hori baieztatuta da. 1994rako Ekintza Planean gauza positibotzat sartu dugu, federakunde-ko militanteek gai aktualak behar bezala azter eta eztabaida ahal izan ditzaten."

general del Transporte subrayó que la inexistencia de una patronal con orientación definida. Sólo existen unos empresarios que se agrupan en torno a unas siglas, pero no están encuadrados en las organizaciones empresariales vascas".

Durante su intervención Juan Cruz López acusó al gobierno central de marginar a Euskadi en materia de infraestructuras, vitales para el desarrollo de Euskadi. "Siguen pendientes las infraestructuras más estratégicas como la ampliación y modernización de los aeropuertos vascos, el desarrollo de la Y vasca, el enlace Urbina Malzaga y la ampliación del Puerto de Bilbao".

El secretario general de la Federación del Transporte de ELA criticó también leyes como la de Puertos, que centraliza aún más la gestión de los mismos y los intentos crecientes de privatización de servicios.

¿CONSTRUCCION EUROPEA?

Juan Cruz López destacó que la destrucción de miles de puestos de trabajo en sectores importantes del transporte "avalan la idea de que la construcción europea se está realizando sobre bases en las que prima el elemento económico frente a otros parámetros, sociales y de empleo", que el sindicalismo desea ver reflejados en la Unión Europea.

Ibaizabal-Nervioli

Surge una nueva comarcal

Las uniones comarcales de Basauri-Galdakao y del Valle de Aiala han llegado al acuerdo de fusión en una sola, que se denominará Ibaizabal-Nervioli.

La fusión comenzó a concretarse en septiembre, con reuniones de las uniones locales, en las que se fue explicando la fusión. Se reunieron, asimismo, los comités comarcales de las federaciones con presencia en ambas comarcales.

El Comité Comarcal de la interprofesional de Basauri-Galdakao, el pasado 8 de octubre, y el de Aiala, el 14 de octubre, acordaron aceptar la fusión de ambas comarcales con el nombre de Ibaizabal-Nervioli, según las directrices del VIII Congreso confederal. Además, los consejos comarcales de Basauri-Galdakao, el 27 de octubre, y de Aiala, el 29, aprobaron la fusión por unanimidad.

El 9 de noviembre tuvo lugar en Basauri el consejo comarcal de Basauri-Galdakao-Aiala, en el que se ratifica la fusión de modo unánime. Asistieron a la reunión como invitados José Elorrieta, secretario general, y Eustakio Uranga, secretario nacional de la interprofesional.

El consejo comarcal aprobó la nueva composición del comité comarcal. Los responsables serán: Kepa Estibez, de Arratia; Jesús M^o Aretxaga, de Ugao; José Angel Grijalbo, de Basauri; Juan José Barandika, de Galdakao y de Información; Koldo Gabiña, de Llodio y de Formación; Juan Vera, de Amurrio; Patxi Arbaizagoitia, de Orduña; Adela Bautista, de servicios jurídicos; M^o Begoña Martín, de Jóvenes, y Donato Caballero, que será responsable comarcal de empleo y secretario comarcal.

JUANJO BARANDIKA

Gasteiz

Federación Europea de Pensionistas

El grupo de jubilados y pre-jubilados de Vitoria-Gasteiz mantiene una constante actividad. "Hay que dejar esa sensación de que todo está hecho y empezar a movilizarse", afirma Alfonso Ortiz de Guinea, miembro del grupo. En su última asamblea, fue éste quien informó acerca de las gestiones que se

están llevando a cabo a nivel europeo. En concreto, Ortiz de Guinea dio cuenta de la constitución de la Federación Europea de Pensionistas y Personas Mayores, que forma parte de la Confederación Europea de Sindicatos. Dicha federación celebró su congreso constituyente los pasados días 29 y 30 de noviembre.

El Congreso eligió un comité ejecutivo, del que forma parte un representante de ELA. El comité se encargó de elaborar una carta reivindicativa, que fue presentada paralelamente a las movilizaciones que tuvieron lugar en diferentes ciudades europeas, y también en Bruselas, con motivo de la Cumbre Europea de los jefes de Estado y Gobierno de la CE, los días 8, 9 y 10 de diciembre.

La Federación de Pensionistas ha planteado reivindicaciones en torno a la jubilación, la vivienda, la sanidad y la asistencia a las personas mayores.

EDU MARKINEZ

Goierri

ELA, txantaiaren aurka

Ezaguna da jadanik Goierriko ELAren Eskualde Komiteak, bailarako zenbait enpresariren aurka ETAK burututako era-

soekiko jarrera. Bi eragin kaltegarri ditu erasoak langileengan: industriaren gainbeherakada alde batetik, eta hainbat familiengan sortarazten duen miseria eta pobrezia bestetik. Gure jarrera hau zenbaitek epelegizat kritikatu bazuten ere, argi eta garbi utzi genuen Goierriko Herrien Ekin-tza Fundazioaren aurrean gure kritikak beti ere ildo sindikaletik joan behar zutela, eta prest geundela alor honetan elkarlanari ekiteko.

Fundazio honekin izandako azken bileran aurkeztu zitzaigun formazio egitasmoa dela eta, gure interesa azaldu genien. ELA prest izango da bailararen industria suztapenerako eta langileen onerako diren ekintza guztietan parte hartzeko.

J. MUNDUATE

Durangaldea

Hechos consumados

El ayuntamiento de Durango practica la política de los hechos consumados, tomando decisiones unilaterales en asuntos o en comisiones donde participa ELA, además de otros grupos con representación social.



MOVILIZACIONES COMARCALES CONTRA LA REFORMA LABORAL DEL GOBIERNO. -Miles de personas se han movilizado a lo largo del pasado mes de diciembre en el Kadagua (día 17), en Llodio (día 20), y en Basauri (día 21) para protestar por el desmantelamiento industrial de estas comarcas y en contra de las últimas medidas antisociales adoptadas por el gobierno de Felipe González. Estas movilizaciones se encuadran dentro de la campaña contra la reforma del mercado de trabajo, que culminaron con la huelga general del pasado 27 de febrero y cuyo otro gran acto será la manifestación nacional que tendrá lugar en Bilbao. Días antes, en el Kadagua tuvo lugar otra importante manifestación exigiendo soluciones para Papelera Española. Todas estas movilizaciones reflejan el descontento de la clase trabajadora, la verdadera pagana de una crisis, que afecta a los de siempre.

Dos ejemplos: La provisión de dos plazas en el euskaltegi y en el centro oficial de moda y diseño de Kurutzia son dos casos paradigmáticos de la actitud consistorial de pasar de las fuerzas sociales.

Vamos a tener que empezar a convencer a esta corporación de que ELA no va de oyente, que tiene voz y que democracia de funcionamiento es otra cosa. La participación institucional de ELA no consiste en dar cobertura a las actuaciones de una u otra fuerza política.

LIN

Oarso-Bidasoa

Fusión entre Naval y Bidasoa

Las comarcas de Naval y Bidasoa hemos decidido, después de un proceso de reflexión y discusión, conformar una sola comarcal, con el objetivo de optimizar los recursos propios y lograr respuestas positivas en las demandas sociales.

La nueva unión comarcal ha adoptado el nombre de Oarso-Bidasoa. Además, se ha constituido el comité comarcal con los responsables locales y los responsables comarcales de jóvenes y formación.

En el marco de actuación ante el desempleo, el Comité Comarcal de Oarso-Bidasoa analizó en profundidad la situación económica y social y decidió diseñar para 1994 un proyecto de inserción laboral para 100 jóvenes desempleados, como respuesta a las reiteradas demandas de los afectados. Por ello, el Comité Comarcal ha emprendido el diseño de un programa de inserción laboral cuyas directrices son:

1. *Principio de realidad:* impone la conveniencia de diferenciar entre lo deseado y lo real, reconociendo las condiciones objetivas en que se plantea la búsqueda de empleo.
2. *Iniciativa personal:* capacidad de las personas para resolver sus problemas -asumidos como propios- si son motivadas, orientadas y formadas adecuadamente para desenvolverse en un mercado laboral cada vez más competitivo.
3. *Trabajo en equipo,* como herramienta de apoyo mutuo, de generación de sinergias que faciliten la superación de las limitaciones personales, lo que permitirá encontrar soluciones de empleo para una parte importante de los jóvenes.

B. LEKUONA

El Comité Económico y Social y la mesa sobre política de rentas del llamado 'pacto social' han abordado recientemente la discusión de un nuevo diseño normativo de estructuración de la negociación colectiva. Este proyecto, que pivota sobre convenios sectoriales estatales, pretende sustituir el mapa de negociación flexible y descentralizado actual por otro rígido y férreamente centralizado.

Liquidar la negociación

Para que se entienda el alcance de este proyecto hay que señalar que sólo en Euskadi se negocian actualmente 158 convenios provinciales y de Comunidad Autónoma que perderían prácticamente su virtualidad. Un número incalculable de convenios y pactos de empresa se verán, asimismo, condicionado por los contenidos de carácter dispositivo y las bandas salariales que establezcan los convenios estatales en el marco de acuerdos globales de rentas.

La realidad laboral de Euskadi, el interés sindical y el de los trabajadores que representamos, además de otras consideraciones de orden práctico, político, jurídico y, sobre todo, democrático, son los motivos del rechazo de ELA a este proyecto normativo.

MODELO DE LABORATORIO

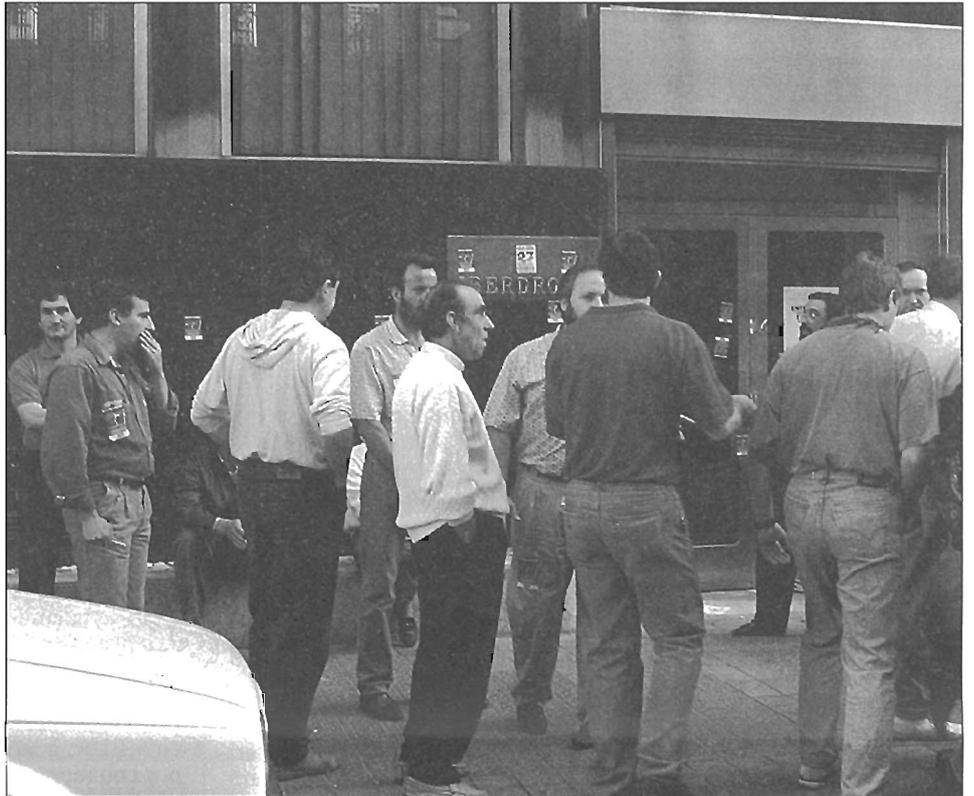
Desde una perspectiva práctica nos parece un verdadero disparate que se pretenda sustituir una estructura de negociación consolidada, que ha demostrado su eficacia, por un modelo de laboratorio inspirado en intereses partidistas. Pensamos que la negociación es más eficaz cuanto más cerca esté de la realidad.

Creemos que la negociación colectiva es un buen cauce para dirimir razonablemente conflictos de intereses y un instrumento adecuado, que se debe utilizar libremente, para ajustar las relaciones laborales a las necesidades diversas de cada empresa.

También, desde el interés sindical, valoramos negativamente este modelo. Pasar de 3.000 convenios a 30 favorece la burocratización sindical, conduce a la pérdida de participación y al alejamiento de los trabajadores de las organizaciones sindicales. No nos parece el mejor camino para fortalecer el movimiento sindical.

Rechazamos, también, este modelo desde el interés de los trabajadores vascos. En Euskadi existe una realidad sindical distinta. Hay más afiliación, mejor organización y mayor capacidad reivindicativa. Desde esta perspectiva no vamos a renunciar a ámbitos de negociación más favorables ni vamos a diluir una realidad más eficaz, construida con esfuerzo, en el escenario –más bien páramo– sindical del Estado.

Además de que este proyecto trata también de impedir el desarrollo de un marco propio de relaciones laborales y supone una agresión a las aspiraciones



de autogobierno de Euskalerrria, tenemos todavía una razón más para rechazarlo: La razón democrática.

RESPECTO A LAS MAYORIAS

UGT y CC OO no están democráticamente legitimados para imponer en Euskadi este modelo, simplemente porque son minoría frente al sindicalismo vasco. Desde el respeto a las mayorías, no pueden pretender trasladar a Euskalerrria un modelo centralizado de negociación colectiva que, además, está dirigido a modificar la realidad laboral y sindical que libremente hemos construido.

Quienes pretenden forzar realidades sociales a golpe de BOE se equivocan. No va a funcionar un modelo de nego-

ciación colectiva que tiene que hacerse sitio rompiendo tantas cosas. No se pueden obviar tantas realidades ni pretender ahogar la pretensión mayoritaria de los trabajadores. Es inútil tratar de forzar la autonomía colectiva. Inútil y negativo, porque cuando la legalidad no sólo no tiene en cuenta la realidad social sino que, además, se enfrenta a ella, genera conflictividad. En el caso de la negociación colectiva, conflictividad añadida y estéril en un campo por definición conflictivo.

Quisiera terminar con un párrafo aprobado en una resolución del Consejo de Relaciones Laborales apoyada por Confebask, ELA y –¡qué contradicción!– las organizaciones que están impulsando este proyecto de centralización de la negociación colectiva. El CRL decía: “Es necesario consolidar en Euskadi un marco de relaciones laborales estable, basado en el respeto mutuo y la voluntad de colaboración, el diálogo permanente, la negociación libre y el reconocimiento de los ámbitos y contenidos que las mayorías empresariales y sindicales vascas pacten en el libre ejercicio de la autonomía colectiva, sin interferencias ni imposiciones de ningún tipo”.

JOSEMI UNANUE
Secretario nacional
de Negociación Colectiva

“
“
**Cuanto más cerca
esté de la realidad,
mayor eficacia
tendrá la negociación
colectiva**

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS

HOSTELERIA

Publicado el convenio de Gipuzkoa

La Delegación de Trabajo de Gipuzkoa publicará en el Boletín Oficial el convenio colectivo básico de Hostelería de este territorio, que fue suscrito por ELA y LAB y la patronal ADEGI. A pesar de que lo habían rechazado anteriormente, UGT y CC OO se han adherido al convenio.

LIMPIEZAS

Comienza la negociación en Araba

Han dado comienzo las negociaciones del convenio de limpiezas de Alava para 1994. Las empresas plantean como instrumento de presión la congelación de presupuestos por parte de los organismos públicos.

ENSEÑANZA

Defensa del marco propio de negociación

ELA-Enseñanza y la patronal de la Enseñanza Privada de la CAV han firmado un documento en el que muestran su voluntad de mantener el ámbito propio de negociación colectiva. Este documento supone la respuesta al intento de



establecer un convenio marco de ámbito estatal (en el que se fijan aspectos como retribuciones, horarios, vacaciones, etc.), que ha emprendido la patronal estatal CECE con la cobertura de la UGT y CC OO.

Pago delegado

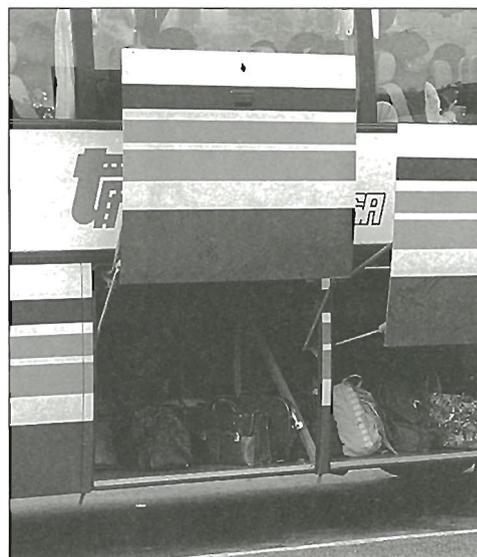
La Federación de Enseñanza considera que la fórmula adoptada por el departamento de Educación para la implantación del pago delegado sólo beneficia a la propia administración y a las patronales del sector. Para ELA, el sistema establecido por el departamento que dirige Fernando Buesa complica y burocratiza el proceso para el cobro de salarios, lo que será un alivio para las patronales del sector, que temían se pusiera en marcha un proceso de control real del uso y destino del dinero público. Ello se verá agravado por el hecho de que sólo afecta a parte de la subvención que reciben los centros docentes, al no incluir a todos los trabajadores.



SERVICIOS PUBLICOS

Nuevas movilizaciones

La Federación de Servicios Públicos de ELA ha instado a la Administración a que, sin ningún tipo de imposición ni condicionamiento previo, se sienta a negociar con los sindicatos. Para esta Federación de Servicios Públicos, el éxito de la huelga del pasado 16 de diciembre debería hacer repapacitar al gobierno vasco y retomar las negociaciones. En opinión de ELA la actitud prepotente que mantiene la administración cierra cualquier vía de negociación y puede llevar a la radicalización del conflicto.



TRANSPORTE

ELA, mayoritaria en Pesa-Bizkaia

ELA obtuvo cuatro de los cinco delegados elegidos por los trabajadores de Pesa-Bizkaia el pasado 16 de diciembre. Los trabajadores de Pesa ratificaron así la línea sindical de ELA en esta empresa.

METAL

Nuevo expediente en Acenor

Los sindicatos y la dirección del grupo Sidenor han acordado un nuevo expediente que contempla un excedente de 512 trabajadores, vía prejubilaciones y jubilaciones anticipadas, que empezará a aplicarse a partir de marzo del 94.

Por otra parte, se ha llegado a un acuerdo en el convenio colectivo de Sidenor, que contempla una subida del 2,5% en todos los conceptos retributivos, así como el abono del 1% de la masa salarial de 1992, en forma de paga única no consolidable, cuya cuantía se ha establecido en 25.000 pesetas lineales para cada uno de los trabajadores de convenio.

Huelga en Irurak

Los trabajadores de la empresa Irurak protagonizaron un paro en solidaridad con 10 compañeros que habían sido despedidos como respuesta a la convocatoria de huelga durante las negociaciones del convenio colectivo. La sanción fue retirada ante la firmeza que la plantilla de Irurak mostró en solidaridad con los compañeros despedidos.



MICHELIN

Industri plana martxan

Según el nuevo plan industrial aprobado por los trabajadores de Michelin-Lasarte, la empresa se ha comprometido a ofrecer una solución no traumática para las 630 personas que entre 1994 y 1995 constituirán el excedente laboral. Una parte de ellos saldrá por jubilación anticipada, y los que no prefieran acogerse a las bajas indemnizadas, continuarán en suspensión temporal de empleo, de forma rotatoria durante dos años.

La mayoría de los trabajadores de Michelin aprobaron en asamblea celebrada el pasado 28 de noviembre el nuevo plan industrial presentado por la dirección, al que la sección sindical de ELA se había mostrado favorable después de las mejoras que se habían introducido en cuanto a regulaciones de empleo, prejubilaciones y aspectos tecnológicos y productivos. La producción global sólo se reducirá en un 16%, de las 18.000 toneladas actuales a las 15.000 que se alcanzarán en 1996.

En julio, la empresa presentó un plan con unas condiciones inaceptables (entre otras, 919 excedentes). La sección sindical se marcó unos objetivos fundamentales, como el mantenimiento y progresivo aumento de las producciones, inversiones en renovación de tecnología, y la especialización de la fábrica de Lasarte en series de turismo y moto.

Tras largas y duras negociaciones, se ha conseguido modificar sustancialmente el plan inicial (el número de excedentes se ha reducido en un tercio). A pesar de no llegar al 100% de los objetivos marcados, significa un importante avance.

La respuesta al plan industrial está ahora en manos de la Administración, y sería una gran irresponsabilidad dejarlo en sus manos, teniendo claro que en las negociaciones se han alcanzado acuerdos que no están en las peticiones a la Administración: acuerdos relativos a producción, convenio, maquinaria, garantía de vuelta a la empresa, etc.

TUBACEX

Etorkizunerako akordioa

ELA eta gainontzeko sindikatuek Tubacex enpresarekin langileentzako akordio bat lortu dute, eta ELA-Metalek egoera honetan izan zitekeen hoberena dela erizten dio. Gehiegizko langile guztiek modu ez traumatikoz utziko diote lanari, eta jabeek kapitala zabaltzeko hitza eman dute. Mobilizazioak burutzeak eta iharduerari eusteak egin du hau posible. Erakundeek laguntzak lehenbaitlehen ematea espero du Metal federakundeak.

1992ko ekainaz gero, Tubacex enpresa arabarrak ordainketak bertan behera utzi zituen. Garai hartan mila langile inguru zituen, eta 19.000 milioitako pasiboa. Orduetik, zuzendaritzarekin negoziaketan

dihardute sindikatuek; soldata eta langileen eskubideak hipotekatuta ikusirik, 1993ko martxo eta maiatza arteko mobilizazioak ezinbestekoak gertatu dira.

Joan den azaroan ordainketei berriro ekin badie ere, hodian sektorea une larrian izanik, Tubacex aurtengo martxora bitartean erregulazio egoeran dago. Urtarrilean elkarte berri bat sortu da, Tubacex Tubos Inoxidables (TTI) izenokoa. Koldo Zelaia ELA-Metaleko idazkari federalaren esanetan, "orain arte ez bezalako lan-harremanak erdietsi behar ditugu" egoera berri honetan.

FRANCO ESPAÑOLA

Movilizaciones contra el expediente

Los trabajadores de la Sociedad Franco Española de Erandio están llevando a cabo diversas movilizaciones para forzar a la dirección a que de una salida digna a los excedentes tras el anuncio de cierre de la empresa, que dejará en la calle a 234 trabajadores.

ESPERANZA Y CIA

Hondamendi bitxia

Markinako enpresa nagusia, Esperanza y Cía (Ecía) harma lantegia hain zuzen, itxi berria da. Garaiotan ez da harritzekoa, baina Eciaren kasua guttenez arrarotzat jo dezakegu, ixtea ez baita ohizko arrazoiengatik (eskaera eza, finantzaketa eskasa, espekulazioa, enpresa zaharkitua) gertatu. Izan ere, bere sektorearen puntan zebilen Ecía, baina pribatua izanik ere Defentsa-Ministraritzarekiko menpekotasun handia zuen, baimen eta exportazioak ematen baitzituen hark, eta ejertzitua zen markinarren bezeroa betidanik.

Ecía orain itxi egin behar izan dute, trikimailu legal baten ondorioz, baina baita Defentsa Ministraritza baimen bat ematerakoan atzeratu egin delako. Enpresa honek 10.000 milioitik gorako eskakizuna zeukan Magrebeko estatu batengandik, baina ezin izango da bete burokraziaren oztopoak direla medio. ELA-Metalek Gobernuaren arduragabekeria eta utzikeria gogor salatu ditu, Markinako ekonomia-eraren oinarria hantzez gora botata geratu baita.

Alemania, en crisis

ELA mantiene a menudo contactos con los sindicatos integrados en la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Los encuentros tienen lugar tanto con motivo de reuniones y congresos de la CES, como a través de relaciones bilaterales, lo que permite tener un conocimiento de primera mano sobre la situación del sindicalismo europeo.

Recientemente, una delegación compuesta por el secretario general, José Elorrieta, el secretario nacional de política industrial, Juan Miguel Mendoza, y el de negociación colectiva, Josemi Unanue, viajó a Alemania para entrevistarse al más alto nivel con representantes de la DGB, confederación sindical alemana, una de las más poderosas del mundo, con 11 millones de trabajadores afiliados.

A lo largo de los tres días que duró la visita, la delegación de ELA se entrevistó en la central de la confederación alemana, situada en Düsseldorf, con el presidente de la DGB, Heinz-Werner Meyer, compartió una comida de trabajo con parte de la ejecutiva confederal, y se reunió también con el director del departamento internacional, Walter Ueberbach, además de con Heinz Matthiesen, responsable del mismo departamento. Los representantes vascos y alemanes realizaron un cambio de impresiones en torno a la situación socioeconómica y del movimiento sindical en Euskadi y Alemania.

NEGOCIACION REGIONAL

La negociación colectiva constituyó uno de los temas centrales de estas reuniones. Josemi Unanue destaca el hecho de que esta actividad sea “la principal para el sindicalismo alemán”. Aún en la situación de crisis que atraviesa Alemania, una vez pasada la euforia que siguió a la reunificación, hay un dato que llama la atención por el paralelismo que se puede establecer con Euskadi: “la DGB rechaza la posibilidad de un pacto social –afirma Unanue–, porque consideran que afectaría a la negociación colectiva, que llevan a cabo los diversos sindicatos integrantes de la DGB, y el Gobierno respeta esa realidad”. El responsable de negociación colectiva destaca además “el ámbito de los convenios, que es regional y no fede-



ral”. Además, dice el secretario de negociación colectiva, “los pactos de empresa adecúan los contenidos de los convenios de los sectores industriales a la realidad de cada centro de trabajo”. En este encuentro bilateral se habló también de otro ámbito de negociación, el europeo. “Los

sindicalistas alemanes consideran que existen aún muchas dificultades por la falta de maduración del sindicalismo supranacional”, dice Unanue, “pero hay sectores más propicios, como el de las líneas aéreas, y habría que empezar a trabajar la negociación en ellas”.

BI URTE BERANDUAGO...

ELAKo ordezkariak beren bidaiean zehar gertu-gertutik ezagutu dituzte Alemaniako ekonomi-krisia eta sindikalgintzaren beste kezka nagusiak DGB konfederakundearen gonbiteari esker. Guri bezain laister ez izan arren, bi urteko atzerapenaz baizik, baina azkenik alemaniarrei ere iritsi zaie errezesioa, eta ez nolanhikoa. 1989an abiatu zen batasunari esker, mendebaldeko ekonomiak gorakada ezagutu zuen aldi baterako. Orain, ordea, langabezia aspaldian ezagutzen ez zen mailalara iritsi da. %10a gainditzea onartezina dela erizten diote. Han enplegua eta industriaren etorkizuna dituzte dagoeneko hausnarketa gai nagusiak, gure arteko langabezia mailak oso urrun badituzte ere. Eta egoera gogor horretan ez dago gizarte hitzarmenaren aipamenik, denek argi ikusten baitute negoziaketa kolektiboaren papera zein den. Ezinezkoa da goi-mailan estatu bategararako –Alemania bezain zehatzak izan arren– soldata eta lan-baldintzak finkatzea. Hori enpresaz enpresa egin behar.

PARO Y RECESION

La economía alemana ha entrado en crisis dos años más tarde que el resto de Europa, gracias al tirón que supuso la reunificación. El nivel de paro ha alcanzado niveles desconocidos hace décadas –ha superado el 10%– y con ese pretexto, la patronal ha roto unilateralmente el convenio del Metal por primera vez en la historia de la República Federal (que fue fundada en 1949).

Sin embargo, los nuevos Länder (estados federados) son los que más sufren la recesión. La delegación de ELA estuvo también en esa parte de Alemania, concretamente en Dresde, capital de Sajonia. Los representantes de nuestro sindicato pudieron apreciar la gravedad de la situación en la antigua RDA. Según Unanue, “la cifra oficial del 16% de paro en el Este oculta las escalofriantes tasas de hasta un 43% de la población activa sin puesto de trabajo, según nos comentaron los responsables de la DGB en Sajonia”. Las industrias de la antigua RDA están obsoletas, y la situación es muy complicada: “Por ejemplo, en la VEB Antriebstechnik, empresa que visitamos y que fabrica maquinaria pesada, la plantilla se ha reducido en dos años de 3.000 a 1.000 trabajadores”, comenta Unanue. “La reunificación ha supuesto un enorme esfuerzo para los alemanes orientales”, y también para los Länder occidentales, por el ingente flujo de recursos que deben dedicar para modernizar lo que fue el estado más avanzado del bloque socialista.

El inmejorable trato recibido en Alemania e interés que mostró la DGB, que preparó reuniones con ELA al más alto nivel, han dejado una grata impresión en los integrantes de la delegación. La colaboración continuará en el futuro.

G.ZEBERIO

José Antonio Zestona, secretario general adjunto de ELA y responsable de Política Institucional y Empleo asegura en la siguiente entrevista que las últimas medidas antisociales adoptadas por el gobierno no son coyunturales sino que responden a toda una filosofía de desmantelamiento de los derechos adquiridos por la clase trabajadora en el último siglo. En este sentido, califica de "gran mentira" que quiera convencerse a la sociedad de que con la desregulación del mercado de trabajo se va a crear más empleo. Zestona reivindica la puesta en marcha de una política económica realmente centrada en la lucha contra el paro, a la vez que se muestra convencido de que la huelga general y el resto de movilizaciones sindicales van a ser un éxito. "Si los distintos gobiernos no varían su política demostrarán un escaso talante democrático y una concepción patrimonialista del poder". Finalmente, el secretario general adjunto de ELA hace un llamamiento a los militantes para que se vuelquen en la campaña. "Tenemos que ir a tope".



JOSE ANTONIO ZESTONA, SECRETARIO GENERAL ADJUNTO

“A LAS MEDIDAS DEL GOBIERNO HAY QUE RESPONDER CON LA MOVILIZACION”

-El debate en torno a la huelga general del día 27 se ha centrado en la unidad sindical o en la huelga en sí misma, olvidándose un tanto la filosofía que hay detrás de la reforma laboral que plantea el gobierno.

-Creo que tenemos que reconducir el mensaje. Ser capaces de explicar a la opinión pública que la reforma laboral que pretende aplicar el gobierno, y que ya por sí sola merecería la convocatoria de una huelga general, no se acaba en sí misma, no es algo coyuntural, sino que forma parte de un plan de largo alcance que empezó en 1985 con los recortes de pensiones, que continuó con la reducción de las prestaciones por desempleo y que continuará con la ya anunciada reforma de las pensiones o los recortes en Sanidad. La reforma del mercado de trabajo es un paso más en el proceso de pérdida de derechos de la clase trabajadora que nos acerca cada vez más al viejo sueño empresarial del contrato individual.

-Estas medidas se encuadran, además, en un contexto de crisis generalizada a nivel europeo.

-Efectivamente. Europa atraviesa una innegable crisis a todos los niveles, aunque quizás la económica y de empleo sea la más palpable. Estamos en un contexto en que se subordina todo a la competitividad; en el que la desregulación, movilidad, despido, reducción de salarios... son valores en alza; mientras que

otros como sindicalismo, solidaridad, derechos e igualdad de oportunidades están claramente en desuso; los gobiernos son todos neoliberales; los empresarios llevan sus capitales a mercados de trabajo más desprotegidos de derechos políticos y sociales; nadie que tenga dinero paga impuestos...El resultado final es que Europa puede quedar sólo en un gran mercado en el que no hay ni políticas industriales, ni fiscales, ni sociales...Un gran mercado sin proyecto político ni consenso social.

-Esta situación, en el caso vasco es especialmente sangrante...

“ “

La gran mentira es que la creación de empleo y la dinamización de la economía se consiguen con la desregulación del Mercado de Trabajo.

-Así es. En Europa estamos hablando de unas cifras de paro en torno al 12%, en Euskadi nos acercamos al 25%, y hay territorios como Bizkaia que incluso superan esta dramática cifra. El 50% de los jóvenes vascos están en desempleo, y eso que nuestra tasa de actividad está casi 10 puntos por debajo de la media europea, y 22 de la americana, por poner sólo un ejemplo. A esto se le suma una situación de precariedad, de desregulación... que nos lleva a asegurar que la dualidad en la sociedad vasca es toda una realidad; que vivimos un proceso de desintegración social que puede explotar en cualquier momento.

Y lo más grave es que, en este contexto, en que las coberturas y las prestaciones sociales son más necesarias que nunca la opción gubernamental es rotunda: desmantelamiento de la sociedad de bienestar y las coberturas sociales, desregulación del mercado de trabajo y eliminación de los contrapesos de carácter social.

HAY SALIDAS

-Algunos están lanzando un mensaje claramente desmovilizador, asegurando que no hay salidas propias, que dependemos de la situación internacional...

-Claro que hay salidas. La salida a esta situación es una política económica cuya prioridad sea la creación de empleo. Para ello hace

falta la adopción de medidas estructurales capaces de dar respuesta a las deficiencias y desequilibrios de nuestra economía. Quizás sea también necesaria la reforma del mercado de trabajo, pero debe ser equilibrada y compensada.

Lo que está claro es que hasta ahora no se han adoptado medidas estructurales; no ha habido política industrial ni de empleo; no hay política fiscal; las infraestructuras siguen siendo deficientes; la formación profesional sigue estancada entre luchas partidistas y los recursos destinados a I+D, insuficientes.

Y el colmo es que intentan ocultar esa falta de medidas planteando la gran mentira, que la creación de empleo y la dinamización de la economía se consigue a través de la desregulación del mercado de trabajo.

A la hora de buscar salidas a la situación actual también tenemos que mirarnos a nosotros mismos con sentido crítico. Darnos cuenta que es fundamental el reforzamiento de la acción sindical. Eso se consigue trabajando por un sindicalismo fuerte, que llegue a las pequeñas empresas, preparado, activo y decidido; centrándonos en la realización de una negociación colectiva sólida, capaz de llegar a todas las situaciones; que lo que se desregule a niveles de legislación se regule por la acción sindical y la negociación colectiva.

-El papel del gobierno central es esta situación es claro, pero ¿qué papel está jugando el gobierno vasco?

-El Gobierno vasco es copartícipe de toda esta política. No sólo porque apoya las decisiones de este gobierno, sino porque en las materias que le competen ha echado la toalla: no ha puesto en marcha una política industrial, las transferencias son pura ceremonia y, además, pasa de las relaciones laborales.

-Comentabas que la reforma laboral forma parte de toda una filosofía neoliberal que empezó a aplicar el PSOE desde el 85, ¿cuáles son las principales consecuencias de esa filosofía?

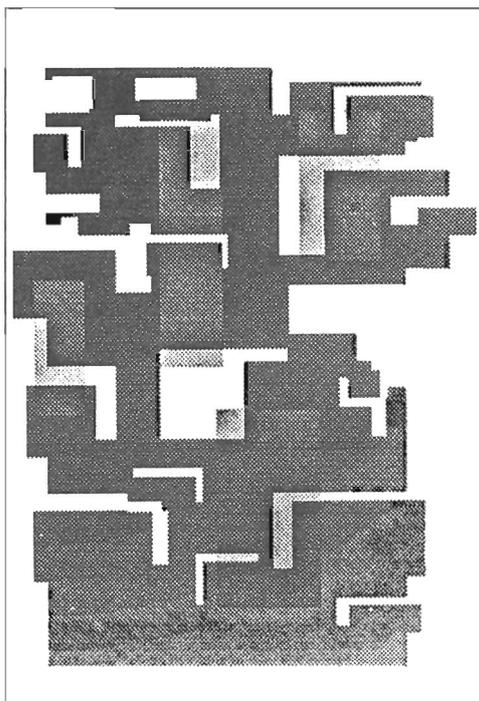
-Las consecuencias son claras para los trabajadores: hay un enorme trasvase de recursos de la clase trabajadora al capital; se desmantela el estado de bienestar; se desregula el mundo del trabajo, y se aumenta el poder y la arbitrariedad de los patronos. Todo ello, además, cercenando la resistencia de trabajadores y sindicatos, y rompiendo el consenso social vigente hasta el momento.

Los sindicatos se han convertido en la presa a batir. Volvemos, en definitiva, al siglo XIX donde todo se subordinaba a la competitividad. Según algunas fuentes de la OIT, a este paso, en 10 años, podemos acabar con todas las conquistas sociales logradas a lo largo de siglo XX.

RESPUESTA CONTUNDENTE

-Parece claro que la respuesta tienen que ser contundente...

-El único camino que tenemos para parar esto es la contestación y la movilización social. Siendo conscientes, además, de que tiene que ser una lucha sostenida y que va a durar años. De hecho, en otros países europeos como Bélgica, Francia o Alemania esa



Negoziaketaren haria

Jose Antonio Zestona, ELAko idazkariorde nagusia, ziur da "Gizarte Hitzarmena" delakoaren inguruko negoziaketetan sindikalgintza espainiarren ahulezia, menpekotasunak eta hipotekak agerian geratu direla berriz. Zestonaren arabera, Gizarte Hitzarmeneko neurriek berehalako erantzuna eskatzen zuten, baina negoziatu ezin dena negoziatuz, UGT eta CC OOek hori ezinezkoa egin zuten. Bestalde, negoziaketetan ELA ez zuten kontutan izan, eta sindikatu estatalen interesen arabera mahai paraleloak zeuden: negoziaketa kolektiboaren zentralizaketa, UGT eta CC OOen monopolioa ziurtatzeko hauteskunde erreforma, edo eta subentzio, formazio iraunkor edo Gizarte Segurantzaren gestio bidezko finantzaketa lortu nahi zituzten.

Hori ikusirik, ELAk LABekin batera gobernuaren neurri antisozialen aurka, industri politika eskatzeko eta lan-harreman esparru propioaren aldeko kanpaina bati ekin zion.

Mugimendu sindikal osoak erantzun beharra zuela argi zuen ELAk, ordea, eta horrexegatik azaroaren 26ean UGT eta CC OOei greba orokorra dei zezatela eskatu genien. ELAren baldintza eskal alor sindikalarekiko errespetua zen. UGT eta CC OOk azkenik deitu beharra izan zuten, negoziaketen porrota ikusita.

LABekin kanpaina aurrera zihuan bitartean, ELAk Euskadi eta Madrilgo CC OO eta UGTekin aipatu hiru gaiëi buruzko elkarrizketak izan zituen. Argi geratu zen UGT eta Madrilgo CC OOen jarrera zurruna, eta Euskadiko CC OOen posizio irekiagoa. Akordioa erdietsi zen hauekin, Madrilgoak aurka bazeuden ere. Hori dela medio, ELA eta LABek ere greba 27rako deitu dute, funtsezko arazoak hor badiraute ere. ELAk benetako ahaleginak egin ditu akordio hori lortzeko.

lucha ha empezado ya. El problema reside en la relación de fuerzas.

Como entendemos que la movilización es uno de los caminos que tenemos para hacer frente a esta situación ELA, conjuntamente con LAB, elaboró una amplia campaña contra las medidas antisociales del gobierno, por la política industrial y el empleo en Euskadi, por el Marco Propio de Relaciones laborales y el sindicalismo vasco, y por el autogobierno y las transferencias.

Dentro de esa campaña se encuentra la convocatoria de huelga general para el día 27, una convocatoria que coincide en la fecha con la realizada por el resto de sindicatos, aunque en base a mensajes y contenidos propios, muchos más amplios.

-Muchos dudan de la legitimidad o de la efectividad de una huelga general.

-Hay muchas razones para la huelga general. La huelga supone decir no, rebelarse ante estas medidas y la filosofía que las sustenta, demuestra una oposición firme a aceptar la situación. La huelga supone, al mismo tiempo, reafirmarnos en nuestro compromiso militante.

Por otra parte, una huelga general, independientemente de los resultados que se obtengan tiene trascendencia en sí misma porque demuestra la situación de descontento existente en un sector amplísimo de la sociedad. Si a pesar del éxito de la huelga general los distintos gobiernos persisten en su actitud, demostrarían que tienen muy poca sensibilidad democrática y una concepción del poder absolutamente patrimonialista.

-Para finalizar, ¿qué mensaje quieres hacer llegar a los militantes de ELA cara a la huelga general y a la gran manifestación nacional de febrero?

-En esta campaña tenemos que ir a tope, tenemos que ser capaces de hacer llegar al gobierno un mensaje claro de oposición a su política. Es, por tanto, una prueba importantísima para los trabajadores vascos en la que tenemos que reafirmarnos en nuestra condición de sindicalistas y de abertzales.

Como decía anteriormente, el objetivo de la campaña supera nuestra oposición a las medidas antisociales del gobierno. Va más allá. Es toda una apuesta de país, por eso tenemos que ser capaces de movilizar, de remover al conjunto de la sociedad vasca. El sindicalismo vasco es el único en estos momentos capaz de sacar al país de la desmovilización y de la apatía.

Tras la huelga general nuestro gran reto será la manifestación nacional del 19 de febrero. Vamos a invitar a pronunciarse y a comprometerse sobre la actual situación a sindicatos, organizaciones políticas y sociales... Tiene que ser una manifestación hecha desde el optimismo, en la que demostremos nuestra confianza en nosotros mismos y en nuestra capacidad de remontar la situación actual.

J. JAYO

ELA-Gazteak ultima una campaña de empleo

La Permanente de ELA Gazteak se reunió recientemente para abordar, entre otros temas, el Plan de Actividades de este año (1993-94) para todos los grupos de jóvenes de nuestra organización. Ya en la anterior reunión de la Permanente, se había decidido que la actividad central de todos los grupos sería una campaña de empleo.

La razón para decantarse por una actividad de este tipo se debe a que creemos que la problemática del empleo/desempleo, aunque afecta al conjunto de la sociedad de Euskadi, incide sobremanera en el colectivo de jóvenes. No tenemos más que echar un vistazo a la tasa de paro juvenil, que es del 53,4% entre los/as jóvenes menores de 25 años de la C.A.P.V. para darse cuenta de que quienes tienen la responsabilidad de crear empleo no están haciendo nada, sino más bien todo lo contrario. Es más, parece como si la sociedad, en general, se haya acostumbrado a tener a los/as jóvenes de Euskadi en una situación permanente de paro y precariedad. Con lo que el pesimismo y la resignación son el sentir general de nuestra sociedad y, en concreto, de la juventud.

Sin embargo, aún siendo conscientes de la gravedad de la crisis, no nos sumamos al carro de la mayoría, más bien al revés, pensamos que es necesario luchar y trabajar para que esta coyuntura que nos ha tocado vivir, cambie, porque si no nos ponemos a trabajar, nadie lo va a hacer por nosotros/as.

Ahí está nuestro reto, el de aunar esfuerzos para que los/as responsables políticos/as nos tengan en cuenta, pero de una manera real y no testimonial.

CAMPAÑA DE EMPLEO

Por esta razón, dentro del Plan de Actividades de ELA-Gazteak se pensó que una campaña del empleo, por un lado sería una forma de sensibilización y, por otro, una manera de presión hacia quienes tienen la responsabilidad de la creación de empleo.

La campaña consiste en un paso previo de recogida de información sobre el empleo, el paro, cursos de formación, etc... en diferentes instituciones, en las administraciones, en las empresas a través de contactos directos, realizando entrevistas o pequeñas encuestas. De esta forma conoceremos nuestra realidad en las distintas comarcas. A partir de ahí se analizarán las carencias y las ofertas que se den en esa zona concreta, para luego elaborar un boletín que sería repartido en todo el pueblo,



en los barrios, dejándolo en bares, en centros de enseñanza, en empresas. Así podremos llegar a todos/as los/as jóvenes y el empleo allí en las comarcas donde estamos. Con esta línea de actuación cumplimos el triple objetivo que nos habíamos marcado desde la Asamblea de mayo.

LLEGAR A LOS JOVENES

En primer lugar, y como ya hemos mencionado antes, llegar a toda la juventud, a quie-

nes estudian, están en el desempleo o trabajan. En segundo lugar, vamos tomando contacto con las distintas administraciones públicas, y también con aquellas entidades u organizaciones que tienen que ver con la juventud y el mundo socio-laboral. Finalmente, en tercer lugar, a nivel de empresa llegando a militantes de ELA, que son quienes pueden presionar en este ámbito.

Siguiendo en la línea de mantener contactos, se decidió que sería positivo el acercarnos a centros de Formación Profesional, sobre todo a los cursos finales, y dar charlas sobre lo que es el sindicalismo, y en concreto, el nuestro. Porque no sólo creemos que el contacto directo con las personas es la mejor forma de comunicación, sino que también podemos ser un punto de referencia para quienes, en un futuro próximo, van a ser los trabajadores y las trabajadoras de Euskadi.

Por último, destacar que desde algunos grupos se plantea el desarrollar una relación más estrecha con las federaciones y los/as delegados/as. Porque entendemos que ellas y ellos son quienes pueden defender mejor a los jóvenes en el mundo de la empresa, ya que la mayoría de las contrataciones son en precario y el empresario juega con todas las ventajas. Ahí es donde insistimos porque en estos tiempos que corren la juventud ya no es el "divino tesoro", es la eterna olvidada.

LUTXI ARRIBAS

EZ GELDITU

Ba dakite ekonomi egoera zein larria den, beroiek eta beren adinekoek somatzen baitute langabezia inork baino hobeto. Gazteen %50 lan bila dagoela, ez dira etxean geratuko, baina ezta ere emigrazioaren irtenbidea hain erraz onartuko.

ELA-Gazteak lanean ari da enpleguaren gaiari erantzun egokiak bilatu asmoz. Lehenik, erakunde eta toki desberdinetatik informazioa jaso eta berori zabaltzea dute helburutzat, ahalik eta gazte gehienengana iritsi asmoz.

Bestalde, erakundeekiko eta sindikatu-konpainiekiko kideekiko harremana ere sendotu nahi lukete, azken batean gazteen arazoak denek gogoan izan dezaten.

Avanzar en la preparación

Problemas y retos de mucha entidad y trascendencia nos esperan uno tras otro y ponen a prueba nuestro temple. También nuestra capacidad para organizarnos y lograr el ritmo adecuado para ser eficaces sin agotarnos.

Una situación que, para cada militante, tiene una circunstancia concreta y definida, bien sea en la sección sindical, en la comarcal o en una sectorial.

Actualmente, estamos todos trabajando en el espacio común de actuación de movilizaciones de uno u otro tipo y obligados a culminarlas con éxito, dadas las agresiones de gran calado realizadas a nuestros derechos más esenciales.

SEUDOPROGRESISMO

Un sindicalismo burocratizador, alejado de nuestra concreta realidad social, centralista y con graves hipotecas, ataca de nuevo con rabia, revestido de un discursoseudoprogresista. Puede decirse que estamos, en este sentido, en unas circunstancias similares al año 79, cuando el acuerdo CEOE-UGT propició el modelo centralista recogido en el Estatuto de los Trabajadores que ahora tratan, desde Madrid, de ajustar más dando otra vuelta al torniquete en contra del sindicalismo vasco.

En esta tesitura, es inevitable que percibamos con total claridad la utilidad y la importancia de disponer de un perfil de la militancia sindical con una capacitación y unos recursos que nos permitan avanzar más y en mejores condiciones en nuestra práctica.

Para dar una más eficaz respuesta al quehacer cotidiano o para afrontar mejor los planteamientos

Las personas militantes sindicales estamos metidas de lleno en el compromiso y quehacer sindical diario. Nos parece que lo urgente y importante se unen y nuestra labor no nos deja ningún resquicio para nada que no sea dar respuesta a lo cotidiano.



de la estrategia confederal, nos supone una ayuda participar en la formación.

La práctica sindical real nos hace ver que con más recursos obtenidos de la formación avanzamos mejor; que con mejores argumentos obtenidos de la formación avanzamos más. La síntesis es que debemos recurrir a la formación para desarrollar más y mejor nuestras responsabilidades.

Por tanto, los objetivos o frutos que cabe esperar del área de Formación son elementos de apoyo como factor que agrega potencia-

lidad a nuestra correlación de fuerzas en la práctica sindical real a todos niveles.

Tenemos que encontrar espacios y métodos para desarrollar y mejorar los perfiles y características que, como militantes, sean susceptibles de mejora. Marcando prioridades, sin complejos y sin conformismos, con coraje e ilusión. Siempre con ambición realista.

Desde la participación en los cursos adecuados con un compromiso coherente, hasta la lectura de materiales que complementen

una autoformación a la que la persona militante nunca puede renunciar.

La figura de la persona autodidacta en el sindicalismo tiene hoy connotaciones de reciclaje permanente o de formación continua. Es una apuesta de pleno sentido hoy y hacia el futuro, porque es la apuesta por estar en las mejores condiciones para ser protagonistas en unas relaciones sociales en profunda transformación.

NECESIDAD DE RENOVACION

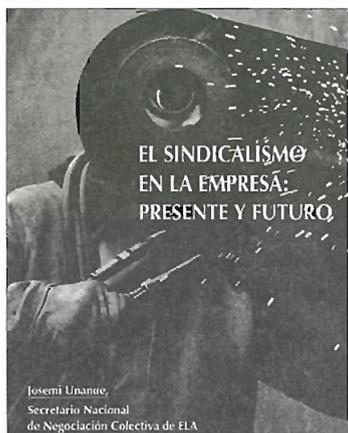
La formación y el reciclaje resultan imprescindibles en un contexto adverso para la expansión y desarrollo de los valores propios del sindicalismo. Se requiere el reforzamiento y renovación de argumentos y modos de actuación sindical.

Desde el Área de Formación queremos dar pasos concretos en el sentido de dar más oportunidades en distintos sentidos. Desde abrir abanico de mayores posibilidades de cursos en las comarcas, hasta lograr un material de lectura y trabajo personal de contenido formativo-informativo cada vez más adecuado.

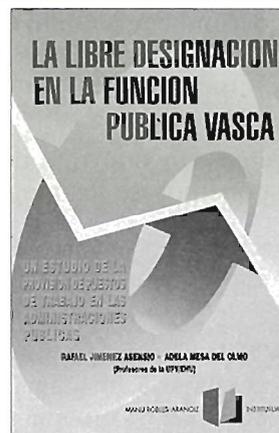
En tanto la demanda de la militancia sea más amplia, exigente y profunda, obligará a preparar una respuesta más elaborada para lograr el nivel requerido. Apostamos por tensar positivamente las cuerdas de exigencias mutuas para que el resultado sea que haya más y mejor formación. Avanzar con la formación y en la formación es el compromiso y reto para el año nuevo.

MARTIN AURREKOETXEA
Secretario nacional
de Formación

LABUR



“Manu Robles-Arangiz Instituta” ha publicado como material de trabajo para el plan de formación de delegados sindicales la intervención de Josemi Unanue, secretario nacional de Negociación Colectiva, en las jornadas de la Aedipe celebradas recientemente en Iruñea. El folleto se titula “El sindicalismo en la empresa: Presente y futuro”. Consideramos que aporta elementos para la reflexión, el análisis y el debate.



“La libre designación en la Función Pública vasca” es un estudio sobre la provisión de puestos de trabajo en las administraciones públicas llevado a cabo por el profesor Rafael Jiménez Asensio, titular de Derecho Constitucional, y de Adela Mesa del Olmo, profesora asociada de Ciencias de la Administración, ambos de la Universidad del País Vasco. El sistema de libre designación constituye un importante elemento para conocer el grado de penetración de la política en la provisión de puestos funcionariales.

El pasado octubre IG-Metall (la federación del Metal de la DGB) celebró Congreso extraordinario y eligió como presidente a Klaus Zwickel, de 54 años, con más del 90% de los votos de los 766 delegados. Así, se convertía en el presidente de la federación más importante de la DGB. IG-Metall cuenta hoy con

tres millones y medio de afiliados. A finales de septiembre la patronal del Metal, por primera vez en la historia de las relaciones laborales alemanas, rompía un acuerdo pactado en negociación colectiva. Era una provocación y así lo entendió IG-Metall. El nuevo presidente, en su primera intervención ante el

Congreso, tuvo como telón de fondo esta agresión patronal. Pero su discurso fue, además, una lección de filosofía sindical. Por eso, por su validez general, vamos a reproducir partes de sus ideas y ofrecerlas a la reflexión sindical de los militantes de ELA. En el poderoso sindicalismo alemán se piensa así:

La fuerza del sindicalismo (I)

—Klaus Zwickel, presidente de IG-Metall—
(Intervención ante el Congreso extraordinario del sindicato)

■ Hay que sentir indignación

En vez de solucionar los problemas están saliendo a la luz los desastres:

- *Cada vez hay más parados.
- *La escasez de viviendas se agudiza.
- *Los parados tienen que vivir del subsidio social.
- *La pobreza se está extendiendo.

Estas evoluciones no son ningún fenómeno natural. Detrás de ellos se encuentran unos intereses de poder y de redistribución que hemos de nombrar. Para los conservadores no se trata tan sólo de la renuncia temporal a algunas prestaciones materiales que están exigiendo a la población. Se trata del futuro económico, social y ecológico de la sociedad.

Los señores Stihl, Necker o Murmann exigen una política de mercado radical. Quieren a los sindicatos como un factor de orden que tranquilice. Pero nosotros no pensamos tranquilizar la inquietud en un momento en el que hay que sentir indignación.

Seguiremos siendo un contrapoder. Un contrapoder necesita alternativas. Nosotros disponemos de los mejores proyectos de futuro.”

LOS SINDICATOS:

- ✓ ¿FACTORES DE ORDEN?
- ✓ ¿DE QUE ORDEN?

■ Trabajadores cualificados y sindicatos fuertes



Tenemos que vincular la lucha actual contra los cierres de las empresas y la reducción de las plantillas contra el desempleo y el desmantelamiento social, con las acciones que desarrollamos para alcanzar nuestros objetivos en política estructural e industrial.

Exigimos —junto con la DGB— un programa inmediato de política de empleo en favor de los puestos de trabajo en la industria y en el sector servicios.

La República Federal goza desde hace tiempo de una ventaja determinante a nivel internacional como centro de producción industrial: trabajadores cualificados y sindicatos fuertes. Esta es la base sobre la que hay que edificar.

La República Federal, hoy en día, sufre una desventaja grave como centro de producción industrial: la falta de concepto del gobierno federal y la confusión de su política económica.

Este gobierno federal no ha sabido aprovechar las oportunidades de la reunificación para repartir la riqueza de manera justa.

En vez de eso, ha permitido la división de la sociedad, fomentando una redistribución injusta de los recursos financieros. Así se desaprovechan las oportunidades de asegurar el futuro de Alemania como centro de producción industrial”.

POLITICA DE EMPLEO:

- ✓ ¿HAY VOLUNTAD?
- ✓ ¿HAY IDEAS CLARAS?
- ✓ REPARTIR LA RIQUEZA DE UNA MANERA JUSTA. ¡ELEMENTAL!

El Area de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres

Vamos a resaltar, brevemente, algunos aspectos dentro del area de igualdad.

En el plano interno, hemos empezado a hablar con los responsables federales y comarciales para conocer cuál es su posición y cómo se ve desde los diferentes sectores y comarcas la problemática de las mujeres que están trabajando o que se encuentran en paro. También estamos hablando con hombres y mujeres liberados/as y militantes del sindicato, y que desde su posición privilegiada han visto cómo se han desarrollado las negociaciones colectivas o cómo se está trabajando en las empresas.

En el mes de diciembre hemos empezado a tener reuniones con diferentes colectivos, empezando con los que, formados por un gran número de mujeres, tienen una problemática muy específica.

MANUAL SOBRE EL LENGUAJE

Por otro lado, en estos momentos estamos elaborando un manual muy sencillo en materia de lenguaje para poder llevar a las negociaciones colectivas, ya que existen apartados generales para el conjunto de las personas trabajadoras que resultan discriminatorias para la mujer, ya que aunque la discriminación no sea explícita, (tenemos el caso del género en determinadas categorías; "mujer de la limpieza" es el ejemplo más claro de ello, que hace que se produzca una consolidación de una situación de desigualdad, siendo fácil cambiar este término por el de personal de limpieza), tenemos que intentar eliminar las categorías femeninas, explícitas o implícitas, así como la denominación sexuada de las mismas.

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

En el ámbito internacional, hemos participado en un seminario impulsado por la Confederación Europea de Sindicatos sobre la Organización del Tiempo de Trabajo. En él tuvo un espacio muy amplio el capítulo



dedicado al trabajo a tiempo parcial.

Los diferentes países hablaron sobre sus experiencias sobre este tema, y hemos podido observar que cuanto más desa-

rollado es un país, mayor es el grado de integración de la mujer.

En el ámbito laboral, y en cuanto al trabajo a tiempo parcial, hay que decir que es un tipo de

trabajo "ocupado" casi en exclusiva por mujeres. Desde las diferentes organizaciones sindicales europeas no nos han podido decir cuántas de estas mujeres que trabajan a tiempo parcial lo harían a tiempo completo si pudieran, ya que no hay estadísticas en este sentido. Aunque en la mayoría de los países europeos el nivel de vida es superior, las prestaciones sociales que se reciben no son las mismas trabajando a tiempo parcial que a tiempo completo, ni son iguales las posibilidades de promoción, ni el tiempo que se pide para acceder a la jubilación.

Se dice que lo ideal es que cada persona pueda elegir si quiere trabajar a tiempo parcial o a tiempo completo. Desgraciadamente, en un momento de crisis como el actual no podemos elegir, aunque sí que es cierto, volvemos a repetir, que el empleo parcial en Europa lo ocupan las mujeres. De esta manera pueden compatibilizar el trabajo fuera de sus casas, con el trabajo dentro de ellas, ya que los servicios sociales, por ejemplo de guarderías, no son capaces de cubrir las diferentes demandas.

El trabajo a tiempo parcial no tiene que ser sólo para las mujeres. Los políticos están tratando de defender el modelo tradicional de la mujer al frente de la familia. Se debería poder volver a trabajar a tiempo completo, para poder cubrir así las necesidades de las mujeres, que tienen que trabajar en casa y dar la oportunidad a los hombres de ocuparse de estos aspectos de la vida familiar.

El trabajo a tiempo parcial es un arma de doble filo, ya que la mujer accede de diferentes formas al mundo del trabajo, siempre teniendo en cuenta el reparto que se da en la familia. Además, hay que tener en cuenta que el trabajo a tiempo parcial no crea empleo, sino que lo racionaliza.

CRISTINA ARENAL

BERDINTASUNA AZTERGAI

Lan-Harremanen Kontseiluak (LHK) ekainean akordio bat onartu zuen. Beronen bidez, emakumea lan munduan gizonarekiko berdintasunez integratzea bultzatzeko konpromisua hartu zuen.

Asmo hori gauzatzeko Kontseiluak bere baitan batzorde bat sortu zuen, eta honen zeregina euskal emakumeen lan egoerari buruzko txosten bat egitea da. Honela, LHKak lan munduan gizon eta emakumeak aldentzen dituzten partehartze mailak sakonago ezagutu nahi ditu. Txostenak ere zenbait faktore izango ditu aztergai: sektorekako desberdintasunak, lan-iharduna zein baldintzatan burutzen den, mugikortasuna, formazioa, eta gainera negoziaketa kolektiboko edukiak, hala nola enpresetako jokabideak: hautaketa erizpideak eta lanposturatzeko jokamoldeak; kontratazio motak eta lan-baldintzak; lanbide heziketa politikak; ordainketa, eta neurri positiboak.

Txosten honek gerora gomendio eta proposamen sail bat ematea posible egingo luke, lan-munduan emakumearen berdintasunera iristea posible egin dezaketena.

Lantalde horretan, ELAz gainera LAB, CC OO eta UGTko ordezkariak daude, eta enpresariengatik Confebask. LHKren izenean ere bere idazkari nagusia da taldekide.

LAS CLAVES DE LA FUERZA SINDICAL

Bélgica: un sindicalismo responsable

Unidas las dos grandes confederaciones sindicales: CSC, de inspiración cristiana, y FGVB, de origen socialista. Unidos los valones (francófonos) y flamencos. Unidos el sector público y el privado. Enfrente, el primer ministro belga, Jean Luc Dehaene (democratocristiano) que, por su habilidad en la maniobra de última hora, se ha ganado el apelativo de 'desactivador'.

Dehaene no ha podido evitar el movimiento de huelgas más fuerte desde 1936. El gobierno de democristianos y socialistas, en un gesto de chantaje, ha señalado a Jean Gol como el hombre al acecho para intentar el asalto al poder. Gol es liberal y partidario de las privatizaciones, del desmantelamiento del sector público y de decidido talante antisindical. Los empresarios han querido demostrar que las huelgas resultarían ruinosas para la economía del país.

El gobierno había anunciado un plan de ajuste y austeridad con fuertes repercusiones en las prestaciones, en la contratación y en los salarios. Los sindicatos valoraron el plan como una ruptura unilateral del consenso vigente desde 1944 en Bélgica sobre el modelo de sociedad.

Los dos grandes sindicatos unidos, sin negar la necesidad de adoptar medidas ante el paro creciente que ya alcanzaba el 14%, exigían un proyecto de reformas global, a largo plazo y realmente equilibrado (solidario).

NEGOCIACIONES ROTAS

Las negociaciones se rompieron en octubre, al no cumplir las propuestas del gobierno los mínimos exigidos por los sindicatos en cuanto a la promoción de empleo, a una fiscalidad equitativa, a unos servicios públicos efectivos y a la preservación de la seguridad social.

Los sindicatos tampoco vieron satisfecha la exigencia de que sus reivindicaciones fueran puestas al mismo nivel que otras demandas como la competitividad o el saneamiento de las finanzas públicas. Era el camino



para realizar una aproximación equilibrada hacia todas las cuestiones esenciales del momento con compromisos fiables que implicaran a todas las partes. En concreto, debían darse garantías sólidas en materia de empleo y de seguridad social.

Rotas las negociaciones, el gobierno concreta su proyecto, que el Parlamento aprueba sin problemas —el gobierno cuenta con una cómoda mayoría parlamentaria— el 17 noviembre. Ello, a pesar de que los sindicatos (CSC y FGVB) habían realizado paros de advertencia dos días antes.

DESMANTELAMIENTO SOCIAL

El plan aprobado por el Parlamento incluye rebajas en subsidios familiares y sanitarios; aumento del IVA; congelación salarial para 1995 y 1996;

incentivos fiscales para las empresas; redistribución del tiempo de trabajo, etc.

Todo, muy lejos de lo que exigían los sindicatos: ni promoción del empleo, ni salvaguarda de la seguridad social, ni profundización en la democracia económica y social, etc.

El sindicalismo belga se ha puesto en marcha más seguro de sí mismo después del éxito de las acciones de advertencia del 15 de noviembre. En un plan articulado con precisión, comenzaron a combinarse acciones de huelgas generales en cadena por provincias y por sectores. La actuación más fuerte fue la del 26 de noviembre, sobre todo por los sectores afectados: empresas públicas, trenes, aviones, correos y teléfonos, enseñanza, etc. Hasta la Universidad Católica de Lovaina paralizó sus actividades, hecho nunca visto. Daba la sen-

sación de que el país se había paralizado.

El primer ministro Dehaene, impresionado por la acción sindical del 26 de noviembre, trató en última instancia de evitar la huelga general convocada para el 10 de diciembre, día señalado para la celebración de la Cumbre europea, precisamente en Bruselas como clausura de los seis meses de presidencia de la Unión Europea. Convocó a los sindicatos a negociar, dispuesto a corregir el plan aprobado por el Parlamento.

Los sindicatos han vuelto a la negociación con el propósito de conectar compromisos, sobre todo en materia fiscal; de flexibilizar, aún más, la nueva postura del gobierno y de obtener de los empresarios acuerdos concretos en materia de empleo. Siempre, se entiende, dispuestos a volver a la acción si una valoración sindical calificara de insuficientes las propuestas gubernamentales.

ITURRIAGA

Sindicalismo en Bélgica

Las dos confederaciones convocantes de las movilizaciones dominan el panorama sindical:

—CSC/ACV: Confederación de signo cristiano. 1.300.000 afiliados

—FGVB/ABVV: Confederación de inspiración socialista. 1.100.000 afiliados.

Además, están también las confederaciones:

—CGSLB/ACLBV: 210.000 afiliados.

—CNC: Confederación de cuadros. 10.000 afiliados.

El total de afiliados a los sindicatos suma 2.600.000 personas. La tasa de afiliación sindical se sitúa en torno al 55%. El sindicalismo belga se caracteriza por una organización eficaz, tanto en la estructura profesional como en la interprofesional, con un alto nivel de afiliación también entre pensionistas y parados.

¿EUROPAKO SINDIKATUENTZAKO DEIA?

Pentsatu egin beharko genuke sindikatu belgiarren ekintza Europako beste herrietan mobilizazioak burutzeko deia izan ote den. Halere, gaitza litzateke CSC eta FGVBek lortu duten presio maila erdietsi ahal izatea. Izan ere, beroiek bezain ekintza jarraitu, artikulatu eta zehatza egitea, eta langileen aldeko ahobatezko erantzun itzel hori lortzea ez baita posible belgiarren afiliazio maila altua, lurraldeetan zehar duten penetratio sakona, lantoki eta sektore desberdinetako presentzia antolatu eta indartsua izan gabe. Are gutxiago sindikatu belgiarrena bezalako antolaketa egitura borobila ez badago. Guzti hori gutxi balitz, horrelako protesta batek erreibindikazio oso zentratuak eta sindikatuen erabateko independentzia eskatzen ditu.

El porqué de la solidaridad entre los trabajadores



GARAPENA

Cuando ELA crea en 1990 la organización no gubernamental Garapena-Asistencia Solidaria Internacional, está creando un instrumento para fomentar una solidaridad efectiva entre los trabajadores de Euskal Herria y los pueblos en vías de desarrollo. Una solidaridad entre trabajadores, realizada desde, por y para los trabajadores.

A través de Garapena, ELA comenzó a realizar una serie de actividades con organizaciones del Tercer Mundo. Pero no era ésta una nueva faceta del movimiento sindical, ya que desde la época colonial, los sindicatos del Tercer Mundo opuestos a los regímenes dominantes contaron con el apoyo y la simpatía de las organizaciones sindicales de los países occidentales. Los vínculos creados en esta época continúan, todavía hoy, en la importante tarea de construir naciones y mejorar las condiciones de vida.

INICIOS

En una primera etapa, Garapena recibe a través de dos organizaciones internacionales a las que ELA está afiliada (la Confederación Mundial del Trabajo, CMT, y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL) diferentes proyectos de cooperación con organizaciones sindicales del Tercer Mundo. Estos proyectos de formación sindical responden a las necesidades de dichas organizaciones y a los objetivos estatutarios de Garapena, contribuyendo a reforzar la cul-

tura sindical, la protección de los derechos humanos y del trabajador como parte importante del desarrollo de los pueblos del Tercer Mundo. Al no poseer Garapena fondos propios, estos proyectos son presentados ante instituciones vascas, con cuya subvención se llevan a cabo en América Latina, África y Europa del Este.

El seguimiento y supervisión que Garapena realiza de estos proyectos nos permiten obtener una visión global y realista de las necesidades actuales de los países en vías de desarrollo. Nos ayudan a conocer, sin filtros, países y comunidades con cuyas organizaciones nos unen lazos de amistad y solidaridad, lazos de pertenencia a las mismas familias sindicales.

Poco a poco, y gracias al mayor conocimiento que Garapena tiene sobre las organizaciones y las comunidades, los proyectos van llegando directamente de forma bilateral, sin pasar por las organizaciones internacionales, aunque Garapena sigue las directrices impuestas por ellas. Llegan también proyectos de carácter productivo o socioeconómico, mediante los cuales Garapena impulsa y refuerza a las organizaciones más necesitadas, al responder a las necesidades básicas de sus afiliadas y afiliados. Estos proyectos les permiten potenciar su autonomía financiera.

Se dice que la solidaridad no es más que un modo de salvar las malas conciencias de las sociedades occidentales, pero en Garapena creemos que entre los trabajadores del Sur y del Norte existe una afini-

dad en la lucha común para conseguir mejorar las condiciones de trabajo y de vida, o la lucha contra el trabajo infantil. Tanto los trabajadores del Sur como los del Norte están trabajando por los mismos objetivos, y debemos cooperar para que los países en vías de desarrollo puedan conseguirlos.

LA DESAGRADABLE REALIDAD

Los proyectos nos están acercando a una realidad que puede parecer sumamente desagradable, sucia e incómoda desde nuestros sillones. Nos acercan desde nuestra visión cada vez más individual y egoísta a una realidad sumamente difícil, en la que las amenazas, persecuciones, encarcelamientos o muertes de sindicalistas están a la orden del día. En el Informe Anual sobre Violaciones de los Derechos Sindicales de 1992, publicado por la CIOSL, se presentaron casos documentados de muertes de 200 sindicalistas y 2.000 detenciones, además de numerosos casos de amenazas de muerte, secuestros y acoso.

Un desarrollo sostenible, en el que el crecimiento económico y el progreso social vayan unidos, tiene que contemplar el organizar lo desorganizado, pero hacerlo puede resultar sumamente peligroso cuando nos enfrentamos con una fuerte oposición empresarial y gubernamental.

No podemos quedarnos impasibles, observando (eso sí, cómodamente y ante nuestro televisor) cómo situaciones ya históricas para el mundo occidental barren organizaciones sindicales de países supuestamente democráticos. Observando cómo se pasan por alto los derechos sindicales y humanos, o cómo se dificulta a los trabajadores el acceso a alimentos y artículos de primera necesidad.

CONTRIBUCION AL DESARROLLO

Desde Garapena podemos contribuir al desarrollo de estas organizaciones, y a su vez, al de las comunidades y países donde se encuentran. Debemos realizar nuestra pequeña aportación a la cooperación para que las hondas diferencias entre los trabajadores del Sur y del Norte disminuyan, para que las trabajadoras y trabajadores del Tercer Mundo accedan por derecho propio a los sistemas sanitarios, educativos, y a un trabajo digno. Queremos "extender" la solidaridad de los trabajadores de los países en vías de desarrollo, contribuyendo a paliar sus necesidades y cooperar al desarrollo, no sólo de nuestros interlocutores, las organizaciones sindicales fraternales, sino también de las comunidades y países donde se encuentran.

AMAIA BETELU

1994ra iritsi gara. Joan den urtea beldurgarria izanik, aurtengorako ere informazio honek ez digu bereziki pozteko aukerarik ematen. Izan ere, 93aren jarraipena dugu, eta bitartean ez da ezer berezirik

gertatu. 94ean lanpostu berririk ez omen da sortuko, eta langabezia hazi egingo da joera hori eta gobernuaren lan merkatuaren erreforma gogorra direla medio. Gobernu zentralak ekonomia hozteko neu-

rriak hartu zituen, eta hoztu ezezik izoztea ere lortu du. Ea orain nork jartzen duen martxan berriz industria eta gainontzeko sektore guztiak mugitzen dituen motorea. Langabetu guztiak ditugu zain.

1994 empieza mercado por la crisis

Si pretendemos analizar cómo puede resultar desde el punto de vista económico este 1994 en el que nos acabamos de adentrar, hay que empezar diciendo que, aunque resulte obvio, la línea de separación en el tiempo respecto a 1993 es muy pequeña. Así, este año no es más, tampoco menos, que una continuación del anterior.

En lo referente al empleo, que es la principal preocupación de los trabajadores y trabajadoras de Euskadi, como insistentemente venimos señalando, las previsiones más realistas indican que no se van a crear puestos de trabajo netos.

Durante 1993, según los datos del INEM, el número de personas sin empleo creció en Euskadi un 13%. Es decir, que por cada 100 personas que el 1 de enero de 1993 no tenían posibilidades de trabajar, el 1 de enero de 1994 había 113. Esta tendencia al incremento del desempleo ha sido una constante durante todo el año pasado, e incluso se aceleró a finales del mismo, por lo que en los próximos meses es de esperar que se siga en la misma línea.

PRECARIEDAD Y RECORTE

A ello hay que añadir las modificaciones que el Gobierno está introduciendo en materia de contratación, de modificación de las relaciones laborales en las empresas, que tienen un doble objetivo. Por un lado pretenden aumentar la precariedad en el empleo (contratos de aprendizaje, contratos a tiempo parcial sin protección social, etc.). Por otro, se recortan los derechos laborales (mayor facilidad de despido, aumento del poder del empresario).

Estos cambios van a suponer de inmediato un fuerte aumento del paro. Lo mismo es previsible que suceda a medio y a largo plazo.

Además, las perspectivas sobre el empleo son pesimistas a la vista de que la recuperación de la economía no parece que sea probable en próximos meses, ya que tanto en el Estado español como en el conjunto de la Unión Europea se han venido aplicando políticas económicas de enfriamiento,



to, que han perjudicado notablemente al crecimiento y al empleo, confirmando las críticas que desde los sindicatos hacíamos a esas políticas.

En el Estado español la situación es de especial gravedad, ya a los niveles más elevados de paro de los que se partía se suma que las políticas de ajuste se han puesto en práctica con mayor dureza que otros lugares.

“

Las previsiones para el 94 no son, ni mucho menos, halagüeñas

A todas estas políticas les está ocurriendo la paradoja de que habiéndose mostrado tan eficaces en conseguir el famoso enfriamiento no son capaces de hacer revivir a una moribunda economía.

Un ejemplo evidente de lo anterior es lo que ocurre en la industria en Euskadi. Durante 1993 la producción industrial descendió a ritmos muy fuertes. Hemos oído hablar de una cierta mejoría, pero en la realidad lo que sucede es que la producción industrial a finales de año ha disminuído menos que a principios, pero al fin y al cabo siguiendo la senda descendente de los últimos años.

Lo que sucede en la industria es una muestra de los problemas estructurales que soporta. A pesar de las enormes ventajas comparativas que en términos de precio le ha reportado las devaluaciones de la peseta, la producción industrial sigue bajando.

Tampoco parece que el problema esté en los salarios. La práctica totalidad del comercio exterior (tanto las exportaciones como las importaciones) se realiza con países con niveles salariales superiores a los nuestros.

MIKEL NOVAL

Problemas que afectan al mundo económico-industrial (I)

En muchas ocasiones, y últimamente con excesiva frecuencia, nos preguntamos qué está ocurriendo, ¿por qué aumenta el desempleo en todos los países industrializados?, ¿por qué Euskadi y el estado español tienen una tasa de desempleo muy superior al resto de Europa, pese a que su tasa de actividad es bastante inferior? La crisis que estamos sufriendo, ¿es coyuntural o estructural?, ¿qué soluciones existen?...

Pretender dar respuestas válidas y exactas a tales preguntas supondría un tanto vano, cuando al parecer nadie tiene en estos momentos una solución certera. Nuestra única pretensión es la de que afloren, bajo el mismo título, una serie de artículos que sirvan de apuntes para reflexionar sobre determinadas materias que, afectando a la generalidad de los países industrializados o específicamente al nuestro, ayuden a entender, aunque sea de modo parcial, lo que está ocurriendo en estos últimos años en el entramado político-industrial de Euskadi.

Dado que consideramos que gran parte de la crisis que padecemos es de carácter estructural –global o particular– deberíamos tratar de resolver los problemas estructurales que nos afectan. Para ello comenzaremos con algún artículo para reflexionar sobre problemas globales del actual sistema capitalista, para pasar luego a referirnos a problemas estructurales de nuestras empresas e industrias.



Un dato vital para comprender lo que está ocurriendo en el mundo industrializado es que la productividad por hora trabajada está aumentando en el mundo a un ritmo superior al incremento del consumo, diferencia superior a un punto anual, durante los últimos años, cuyas consecuencias afectan al conjunto de las estructuras económicas y hacen aflorar con mayor intensidad los problemas estructurales de que adolece cada país.

Una de las consecuencias directas de ese desfase es que cada año, con menos horas de trabajo, se producen todos los bienes y servicios que el mundo es capaz de consumir, en las actuales circunstancias de desarrollo económico que margina al sub-consumo a buena parte de la población mundial. Expresado de otra manera, cada vez son necesarios menos trabajadores para abastecer al actual mundo llamado “solvente” o “industrializado”.

Esta circunstancia provoca un proceso de incremento del desempleo que, lejos de ser coyuntural, tiene una fuerte componente estructural, y que no se solventará, aunque nos gustaría equivocarnos, mediante una nueva fase de desarrollo económico global, salvo que se formulen profundos cambios estructurales en las relaciones económicas mundiales.

Ahora bien, dejando para otro artículo la continuación de esta reflexión, hemos de convenir que en las actuales condiciones de mundialización de la economía, de acelerado cambio tecnológico y de deslocalización industrial, no todos los países sufren por igual la lacra del paro. Aquellos países que adolecen, por una u

otra circunstancia, de mayores problemas estructurales internos y que tienen menor capacidad de consumo e inversión interior, sufren más que otros.

EL CASO VASCO

Al igual que hemos vivido en Euskadi situaciones de sectores con exceso de capacidad productiva, que se han afrontado mediante guerras de precios y que han concluido con un deterioro de todas y cada una de las empresas, hoy, ante la situación de capacidad productiva global excedentaria, gobiernos y grandes capitales están provocando la batalla de competitividad entre países, bajo el pretexto o la intención de trasladar el problema a otros países, fruto de la cual nos encontramos ante continuos ataques a las condiciones laborales y sociales de los trabajadores, sin que por ello se solvete el problema global del empleo.

Problema de empleo que, teóricamente, se podría solventar en un país a costa de empeorar condiciones de vida y trabajo y de mayores desigualdades sociales, trasladando problemas a otros países, si sólo se diese en él un avance importante de competitividad. La realidad es que, ante medidas de este tipo en un país, otros las continúan, y la consecuencia es de no abordar el problema de otra manera puede ser la misma que la indicada antes para las empresas: Todos los trabajadores exhaustos y en peores condiciones, el problema del desempleo sin arreglar, y con el gran capital como único gran beneficiario de la operación.

Mucho nos tememos que de seguir por el camino iniciado, asistiremos antes o después a una vuelta a esquemas proteccionistas y autárquicos que no harán sino empeorar la situación económica, pero que responderán a un sentido de autodefensa de los países o de las agrupaciones de ellos ante la batalla emprendida por la producción y los mercados.

No obstante, hemos de ser conscientes de que a Euskadi y al conjunto del Estado les está tocando una de las peores partes en el concierto mundial del reparto del empleo, debido a problemas estructurales de política económica y a males endémicos que afectan a empresas e industrias y que iremos analizando en posteriores artículos.

Por consiguiente, se debería tratar de limitar nuestras diferencias con otros países, pero no a través del empeoramiento de las condiciones laborales y salariales que no hacen más que encubrir los verdaderos problemas, sino mediante la solución de los problemas estructurales de nuestra economía y al fomento de cambios estructurales en las empresas que coadyuven a mejoras de productividad para así restablecer ventajas comparativas.

JUAN MIGUEL MENDOZA
Secretario nacional
de Política Industrial

Algunas de las medidas propugnadas por el Gobierno dentro de la reforma del mercado de trabajo se han visto reflejadas ya en el Boletín Oficial; a ello se une el contenido propio de la Ley de Presupuesto que, entre otras cosas, establece anualmente la cuantía de las pensiones y cotizaciones a la Seguridad Social.

Nuevas normativas laborales

1) Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación (BOE del 7-12-93).

–En cuanto a la colocación, autoriza la existencia de agencias privadas de colocación sin fines lucrativos, y legaliza las Empresas de Trabajo Temporal, estando en trámite parlamentario un proyecto de ley por el que se regulan tales empresas.

–Se establece una nueva regulación de los contratos formativos, con exclusión para los aprendices de la cobertura de desempleo y de prestación de I.L.T. por enfermedad común.

–En los supuestos de contrato a tiempo parcial cuya prestación de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho a mes, se excluye la cobertura del desempleo, del subsidio de I.L.T. enfermedad común, y de las pensiones de vejez e invalidez.

–Se determina que los contratos de fomento de empleo, cuya duración máxima de tres años expire entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1.994, podrán ser prorrogados por una sola vez por un plazo máximo de dieciocho meses.

Por otra parte, se prevé la contratación de fomento de empleo en pequeñas empresas, para trabajadores perceptores de prestaciones de desempleo, según programas y colectivos a determinar anualmente por Ley de Presupuestos; este año ello se llevará a cabo por decreto de Gobierno.

Este Real Decreto-Ley, en lo referente a los contratos formativos y los contratos a tiempo parcial, ha sido desarrollado por Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre (BOE del 31-12-93), que concreta entre otros aspectos el número máximo de aprendices en cada centro de trabajo, y establece el modelo de los contratos.

2) Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función públi-



ca y de la protección por desempleo (BOE del 31-12-93).

–Se reduce el tope mínimo de la cuantía de la prestación al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, salvo para el trabajador que tenga hijos a cargo, en cuyo caso se mantiene en el 100 por 100.

–A los efectos del derecho al subsidio de desempleo, sólo se entenderá por “responsabilidades familiares” tener a cargo al cónyuge e hijos menores de 26 años o mayores incapacitados (antes se incluían todos familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Además, se reduce la renta del conjunto de la unidad familiar que puede superarse, pasando a ser el 75 por 100 del salario mínimo interprofesional.

–La prestación por desempleo deja de incluir la cotización a la Seguridad Social, que en adelante pasa a descontarse de la cuantía de la prestación en un 65

por 100, abonando el INEM el 35 por 100.

Recordamos que la incompatibilidad de las prestaciones con las indemnizaciones por despido fue retirada por el Gobierno, a cambio de subir 0,5 puntos la cotización de los trabajadores en activo por la contingencia de desempleo.

3) Real Decreto 2318/1993, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 1994 (BOE del 31-12-93).

Dicho salario mínimo queda establecido en la cuantía de 60.570.-pts./mes, ó 2.019.-pts./día, para los mayores de 18 años; y 40.020.-pts./mes ó 1.334.-pts./día para los menores de 18 años.

4) Ley 21/1993, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1994 (BOE del 30-12-93), que incluye, entre otras, las siguientes previsiones:

–CONGELACION DE LAS RETRIBUCIONES:

Se establece la congelación salarial del personal al servicio del sector público y del sector público estatal, especificando expresamente respecto al del sector público que los convenios que impliquen crecimientos retributivos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicable caso contrario las cláusulas sobre aumento salarial.

–IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FISICAS:

* Pasan a constituir rendimientos del trabajo, no exentos del IRPF las prestaciones de desempleo.

* Pasan a constituir rentas no exentas del IRPF todas las prestaciones de la Seguridad Social como consecuencia de incapacidad permanente, que no sea la incapacidad permanente absoluta o la gran invalidez; así como las pensiones por inutilidad o incapacidad permanente de los funcionarios, que no constituya una gran invalidez.

En Nafarroa, la Ley Foral 14/1993, de 30 de diciembre, de medida fiscales (BON del 31-12-93), ha incorporado iguales medidas en su régimen foral.

* La escala de gravamen del impuesto queda sin deflactar, subsistiendo para 1994 la del año anterior.

–BASES Y TIPOS DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL:

* La cuantía de las bases máximas durante 1994 es:

de los grupos 1º al 4º inclusive, 349.950.-pts./mes; de los grupos 5º al 11º, 260.820.-pts./mes.

* Los tipos de cotización a cargo del trabajador son el 4,9% por contingencias comunes; el 0,1 por Formación Profesional, y el 1,6 por Desempleo, o sea, 6,6% en total. La variación respecto del año anterior es la cotización por desempleo, que se incrementa un 0,5%.

B. HARRIOLA

Desplazamiento. Oposición del trabajador alegando justa causa: Aspecto personal y razones a alegar por la empresa.

(S. del Tribunal Supremo 3ª, de 2 de febrero de 1993)

Resulta erróneo, como hace la entidad recurrente en el caso, identificar o reducir la justa causa que puede alegar el trabajador para oponerse al desplazamiento ordenado por la empresa con la imposibilidad material de cumplir dicha orden o el resultarle ésta gravosa por sus particulares circunstancias personales, que desde luego son algunas de las justas causas a que se refiere el art. 40 pero que no constituyen un numerus clausus, ya que tal justa causa puede centrarse, como en el caso, en que son inexistentes o insuficientes las razones técnicas, organizativas o de producción alegadas por la empresa en su comunicación dirigida a los trabajado ordenando el traslado.

La dicción literal y la significación lógica del art. 40.3 ET permite deducir que las potestades de conocimiento de la Administración, en caso de oposición al traslado temporal por parte de los trabajadores se extienden tanto a las razones organizativas, técnicas, productivas o de contratación, a justificar por la empresa, como a las que se opongan por los trabajadores; razones éstas que, por su parte, tampoco tienen por qué limitarse a un plano puramente personal, ajeno a las anteriores; en consecuencia, la Administración laboral tenía potestades para examinar la realidad de las razones técnicas, organizativas y productivas que justificaban el traslado de los trabajadores actores, por cuanto habían sido alegadas por éstos como causas personales justificativas de su oposición al traslado, y habiendo usado de dichas potestades para controlar las razones expuestas por la empresa para fundar la solicitud de traslado temporal y los motivos de oposición esgrimidos por los trabajadores afectados, no hubo desviación de poder por parte de la Administración.

Cotización trabajo a tiempo parcial. Equivalencia a días cotizados a los efectos del cómputo de período de carencia para ser beneficiario de I.L.T.

(Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de mayo de 1993)

El art. 128 LSS exige, para generar derecho al subsidio por ILT derivada de enfermedad común, un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, pero tal precepto no requiere para considerar cumplido dicho período que la cotización corresponda a jornada completa, lo cual supone que la cotización realizada por cada día de trabajo a tiempo parcial, prestado en horas, haya de computarse como día de cotización a los indicados efectos.

Es cierto, sin embargo, que el mandato indicado se inserta en un contexto normativo hoy ya no vigente, pues el art. 74.4 de la misma Ley, al fijar el tope mínimo de las bases de cotización, dispone –en norma que después derogó el ET– que tal tope mínimo consistía en la cuantía íntegra del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, cualquiera que fuere el número de horas que se trabajen diariamente.

El ET alteró las bases de cotización para los trabajadores a tiempo parcial, en tanto que, derogando con respecto a éstos lo que dispon el art. 74.4 inciso último LSS, vino a establecer en su art. 12 que la cotización a la S.S. se efectuará en razón de las horas o días realmente trabajados. La finalidad de esta norma era sin duda fomentar la colocación de dichos trabajadores mediante la reducción de costes sociales, pero nada establecía, sin embargo, sobre la incidencia que estas nuevas bases de cotización pudieran tener a efectos del período de carencia, sin que haya razón alguna para entender que una norma instaurada para la protección de estos colectivos pudiera perjudicarles en el área de cobertura de la S.S.

El examen de la normativa aplicable permite entender la voluntad de man-

tener el régimen establecido en la LSS para el cómputo del período de cotización exigible para causar prestación por situación de ILT, que lleva consigo que los días trabajados en la jornada reducida propia de la modalidad contractual a tiempo parcial, aun cuando la cotización tenga que ser efectuada por las horas trabajadas, sean computados como días de cotización a efectos de alcanzar el período mínimo exigible para causar prestación de ILT, incidiendo la menor cotización sólo a efectos de la base reguladora.

Posibilidad de seguir la ejecución contra la entidad sucesora: la sucesión sustantiva produce la sucesión procesal.

(S. del T.S. de 8 de junio de 1993)

La sucesión del INSS, por ministerio de la ley, en la posición de la Mutua- lidad de previsión, le hace asumir las obligaciones ya declaradas en vía jurisdiccional, por lo que la ejecución de tales pronunciamientos alcanza a la Entidad Gestora, aunque no fuera parte en el litigio donde se formularon.

La mecánica del proceso de ejecución de sentencias, basada en el principio de fuerza vinculante que por su propia naturaleza ha de desplegar lo decidido en sentencia respecto de las partes afectadas por el litigio a que puso término, no es ajena a la posibilidad de cambio de partes en el mismo, no sólo en el supuesto de transmisión del objeto litigioso (art. 9.4 LEC), sino cuando una de ellas desaparece, y si bien es cierto que, normalmente, el juez necesita una prueba de la transmisión realizada, demostrativa de la legitimación de la nueva parte que sucede a la anterior, como puede ser el testamento, la declaración de herederos, la escritura de disolución de la sociedad, etc., cuando el cambio se produce ope legis por una nueva persona jurídica o entidad de los derechos y obligaciones de otra cuya desaparición se decreta, la subrogación se produce ipso iure y, por tanto, decae la necesidad de acreditación ante el juez

Sindikalgintza

Recientemente han tenido lugar dos fusiones de comarcales. Naval y Bidasoa han integrado la de Oarso-Bidasoa y Basauri-Galdakao con Ayala, la de Ibaizabal-Nervi6n. Hemos hablado de los objetivos y primeros pasos de estas fusiones con Eustakio Uranga, responsable de la Interprofesional, Donato Caballero, de Ibaizabal-Nervi6n y Bittor Lekuona, de Oarso-Bidasoa.

EUSTAKIO URANGA, RESPONSABLE DE LA INTERPROFESIONAL

“Las fusiones de comarcales permitirán crear organizaciones reales”

—¿Cuál es el objeto de esta reestructuración?

—Eustakio Uranga: De la misma manera que se llevaron a cabo las fusiones entre federaciones, el intento fundamental de estas fusiones de comarcales es el de crear equipos de dirección reales, para responder mejor a la función de la Interprofesional, hoy más importante que nunca. Queremos concentrar los medios humanos de ELA, de cara a los servicios jurídicos y administrativos, a la asistencia para las federaciones que no tienen presencia en la comarca, al desarrollo de las políticas confederales en cada localidad y la relación con las instituciones y asociaciones existentes en cada sitio.

Por otra parte, las fusiones obedecen al mandato del VIII Congreso confederal, en el que se decidió que los representantes del Comité nacional tenían que ser miembros natos, es decir, elegidos por su respectiva organización. Por eso se tiende a reducir el número de uniones comarcales.

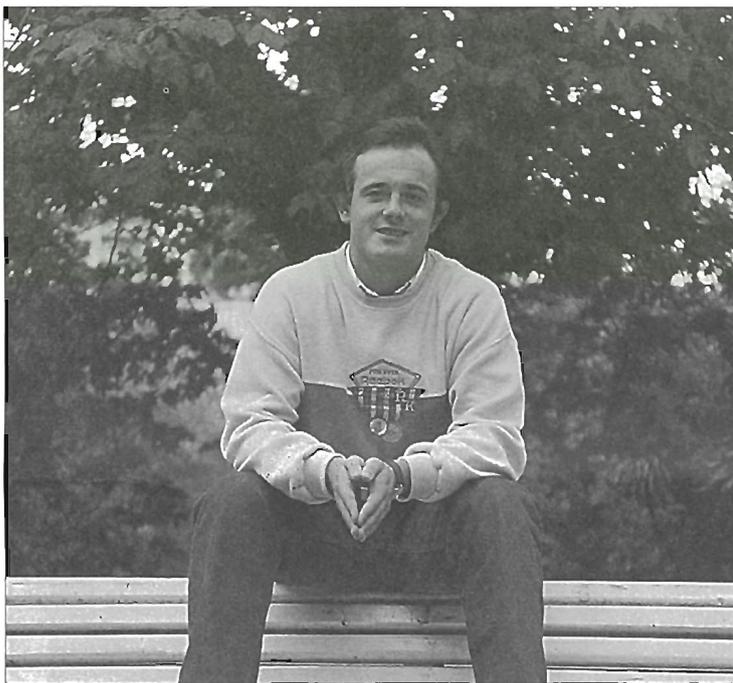
DIRECCION REAL

—Donato Caballero: A partir de la fusión, el comité comarcal asume la dirección del sindicato en la comarca. Hasta ahora esa función resultaba difícil, porque el comité se reunía sólo cada dos meses; ahora, las reuniones tendrán lugar cada quince días.

Cada persona tendrá dentro del nuevo comité comarcal una responsabilidad concreta.

—Las comarcales fusionadas han empezado a funcionar...

—E.U.: Están recién constituidas, y los efectos no se van a notar de un día para otro, pero el proceso se ha llevado a cabo con ilusión por parte de los militantes, que lo ven de modo positivo.



—D.C.: En Ibaizabal-Nerbioi hemos elaborado ya un plan de actividades comarcal, del que el comité comarcal va a efectuar un seguimiento continuo.

—Las uniones locales, ¿cómo quedan?

—D.C.: Nuestro primer objetivo concreto es la fusión real entre las uniones locales de Orduña y

Amurrio, y el llegar a tener un responsable liberado en cada unión. Consideramos de gran importancia formar equipos y diseñar planes de actividades locales. Sus funciones principales son las visitas a empresas y la participación institucional.

La unión comarcal, por su parte, se dedicará a la formación, empleo, jóvenes y jubilados, información y prensa.

MAYOR PRESENCIA

—¿Qué otros aspectos de esta fusión destacaríais?

—E.U.: La formación de equipos de dirección, que permitirá ofrecer un servicio mejor al afiliado y tener una mayor presencia en los problemas de cada pueblo. La dirección comarcal asumirá una verdadera responsabilidad, y ello redundará en mayores posibilidades de atajar los problemas de los afiliados fuera de la empresa.

—D.C.: La dedicación en exclusiva de un responsable a los servicios jurídicos y a la administración, como consecuencia de la necesidad de controlar y reforzar esas áreas.

En cuanto a la participación institucional, vamos a intentar extenderla. Estamos presentes en sendas comisiones en los ayuntamientos de Basauri y Galdakao. Intentaremos que se creen comisiones en Amurrio, Llodio y la Mancomunidad de Arratia. La interprofesional debe lograr que las comisiones tengan información de la vida del pueblo. En Basauri funciona, y ELA ha conseguido por ejemplo que las viviendas de protección social sean adjudicadas por sorteo público.

J.MENDIA

BALIABIDEEN OPTIMIZAZIOA

Oarso-Bidasoa da sortu berri den beste eskualde batura berria, “Naval” eta “Bidasoa” zirenak elkartu dituen. Bittor Lekuona arduradunaren esanetan, helbururik nagusiena baliabideen erabilpen ahalik eta hoberena da. Lekuonaren arabera, “birmoldaketarekin interprofesionalen zuzendaritza politikoa burutzeko aukera gehiago izango dugu”, eta bide batez “arlo desberdinetan benetako arduradunak izateko aukera”. Erakundeen aurrean “beste errealitate bat eta proposamen berriak aurkez ditzakegu”.

Gizarte aldatetari moldatzean datza interprofesionalaren erronka. Oarso-Bidasoako arduradunak dioenez, “langabetuekin gehiago inplikatu nahi dugu”. Gizarte arloan partehartzea areagotu beharra ikusten du honek, “gero eta jende gehiago dago laguntza beharrean, baina babesak murrizten ari dira”. Erakundeetan ere gehiago sar daiteke sindikatua eskualde batura berrien bidez, dio Lekuonak. Azken batean, Bittor Lekuonak sindikatuko erakundeak zabaltzea beharrezko ikusten du “gizarteko sektore desberdinetara iritsi ahal izateko, baita kultur mugimenduetara ere”. Hor-txe dago desafioa.

Franqueo previamente abonado en la oficina provincial de Correos y Telégrafos de Bizkaia