



El 7 de diciembre de 1979 se llevó a cabo una huelga general y una gran manifestación reclamando el derecho de negociación colectiva en Euskadi.

CATORCE AÑOS DESPUES...

Triunfo del derecho a la negociación

El parlamento español ha aprobado la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, por la que se corrige el actual sistema de centralización de la negociación colectiva y se permite que las mayorías sindicales y empresariales que se puedan constituir en cada ámbito puedan negociar convenios y acuerdos, sin otros límites que determinadas materias que podrían quedar excluidas.

El Comité Nacional, en su reunión del 9 de mayo, ha calificado de enormemente importante este

cambio por el que ELA venía luchando desde hace más de 14 años y consideró que abre nuevas perspectivas de acción sindical. A juicio del Comité Nacional este cambio nos abre posibilidades legales de llegar a convenios colectivos y acuerdos de todo tipo, pero no debemos olvidar que los acuerdos son resultado de la relación de fuerzas y que sólo si somos capaces de acumular la fuerza necesaria podremos conseguir nuestros objetivos.

El Comité Nacional ha considerado, por ello, necesario hacer los

esfuerzos necesarios para sumar el máximo de apoyo sindical en este nuevo marco de negociación colectiva.

En la misma reunión, el Comité Nacional ha lamentado la escasa receptividad que, por el contrario, han encontrado nuestras propuestas en materia de elecciones sindicales y de reforma del Título I del Estatuto de los Trabajadores. De hecho, la superación de las consecuencias negativas de la reforma laboral deberá ser uno de los objetivos inmediatos de la negociación colectiva. (Págs. 4 y 24)



MAIATZAREN LEHENA

Milaka lagun bildu zen Iruñea, Tuter, Gasteiz, Donostia eta Bilbon ELA deitutako manifestaldietara. "Gizarte solidarioa eraiki" eta "Langileok gure etorkizuna defendatzen" izan ziren LABekin batera burututako ekintzetan aldarrikatutako kezak.

Krisitik irteteko beharrezko ekonomi eta industri politikaz gainera, lan harremanetarako euskal esparrua ere eskatu zuten manifestariak —emakume, gizonezko, zahar zein gazte— aipatutako bost hirietan. Euskal Herriaren herri etorkizunak langileon partehartzea eskatzen duela argi geratu zen aldi honetan ere.

(12 eta 13. orr.)

ELA Sindikalgintza



Triunfo del derecho a la negociación

CATORCE AÑOS DESPUÉS...

El movimiento español ha...
 CATORCE AÑOS DESPUÉS...
MAIATZAREN LEHENA
 El Comité Nacional de la...
 El Comité Nacional ha...
 por ello...
 Pág. 43-46

6



ACUERDO SOBRE FORMACION CONTINUA EN GIPUZKOA "Formación a la carta"

7



VIA LIBRE AL CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL DE LA CAPV

- 3 LA FIRMA DEL MES
Germán Kortabarria
- 4 CONFEDERACION:
Crónica del Comité Nacional
- 5 ESKUALDEAK ETA
FEDERAKUNDEAK
- 6 FORMACION A LA CARTA
- 7 VIA LIBRE AL CES
- 8-9 NEGOCIACION COLECTIVA
- 10 MUNDO LABORAL
- 11 GAZTEAK-JOVENES
- 12-13 CRONICA DEL
1 DE MAYO
- 14 FORMACION
- 15-17 LEER Y DEBATIR:
"Reflexiones en torno al futuro
del sindicalismo"
- 18 INTERNACIONAL
- 19 GARAPENA
- 20 EKONOMIA
- 21. PROBLEMAS QUE AFECTAN
AL MUNDO ECONOMICO E
INDUSTRIAL (V)
- 22 GUIA LABORAL
"Legitimación negociadora"
- 23 JURISPRUDENCIA
- 24 ENTREVISTA CON
JOSEMI UNANUE

15-17

REFLEXIONES EN TORNO AL FUTURO DEL SINDICALISMO

José Elorrieta
Secretario General de ELA



JOSE ELORRIETA: "Reflexiones en torno al futuro del sindicalismo"

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

Tonos y formas

En los últimos tiempos abundan en las organizaciones de ELA las iniciativas de publicación de boletines y hojas informativas. Estas publicaciones revelan el desarrollo y el dinamismo interno de las organizaciones y sirven de vehículo de información y opinión hacia los colectivos a que se dirigen. Hay que decir, además, que están mejorando sensiblemente en contenidos, tratamiento y presentación y, por tanto, en eficacia como portadoras del mensaje de ELA.

Es normal que estas publicaciones tengan en muchos casos un fuerte contenido crítico, en la medida en que denuncian situaciones de injusticia o comportamientos que nos parecen incorrectos. Componente crítico que se debe además expresar con la claridad y la dureza que las circunstancias requieran.

He observado, sin embargo, que en algunos casos, ciertamente contados, estas críticas revisitan formas y tonos que resultan cuanto menos chocantes. Y que a mi juicio no ayudan a la eficacia del objetivo crítico que se pretende. Me permito, por ello, reflejar algunas ideas y reflexiones recogidos acá y allá que pueden ayudarnos a la hora de redactar nuestros boletines, hojas informativas, notas, etc.

✓ Cada cual debe ser consciente y responsable de lo que dice y, más aún, de lo que escribe. Cuando además se escribe bajo una sigla ese sentido de la responsabilidad se debe extremar, ya que estamos comprometiendo de una u otra forma al sindicato.

✓ La fuerza y la credibilidad de lo que decimos va a depender de la veracidad, claridad y convicción con que exponga-

mos los hechos y razones. Utilizar palabras fuertes y expresiones descalificadoras no va a dar mayor solidez a nuestros textos; al contrario, en todo caso.

✓ La crítica de una actuación determinada no debe llevarnos sin más a descalificar globalmente a la persona o la institución responsable. Hay que guardar una cierta proporcionalidad en la crítica. Nuestro arsenal no debe componerse sólo de artillería; aunque cuando sea necesario tengamos que ser

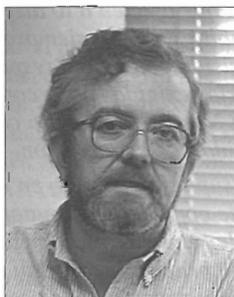
capaces de echar mano también de los cañones.

✓ El respeto de las personas es un límite que hemos de procurar no traspasar. El insulto no debe tener cabida en nuestras publicaciones. Si recurrimos a él mostramos debilidad en nuestros argumentos y falta de estilo.

✓ Tenemos que ser especialmente cuidadosos en la crítica de otras organizaciones sindicales. Por duros que sean los enfrentamientos y las discrepancias, hay unos límites de respeto institucional que no debemos franquear. Por citar un ejemplo, no me parece correcto que en publicaciones nuestras nos hagamos eco de chistes ofensivos sobre otro sindicato.



No quisiera que nadie entienda que con estas reflexiones intento convertir nuestras publicaciones en hojitas parroquiales, ni en menú de régimen para estómagos delicados. La sal y la pimienta no pueden faltar en un boletín sindical que se precie. Espero simplemente que estas ideas o reflexiones nos ayuden a acertar en su adecuada dosificación.



GERMAN KORTABARRIA
*Secretario nacional de
Comunicación*

Reproducimos a continuación el comunicado que difundió ELA cuando se conoció la aprobación en el Senado de la enmienda al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, así como el texto del artículo una vez reformado.

ELA considera muy satisfactoria la modificación de la negociación colectiva

El pleno del Senado aprobaba el nuevo texto del Estatuto de los Trabajadores que, en opinión del Secretario General de ELA, José Elorrieta, no ha corregido los aspectos regresivos fundamentales contenidos en la reforma laboral que dieron origen a la huelga del 27-E, y que van a estar presentes en las reivindicaciones del próximo 1º de mayo.

Por otra parte destacó Elorrieta que la reforma de la normativa sobre elecciones sindicales no ha dado una solución satisfactoria a la regulación de este proceso tan fundamental para los trabajadores y sus organizaciones. A pesar de algún avance en cuanto a certificación de resultados, consideraba Elorrieta que se ha dejado pasar una buena oportunidad para hacer bien las cosas, aunque expresaba su seguridad de que, al menos en Euskadi, el acuerdo entre los sindicatos va a posibilitar un proceso electoral con todas las garantías.

José Elorrieta calificó, sin embargo, de muy satisfactorio el acuerdo materializado en el Senado en materia de negociación colectiva, acuerdo que mediante la nueva redacción del artículo 84 introduce elementos decisivos de corrección a la actual estructura centralizadora de la negociación colectiva y posibilita que en ámbitos como el nuestro, siempre que haya una voluntad sindical y empresarial mayoritaria, se puedan negociar con libertad convenios colectivos y acuerdos de eficacia general.

“Esta modificación –afirmó Elorrieta– puede calificarse de histórica ya que permite superar el contencioso que desde que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores hace catorce años distorsiona la negociación colectiva en Euskadi y posibilita un marco

de negociación colectiva más democrático y racional.”

“La colaboración intersindical puede ser la gran beneficiada de este cambio normativo y estoy seguro de que el conjunto del movimiento sindical vasco no va a dejar pasar esta oportunidad de recomponer líneas de colaboración sobre una base más sólida”, añadió el secretario general de ELA.

El texto aprobado por el Senado ha incorporado también enmiendas que garantizan la eficacia a todos los efectos de los procedimientos de resolución de conflictos que se están desarrollando en el Consejo de Relaciones Laborales.

“Es de justicia destacar –manifestó Elorrieta– que en estas materias hemos contado con la colaboración incondicional de los parlamentarios nacionalistas, tanto de los grupos del PNV en el Congreso y el Senado, como del diputado Albistur, y el senador navarro Estebe Petrizan, de EA. De hecho el acuerdo sobre negociación colectiva ha partido de un compromiso alcanzado por el grupo parlamentario del PNV en el Congreso. Y hemos sido testigos de cómo también en el Senado se han volcado para sacar adelante nuestras propuestas. Se ha podido constatar –subrayó– la misma actitud de apoyo decidido que ya se manifestó en los debates parlamentarios del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical”.

Elorrieta ha declarado, por último, que la voluntad manifestada por parte del PSE-EE de superar este contencioso ha contribuido en su opinión a la aceptación por el PSOE de la enmienda sobre negociación colectiva.

Bilbao, 28 de abril de 1994

Texto del nuevo artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 84 - CONCURRENCIA

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número 2 del Artículo 83, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los Sindicatos y las Asociaciones Empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los Artículos 87 y 88 de esta Ley podrán en un ámbito determinado que sea superior al de empresa negociar acuerdos o

convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la Comisión Negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Palacio del Senado, 27 de abril de 1994

El acuerdo sobre elecciones sindicales debe ponerse en marcha cuanto antes

En su reunión del pasado 2 de mayo, el Comité Nacional abordó los siguientes asuntos:

ELECCIONES SINDICALES

En cuanto a la normativa, hay que esperar a lo que salga de la reforma en el Senado. El Ministerio de Trabajo afirma que está de acuerdo con nuestras propuestas en materia de preaviso y publicación, pero habrá que ver qué es lo que definitivamente se aprueba.

El acuerdo con CCOO sigue en pie y ambas organizaciones hemos decidido dar un plazo para la incorporación de LAB y UGT.

Se están manteniendo contactos con el Departamento de Trabajo y Seguridad Social para concretar los procedimientos de seguimiento y control que se vayan a seguir.

Se está planteando, por otra parte, la realización de cursillos de formación que verben específicamente sobre el tema de las elecciones sindicales.

REFORMA LABORAL Y SERVICIOS JURIDICOS

El secretario general del Metal plantea la necesidad de prestar especial atención desde los servicios jurídicos a las consecuencias de la entrada en vigor de la reforma laboral. Se suscita un debate sobre la adecuación entre medios y volumen de asuntos en los servicios jurídicos. Elorrieta indica que se está haciendo un estudio sobre los servicios jurídicos del que se deduce que una parte importante de las personas con expediente en los servicios jurídicos son afiliados nuevos que están además pagando la cuota P o simplemente no están afiliados. El Comité Ejecutivo está estudiando el tema y va a traer al Comité Nacional una propuesta para poner remedio a esta situación.

SERVICIOS MINIMOS Y CES

Se informa de que los textos sobre servicios mínimos y reforma del CES están prácticamente ultimados, valorándose ambos positivamente en sus líneas generales.

DEBATE EN EL SENADO SOBRE REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Se trata de las posturas que los miembros del Comité Ejecutivo que están siguiendo este tema, Josemi Unanue y Germán Kortabarría, deben defender ante los grupos parlamentarios y se marcan las prioridades.

CRONICA DEL COMITE NACIONAL

Construcción y Madera

Reunión de la Secretaría Federal

El pasado día 5 se reunieron en Donostia los miembros de la Secretaría Federal para tratar entre otros temas el de la Formación. Dentro del programa anual se han realizado varios encuentros con militantes de la FCM; la última tuvo lugar en Zestoa el pasado día 15 de abril, con resultados francamente buenos, ya que la estrategia para las elecciones sindicales y la negociación colectiva, temas estrechamente ligados, obtuvo un respaldo unánime por parte de los asistentes.

Las cementeras, por otro lado, se reunirán en Zestoa para tratar el tema de la seguridad y salud laboral, concluyendo el trabajo realizado en cada empresa en colaboración con Rubén Díaz, técnico de ELA. Por último, se ha convocado en Gipuzkoa para el día 20 la sectorial de construcción para analizar el programa de formación continua en colaboración con las instituciones forales y patronales; ELA participa en el programa como miembro titular de la comisión. Esta reunión servirá también para preparar la negociación colectiva para el año 1995.

MIKEL OLAZABAL

Transporte

Encuentros de formación

Tal como estaba previsto en el apartado de formación del Plan de Actividades de la Federación, los pasados 12 y 15 de abril 60 militantes de la federación mantuvieron un encuentro —las personas procedentes de Bizkaia y Araba en Igorre, y los de Gipuzkoa y Nafarroa, en Donostia— con el fin de reflexio-

nar sobre diferentes temas de la actualidad sindical.

La actual coyuntura económico-sindical, las próximas elecciones y la reforma laboral en relación con la negociación colectiva constituyeron la base de estas jornadas.

Estos encuentros fueron valorados de forma muy positiva por los asistentes, tanto en lo referente a la actualidad e importancia de los temas, como por la exposición de los ponentes (Josemi Unanue, Eusebio Alberdi, Adolfo Muñoz 'Txiki' y Jose Mari Aranbarri). Los encuentros constituyen uno de los pilares que la Federación considera necesarios para el debate y la formación de sus militantes. La experiencia confirma esta necesidad, por lo que esperamos poder repetir la experiencia el próximo mes de septiembre.

Consejo Federal

El próximo 20 de mayo se reunirá en Bilbao el Consejo Federal del Transporte. Esta será la primera reunión del Consejo Federal tras el Congreso celebrado el pasado mes de diciembre. En el orden del día del Consejo se efectuará un análisis de las actividades y evolución de las cifras de afiliación del pasado año y el actual, así como el estado de los convenios del ámbito de actuación



federal, además del importante reto de las próximas elecciones sindicales.

J.C.L.

Enseñanza

Oposiciones y cursillos

Como ya es sabido, en el sector de enseñanza se han puesto en marcha tanto la convocatoria para Oferta de Empleo de docentes de la red pública, como los procesos internos de funcionarización para personal laboral fijo de educación especial (en sus dos subsectores de transferidos de Araba y CAPV), y de ikastolas (transferidas de Araba y de las publicadas de la CAPV).

Desde ELA llevamos tiempo negociando con la Administración las condiciones de las oposiciones, con numerosos problemas, como muchos sabéis. En estos momentos, sin haber tirado la toalla en este apartado, están en marcha asimismo varias demandas con petición de corrección de las convocatorias, o alternativamente la suspensión cautelar de ellas.

Además, en previsión de que se celebren las citadas oposiciones, la Federación de Enseñanza de ELA ha organizado cursos de preparación, gratuitos y para afiliados. Es decir, es un servicio más del sindicato para sus miembros. Ante las consultas habidas por parte de no afiliados sobre su posibilidad de participar, pagando una matrícula, la respuesta está siendo clara: Es un servicio para afiliadas y afiliados, y quien esté interesado en participar tiene clara la forma de hacerlo: la afiliación.

Quienes estéis interesados, además de la información que se remitirá por las vías habituales, poneos en contacto con los responsables de la federación.

J.M.L.

ESKUALDEAK / COMARCAS

Bajo Deba

La máquina-herramienta necesita soluciones

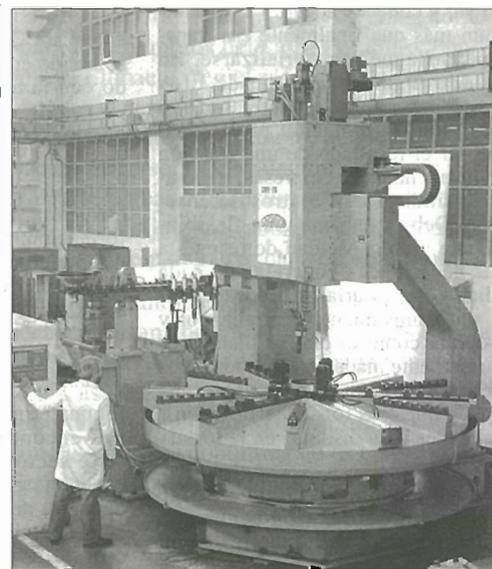
Hemos llegado casi a la mitad de 1994 y la crisis se sigue manteniendo. En esta comarca especialmente castigada hay un sector de gran importancia, la máquina-herramienta, que a trancas y barrancas (regulaciones de empleo, rescisiones de contratos por jubilaciones anticipadas, invalidez...) ha llegado a una situación crítica a la que hay que dar respuestas concretas.

La creación de un grupo industrial en el sector de la máquina-herramienta abrió en su momento una vía de esperanza para los traba-

jadores y sus familias, que sobre todo en Elgoibar están llegando al límite de la paciencia.

Con objeto de situar el estado de las conversaciones y proyectos, el secretario nacional de política industrial, Juan Miguel Mendoza, acompañado de Amaia Aldasoro, del Gabinete Técnico, y Moisés Aranzeta, responsable del Metal de la zona, celebraron el pasado 19 de abril una reunión con los delegados de ELA, sindicato mayoritario en el sector, en la que tras un cambio de impresiones se vio la necesidad de iniciar movilizaciones y adoptar medidas de presión para que de una vez se tomen medidas que terminen con la angustia de los trabajadores de la máquina-herramienta y sus familias.

J.A.ULAZIA



Recientemente el Departamento de Economía de la Diputación de Gipuzkoa ha presentado un Plan de Formación Continua elaborado con el consenso de sindicatos y patronal. Se trata de un modelo sectorializado, tripartito, a ras de suelo, que trata de dar respuesta a las necesidades de las empresas, pequeñas, medianas y grandes. Es, en definitiva, un plan que coincide en las líneas básicas con el proyecto de Formación Continua de ELA, y que rompe de manera drástica con la filosofía del acuerdo de Formación Continua firmado el año pasado en Madrid por la CEOE y los sindicatos UGT y CC OO, tal como nos explica Xanti Ugarte, que sigue muy de cerca todo este tema.

EL PLAN DE FORMACION CONTINUA DE GIPUZKOA ROMPE CON EL MODELO CENTRALIZADO E INEFICAZ DEL ESTADO, Y DA RESPUESTA, POR FIN, A LAS NECESIDADES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

Formación “a la carta”

–El Departamento de Economía de la Diputación de Gipuzkoa ha presentado “en sociedad” un plan de Formación Continua consensuado con sindicatos y patronal. ¿Qué valoración haces de este plan?

–Creo que para entender la importancia de este plan hay que empezar contextualizando la situación actual de la formación continua.

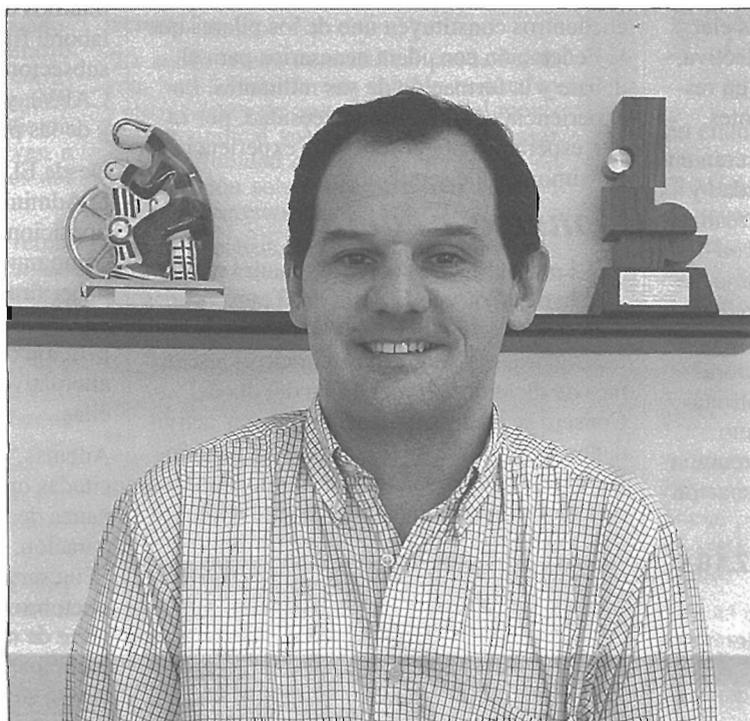
La formación continua es fundamental, sobre todo en periodos de grandes cambios y reestructuraciones como el actual, ya que gracias a ella se posibilita la adaptación de la empresa a los cambios tecnológicos. Influye, por tanto, sustancialmente en la competitividad de las empresas. También beneficia, por supuesto, a los trabajadores al permitirles reciclarse y mejorar su capacitación personal.

A pesar de todo lo anterior, sin embargo, ni en el estado ni en Euskadi existe un modelo de formación continua, un “todo” con cierto orden y eficacia. Se hacen cosas sueltas desde diversos entes, pero sin que exista coordinación y sin que se de respuesta a las necesidades reales de nuestras empresas. A la poca formación continua que se da, además, no acceden las pequeñas industrias, que son precisamente las que más carencias tienen en este sentido y más lo necesitan.

A esta situación se le suma el acuerdo al que el año pasado llegaron el Gobierno, la CEOE y los sindicatos UGT y CC OO para que la parte de la cuota de Formación Profesional que se dedica a la formación continua sea administrada desde Madrid por la patronal y esos sindicatos.

Nosotros nos opusimos frontalmente a este acuerdo por razones políticas y de propia eficacia. En primer lugar, porque la formación profesional es un capítulo que debía haber sido transferido ya, y con este acuerdo se dificulta aún más que finalmente esa transferencia llegue a materializarse. En segundo lugar, porque desde ELA entendemos, como ya he esbozado antes, que la formación profesional debe ser el resultado de una relación muy estrecha entre empresas, trabajadores, sindicatos y centros de enseñanza. Debe tener una gran flexibilidad, una gran capacidad de respuesta a las necesidades concretas de cada realidad empresarial. En consecuencia, un planteamiento centralizador y burócrata como el que se plantea es enormemente inadecuado en términos de eficacia. Sin olvidar el riesgo existente de que esos fondos se destinen a finalidades muy distintas de la formación.

En pocas palabras, el acuerdo de Madrid ofrece formación continua a granel, sin fines estructurales como deben ser la capacitación permanente



del aparato productivo y de los trabajadores. Sin ir más lejos, los primeros datos relativos a 1993 apuntan que no se ha destinado a Euskalerría, ni de lejos, las cantidades que proporcionalmente le corresponderían, y que la mayoría de los programas aprobados pertenecían a grandes empresas.

MODELO SECTORIALIZADO

–Esa ineficacia que comentas parece más evidente si cabe en Gipuzkoa, al estar compuesto su tejido industrial, fundamentalmente, por pequeñas empresas...

–Así es. Por eso este plan de Formación Continua –que no es propiamente un acuerdo sino una idea del departamento de Economía de la Diputación de Gipuzkoa, dirigido por el socialista Guillermo Echenique, que se ha ido enriqueciendo y completando con la aportación de sindicatos y patronales– es tan interesante, en nuestra opinión.

La pequeña empresa, hasta ahora, no ha tenido ni cultura, ni volumen, ni estructura, ni masa crítica para pedir formación. Este acuerdo, sin embargo, parte de esa realidad, rompe con el esquema y filosofía anterior y pasa a dar una formación continua a la carta, yendo a las propias empresas a analizar sus necesidades, a buscar la demanda de formación

En una primera fase, que es en la que nos encontramos, se han escogido siete sectores fundamentales en la economía gipuzkoana, y se han seleccionado, definido y desarrollado los correspondientes centros de formación. Los sectores son Máquina

Herramienta, Mueble, Construcción, Papel, Artes Gráficas, Transporte y Comercio. El siguiente paso ha sido contratar para cada sector los analistas que empezarán a visitar las empresas, a contactar con los sindicatos y las direcciones para detectar las necesidades de formación existentes. Estamos ahora, por tanto, en esa fase de trabajo de campo, pero no se va a esperar hasta que acabe el proceso para empezar a ofertar los cursos.

–¿Cuáles son, en tu opinión, las principales características de este plan?

–Que se trata de un modelo tripartito, es decir, con presencia de administración, patronal y sindicatos; sectorializado; que hay un control de los fondos destinados a la formación continua, y que ésta es impartida por quien debe hacerlo, o sea, empresas y centros.

EXPERIMENTO

–De este plan, además, pueden deducirse otras ventajas añadidas, ¿no?

–Estamos convencidos de que sí. Por ejemplo, en Gipuzkoa la patronal tenía un control casi absoluto sobre la formación. Con este plan se corrige esa tendencia. Además, al jugar los sindicatos un papel activo en los planes de formación continua creo que conseguiremos que el trabajador medio olvide sus reticencias a la formación. Hasta ahora, generalmente, no se le ofertaba lo que le interesaba, y se identificaba, además, formación con regulación. Uno de los objetivos que todos nos planteamos con este

acuerdo es que tanto empresarios como trabajadores se sientan copartícipes del plan, que vean los centros como algo necesario.

El que en algunos de estos institutos de formación se imparta, además, enseñanza reglada va a servir para acercar la realidad de las empresas a las escuelas, algo que nos parece fundamental cara a la formación de esos jóvenes, que están destinados a trabajar en el sector en unos años.

Este modelo sectorializado liga, además, formación continua con negociación colectiva. Muchas veces hemos constatado las dificultades para negociar planes de formación en un contexto de tensión como el que rodea a la negociación normal de cualquier convenio. Ahora se nos proporcionan otros foros de encuentro entre las partes que, esperamos, sirvan para posibilitar acuerdos susceptibles de ser introducidos en los diferentes convenios.

–Existe una comisión de seguimiento de este Plan. ¿Qué propuestas tiene previsto ELA presentar de manera inmediata?

–En la comisión de seguimiento del plan, ELA va a proponer que los futuros cursos de formación no se limiten sólo a aspectos tecnológicos, sino que haya cursos más integrales, incluso de formación general básica. También vamos a proponer que se acabe de definir la participación sindical en todos los centros o institutos donde se va a impartir la formación. La patronal está en todos, pero no ocurre todavía lo mismo con la parte sindical.

–¿Qué posibilidades hay de extender este plan a otros territorios?

–Se han dado los primeros pasos pero queda lo más difícil, ver si somos capaces de poner en práctica un proyecto que, sobre el papel, es francamente atractivo. Dependerá del trabajo, eficacia y rigor con el que todos los implicados trabajemos el que pueda servir o no de para otros territorios. Tenemos un reto muy importante: poner las bases sólidas de una nueva formación continua en este país.

Para finalizar, destacaría la escasa concienciación del gobierno vasco en materia de Formación Continua, que no sólo se ha mostrado hasta el momento incapaz de proponer un plan general a nivel de Euskadi, sino que se mantuvo absolutamente indiferente ante el rechazo de las organizaciones sindicales mayoritarias en Euskadi al acuerdo de Madrid.

J. JAYO

Vía libre para el Consejo Económico y Social

Tras casi diez años de bloqueo, el Consejo Económico y Social (CES) de la CAPV podrá ponerse en marcha. Este órgano consultivo para asuntos socioeconómicos es tripartito (participan en él la Administración, las organizaciones sindicales y empresariales, más un grupo de expertos sin voz ni voto) y fue creado ya en 1984. Por aquellas fechas se nombró entre sus miembros una comisión de tres personas por grupo para redactar el reglamento, que resultó imposible de consensuar. En estos más de nueve años, ELA ha mantenido su negativa a participar en un órgano en las condiciones de funcionamiento y representación previstos en un principio. Gracias a los cambios introducidos en un nuevo proyecto de ley, referidos al número de miembros, a la fórmula de designación de expertos y presidente y al sistema de adopción de acuerdos, las partes integrantes del Consejo han llegado a un acuerdo que permitirá desbloquear la puesta en marcha del CES vasco.

RAZONES DEL BLOQUEO

Las negociaciones para poner en marcha el Consejo han permanecido estancadas por varias diferencias de fondo. En primer lugar, la patronal, junto con los miembros del tercer grupo (cámaras de comercio, cajas de ahorro, etc.), defendía que las decisiones debían ser adoptadas por mayoría absoluta de los miembros del Consejo. ELA veía un grave obstáculo en ese procedimiento de adopción de acuerdos, porque aseguraba la mayoría de las administraciones y la patronal (representadas por organizaciones empresariales, cámaras de comercio, cajas de ahorro), que tienen 14 votos, frente a los 7 de los sindicatos. "Así pensaban ganar todas las votaciones, pero no podía ser", comenta José Elorrieta, que siguió la negociación desde el principio; "no aceptábamos un sistema de votación en el que los sindicatos perdiéramos siempre", afirma el secretario general de ELA. La ley quedó empantanada.

Después de varios intentos de arreglo surge un problema adicional: El Gobierno intenta excluir a LAB, diciendo que sólo formarán parte del CES los sindicatos más representativos. ELA tampoco aceptaba esta arbitraria decisión.

El nombramiento de expertos, que en el proyecto inicial quedaba totalmente en manos del lehendakari del Gobierno Vasco, constituyó otro importante obstáculo, porque desvirtuaba la figura del experto. La designación debía ser equilibrada.



NUEVO REGLAMENTO

Según la nueva redacción del reglamento, los acuerdos se tomarán por mayoría de grupo: tiene que haber acuerdo mayoritario en el grupo sindical; en ese grupo estarán cuatro sindicatos (ELA, UGT, CC OO y LAB), o sea, sindicatos más representativos y representativos. El voto de cada sindicato debe ser ponderado, es decir, en relación con su representatividad electoral.

Además, los expertos también serán nombrados por acuerdos en el Consejo, lo que quiere decir que deberá haber consenso de reparto para designar al cuarto grupo. El presidente será nombrado de la misma manera.

ELA ha puesto sus ojos en algún precedente del CES. En algunos países existe una doble cámara: Por ejemplo, en Bélgica están el Consejo Nacional del Trabajo y el Consejo de Economía. Según Elorrieta, "en Euskadi vamos a un modelo en que también haya dos órganos, porque la naturaleza de los problemas es también distinta". Así, el CRL es un

órgano paritario, en el que sólo están empresarios y sindicatos, porque la finalidad del CRL es avanzar en la negociación colectiva; "esa labor debe desarrollarse sin ningún tipo de interferencia, con plena autonomía", afirma el secretario general de ELA.

Por otra parte, el CES sería un órgano de debate, de reflexión en materias socioeconómicas, de carácter consultivo cuando lo estime conveniente el Gobierno.

NO INTERFERENCIA

En este Consejo tienen oportunidad de intervenir otros agentes sociales y económicos, como las cooperativas, etc. En todo caso, los debates del CES no pueden interferir en la negociación colectiva, privativa de sindicatos y empresarios. Las decisiones que tome el Consejo no serán vinculantes, sino orientativas, tanto para el destinatario de ellas, como para los miembros del CES. Por tanto, concluye Elorrieta, "en el seno de este órgano no pueden determinarse políticas de rentas, ni nada parecido. Por ejemplo, puede haber un diagnóstico sobre la situación industrial, y llegarse a unas conclusiones o recomendaciones para el Gobierno sobre política industrial, que es libre para hacer caso de ellas o no".

Pero entretanto, los miembros del CES han debatido, han aproximado posiciones e incluso han sido capaces de llegar a un acuerdo. ELA asiste a la constitución de este foro para aportar sus puntos de vista y propuestas, porque la política económica no es sólo cosa de empresarios y gobernantes.

J. MENDIA

“
Gizarte eta Ekonomi
Kontseilua hausnarketa
eta eztabaidarako
gunea izango da

Ba dirudi egin dugun lanaren fruituak jasotzeko unearen lekuko izango garela. Duela bi urte Espainian egin zen astakeriaren ondorioak ikusten hasiak gara: Prensan egin dute grebarako deialdia, UGT eta CC OO estatu guztia gelditzeko asmoz. Jakina zen ahuleziaz egindako hitzarmenak ekarriko zituen ondorioak izango zirela. Grebarako deialdia bai, baina non daude jarraitzaileak?

CONSTRUCCION

UGT y CC OO buscan salida "a la chita callando"

Las consecuencias de firmar convenios con anuncios y prensa no son más que propaganda de cara a la galería. Dos años ha durado el feliz enlace; el precio pagado por la patronal por un convenio general en los primeros dos años con incrementos sustanciales pasa factura con intereses. El tercer año, bloqueados UGT y CC OO con el 1,75%, no tienen otra alternativa que lanzar la convocatoria de huelga general en el sector a nivel estatal, aunque si hay que ser sincero es más un anuncio publicitario que una convocatoria, que antes o después traerá consigo la firma de un acuerdo con fuertes pérdidas de poder adquisitivo y sin posibilidad de reaccionar por la desmovilización que ha supuesto en todo el Estado la renuncia de los convenios provinciales.

JUEGO A DOS BANDAS

En Euskadi, como consecuencia de los cambios que se están realizando en el Estatuto de los Trabajadores, UGT y CC OO pretenden firmar ahora los acuerdos que antes han impugnado. Están pidiendo rápidamente su salida antes de enfrentarse con la realidad sindical que



“

Bi sindikatuek aurretik gaitzetsi eta erasotako akordioak sinatu nahi dituzte

les acusa de nadar y guardar la ropa. Los trabajadores juzgarán la actitud de cambio de chaqueta. Simplemente, no se creen ni ellos la posibilidad de una huelga. Con su débil realidad es más fácil hacer ruedas de prensa, pero el trabajo está en los tajos, y ahí no aparecen.

MIKEL OLAZABAL

Secretario federal

FCM-EZF

EL ESTADO DE LOS CONVENIOS

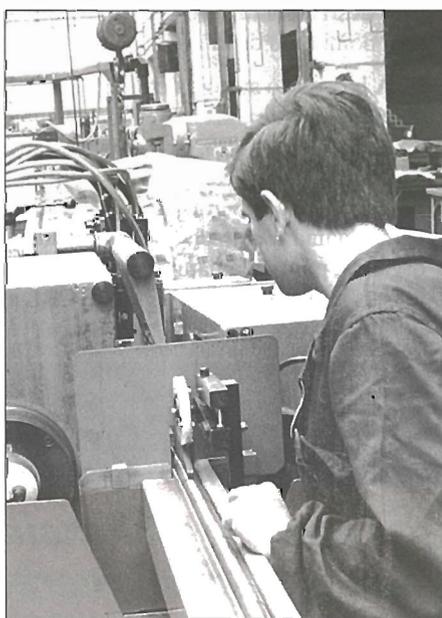
METAL

Acuerdo en el metal del Gipuzkoa

El Consejo sectorial del Metal de Gipuzkoa se ha mostrado favorable a la firma del convenio provincial del Metal para este año, tras analizar el preacuerdo alcanzado por ELA y la patronal ADEGI.

El convenio que tiene una vigencia de un año, prevé un incremento en tablas salariales del 4,1% ; una reducción de la jornada anual en 7 horas, situándose para 1994 en 1.758 horas en el caso de que sea partida y en 1.743 cuando sea continuada; y la inclusión de las materias recogidas en la recién derogada Ordenanza Laboral en el texto del acuerdo.

La inclusión de las Ordenanzas Laborales en el convenio de este año permite mantener que no desaparezcan temas como pluses, definición de categorías y antigüedad. En opinión de Kandi Pikabea, "incorporar la Ordenanza al convenio ha sido un paso



importante, ya que al comienzo de la negociación la patronal Adegí pretendía eliminar derechos mínimos por la vía de la reforma laboral".

Otro aspecto novedoso del convenio ha sido el compromiso adquirido por ambas partes para la realización de un estudio para crear una Entidad de Previsión Social Voluntaria (EPSV) para los trabajadores del Metal de Gipuzkoa. Este fondo de pensiones podría ponerse en funcionamiento en posteriores convenios, una vez consensuado su funcionamiento y las aportaciones que corresponden a cada parte.

ELA, por una plataforma unitaria en Bizkaia

El Consejo Sectorial del Metal de Bizkaia de ELA dio su conformidad al proyecto presentado por la Secretaría y le instó a que continúe con sus contactos con el resto de sindicatos con el fin de poder presentar a la Federación Vizcaína de Empresas del Metal una plataforma sindical unitaria.

"Salvo con UGT, con quien hasta este momento no hemos tenido ocasión, hemos mantenido varias reuniones con los sindica-

tos presentes en la mesa –informó Fernando Iraeta– y nuestro deseo es poder presentarnos ante los empresarios con una plataforma consensuada y única. Nosotros vamos a empeñarnos en hacer posible esa unanimidad sindical”.

“Si la acción unitaria siempre es conveniente, no cabe duda de que en estos momentos resulta, yo diría que, casi imprescindible” señaló Iraeta.

TRANSPORTE

El Puerto de Bilbao, contra el convenio estatal

ELA, al igual que los restantes sindicatos con representación en el comité de empresa, ha rechazado el acuerdo suscrito por UGT en Madrid con la Administración, y que la Autoridad Portuaria de Bilbao pretendía aplicar en el puerto autónomo. La sección sindical de ELA ha exigido el mantenimiento de un convenio propio para los trabajadores del puerto autónomo de Bilbao en contra de la centralización de la negociación colectiva en el sector.

Para ELA, el preacuerdo suscrito en Madrid tendrá efectos negativos para los trabajadores, “al aumentar las diferencias económicas y sociales entre los distintos colectivos y permitir la desaparición de derechos y prestaciones recogidas en el actual convenio”.

Convocada huelga en Grúas Aldaiturriaga

Los trabajadores de “Grúas Aldaiturriaga” irán a la huelga a partir del 23 de mayo para exigir la apertura de la mesa negociadora del convenio para este año. La dirección de esta empresa, que cuenta con 210 trabajadores, se ha negado a negociar el convenio.



Huelga en TCSA

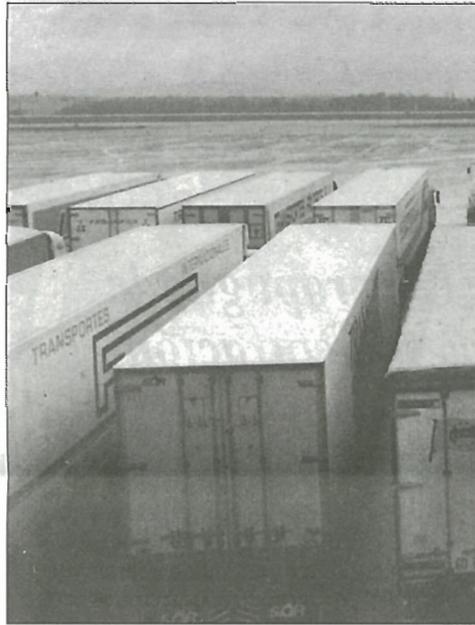
Los trabajadores de la empresa de Transportes Colectivos SA, que cubre el servicio de transporte urbano en Bilbao y parte de la margen izquierda, han convocado paros para los próximos días 16 y 20 de mayo. A estos paros podría seguir una huelga indefinida a partir del 25 de mayo si persiste la actual situación de bloqueo en las negociaciones del convenio. Hasta el momento se han celebrado ocho reuniones entre los sindicatos y la dirección de la

empresa, sin que se haya producido ningún acercamiento.

Constituida la mesa de Mercancías por Carretera de Gipuzkoa

ELA, que cuenta con un 49% de la representación, los sindicatos LAB, CCOO y UGT y la patronal Guitrans han constituido la mesa negociadora del convenio de transporte de mercancías por carretera de Gipuzkoa.

La plataforma conjunta presentada por los sindicatos recoge una vigencia indeterminada con un incremento salarial del 6% y la inclusión de la Ordenanza Laboral en el convenio, entre otros aspectos.



IKEGAF

Preacuerdo en Artes Gráficas de Gipuzkoa

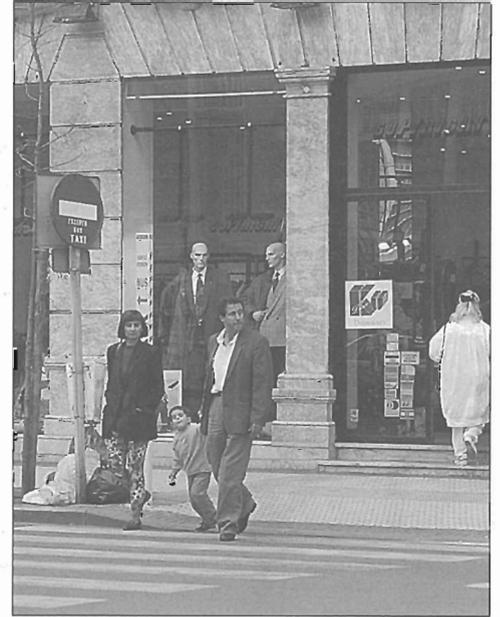
Los sindicatos ELA, LAB Y CCOO alcanzaron un preacuerdo de convenio con la patronal del sector de Artes Gráficas de Gipuzkoa, motivo por el cual las centrales sindicales decidieron desconvocar la huelga que iban a iniciar en el mes de mayo.

El preacuerdo fija la vigencia del convenio en un año, que seguirá en vigor cumplido este período hasta que las partes acuerden su modificación. Se establece un incremento salarial en tablas del 4,5%, mientras que la jornada será de 1.705 horas en el caso de que sea continua y de 1.760 para la jornada partida.

FETA-ETEF

Presentada la plataforma de comercio de Bizkaia

La plataforma presentada conjuntamente por los sindicatos ELA y LAB será la misma, por primera vez, para todos los subsectores del comercio. Este será el primer paso de cara a lograr un solo convenio para el sector.



La plataforma sindical pretende, en primer lugar, incluir aquellas materias recogidas en la Ordenanza Laboral como antigüedad, categorías, funciones y pluses que pudieran verse afectadas por la reforma laboral. Así mismo, se pretende salvar el ámbito de negociación de Bizkaia en contra de los intentos de centralizar la negociación por parte de los sindicatos de implantación estatal.

El incremento salarial solicitado por los sindicatos es del IPC más un punto, mientras que la reducción de jornada exigida por los sindicatos es de 24 horas anuales.

SERVICIOS PUBLICOS

Arcepafeko mahaia apurtu

Udal eta diputazioetako lan baldintzak negoziatzaren aurka azaldu da Administrazioa. Funtsezko arrazoirik emateke negoziaketa mahaia osatzea oztopatu du lehenik, eta bertan behera utzi ondoren. “Negozietarako gogo gutxi azaldu duenez Administrazioak beste eratako neurriak hartu beharko dira”, adierazi du Jose Mari Larrañaga, Zerbitzu Publikoetako Idazkari Nagusiak. Bere esanetan Administrazioaren jarrera ikusi eta gero, argi ta garbi dago udaletxez-udaletxe negoziatu beharko dela berriro ere.

IRAKASKUNTZA

ELA no firma el convenio de la Privada en Nafarroa

ELA no ha firmado el convenio de la enseñanza privada de Navarra, suscrito recientemente en Madrid. En opinión de Federación de Enseñanza, con este acuerdo los trabajadores del sector privado continúan perdiendo poder adquisitivo y se incrementan las diferencias económicas con respecto a la Enseñanza Pública Foral.

Para ELA, tanto la UGT como la patronal SEPNA “utilizan un doble lenguaje”, ya que mientras afirman defender el convenio de Navarra negocian en Madrid un acuerdo para todo el Estado.



El grupo UEE (antes ERT) pretende eliminar la producción de pentrita en Zuazo.

OSAKIDETZA

La Administración incumple los acuerdos de empleo

La sectorial de Osakidetza de ELA ha criticado la oferta pública de empleo (OPE) de Osakidetza, anunciada el pasado 5 de mayo: "Es una oferta muy insuficiente, irrespetuosa con los acuerdos firmados y además oculta intenciones claramente privatizadoras a corto y medio plazo".

En primer lugar, la oferta no cubrirá las necesidades existentes: según datos de la propia Administración citados por el sindicato, existen 2.819 puestos vacantes en la red, y la OPE sólo servirá para cubrir 530 de ellos. Además, ELA ha recordado la existencia de un acuerdo firmado en 1990 entre Osakidetza y los sindicatos, por el que la dirección se comprometía a sacar a oferta todas las plazas que no habían salido en la anterior OPE.

La sectorial de ELA en Osakidetza relaciona la reducida cantidad de plazas que salen a oferta con el plan Osasuna Zainduz: "La tendencia a la privatización de servicios es la razón por la que la Administración no saca adelante sus compromisos y mantiene en una inseguridad preocupante las vacantes existentes en multitud de áreas".

ELA estima que el Gobierno Vasco "se ha visto obligado a la realización de una OPE quizá para lavarse la cara ante una situación caracterizada por no haber hecho nada mínimamente serio durante toda la legislatura". La sectorial de Osakidetza concluye diciendo que "es urgente que se reivindique con convicción la estabilidad de los empleos presupuestados en este sector; ese ha sido siempre nuestro interés y ese sigue siendo hoy nuestro compromiso".

CUBERTERIAS

ELA propugna la reestructuración del sector

ELA-Metal ve con suma preocupación la situación de las empresas de cubiertos desde hace ya unos cuantos años, que está llevando a las empresas, fundamentalmente las ubicadas en Gernika, a situaciones económicas, financieras y de mercado muy graves.

Desde ELA-Metal no se entiende que dada la delicada situación en la que se hallan las mencionadas empresas (Idurgo, Malta, hace meses inmersa en un proceso de quiebra, y Jypsa, afectada por un expediente de regulación de empleo para un año) no se aborden políticas tendentes a la ordenación del sector. Para ELA la actual situación no puede sostenerse por más tiempo, pues alguna de las empresas existentes podría verse abocada a una situación irreversible.

Es incomprensible que en estos momentos, con un mercado en franca recesión, que tres empresas como las de Gernika estén compitiendo de la forma en la que lo hacen. Ha llegado el momento de que las direcciones de las empresas se pongan a trabajar en clave de futuro, en clave de salvar el sector, lo que permitiría consolidar el empleo en el sector. Creer que las empresas individualmente tienen posibilidad de entrar en procesos de rentabilidad es de una miopía lamentable.

En este sentido y en función de la responsabilidad que como agente social nos corresponde en la defensa del sector y del empleo, vamos a iniciar una serie de contactos y actuaciones encaminadas a propiciar la apertura de una mesa sectorial que estudie las posibilidades reales de una ordenación sectorial y solicitar a las instituciones las ayudas que propicien una salida válida.

GARANITUA, S.A. Geace reanuda su actividad

Garantua S.A., empresa fabricante de bicicletas y ciclomotores ubicada en Abadiano, ha emprendido un plan de fabricación que va a permitir la reanudación de la actividad industrial, después de haber atravesado durante los últimos años una delicada situación laboral, como consecuencia de la deficiente gestión de los antiguos accionistas, que obligó a las centrales sindicales a pedir su dimisión y a poner a trabajadores en el consejo de administración.

El plan contempla la fabricación de 10.000 bicicletas mensuales, en su mayoría mountain-bike, manteniendo también la producción de ciclostatic y ciclomotores. La facturación que se espera alcanzar durante 1994 es de 1.500 millones, que permitirán dar empleo a 100 ó 110 trabajadores, de una plantilla de 160.

En Garantua se ha puesto de manifiesto una vez más que a los accionistas y gestores de algunas empresas les preocupan más sus intereses personales y rencillas familiares, que cumplir con sus obligaciones empresariales en aras de mantener un producto que ha sido y es líder en el mercado, así como el mantenimiento de 160 puestos de trabajo.

En este proceso no podemos olvidar la labor realizada por la sección sindical de ELA, con el delegado sindical Alberto Elizondo a la cabeza, que ha tenido que soportar duras críticas, hasta el punto de llegar a ser querrelado, todo por cumplir con su labor de sindicalista.

JAVI GIL

UNION DE EXPLOSIVOS

¿Hacia la deslocalización?

ELA ha manifestado su oposición frontal a la decisión de cerrar la planta de pentrita que ha comunicado la dirección de UEE. Ikegaf ha denunciado que la empresa pretende trasladar la producción de esta sustancia (que en un 70% se consume en la misma fábrica de UEE en Zuazo) a Burgos. Ante el intento de desmantelamiento industrial que ello implica (afecta directamente a 30 personas, pero de modo indirecto pone en peligro otros 40 puestos de trabajo), y que a la larga pone en cuestión incluso el resto de la planta de Galdakao, Ikegaf ha convocado movilizaciones junto con los demás sindicatos.

Según Ikegaf, en sólo nueve años (entre 1985 y 1994) la plantilla de Zuazo se ha reducido de 1.363 a 650 personas, y ha dejado de producir productos como la trilita, el exógeno, la goma-2, cartuchería, etc. Si bien la empresa aduce falta de capacidad para el traslado, Zuazo no ha llegado al 50% de capacidad en 1993.

Después de unos meses de andadura de los "contratos basura" es hora de hacer una reflexión. Veamos los datos de la contratación: Entre enero y marzo se han realizado y registrado en el INEM 1.114 contratos de aprendizaje en la C.A.P.V. En marzo se han registrado en toda Euskalerrria un total de 831 contratos de aprendizaje.

LOS NUEVOS TIPOS DE CONTRATO FOMENTAN EL MIEDO Y LA INSEGURIDAD

Basura para los jóvenes

Creemos que la tendencia irá en aumento teniendo en cuenta la subida registrada en este último mes. Así que ante nosotros se nos plantea un reto que afrontar. Con muchos de los contratos no se están cumpliendo los requisitos y los abusos son constantes: Personas jóvenes que son contratadas en aprendizaje cuando ya han trabajado en esa empresa, pero que no tienen más remedio que aceptar al estar con contratos temporales; contratos que no especifican el tiempo y el lugar donde se debe impartir la formación teórica o quién se dedica a enseñar; personas que trabajan más horas de las que les corresponde, o que tienen titulación superior a la requerida, etc...

En los contratos de prácticas, si bien en su mayoría hay una cierta "legalidad", también se dan irregularidades. En algunos no se especifica el salario, la ocupación para la que se contrata, etc...

RESIGNACION

Ahora bien, si todas estas irregularidades son muy importantes, lo más preocupante es la actitud de los y las jóvenes ante esta realidad. El clima general es de resignación ante estos contratos y de pasividad hacia el movimiento que rodea el mundo sociolaboral. El miedo, la inseguridad, el alto nivel de desempleo coadyuvan a que el o la joven firmen un papel en blanco que dé derecho al empleador a poner las condiciones que se le antojen. La sensación que tienen es que no hay otro remedio ya que si lo rechazan hay otros miles que lo cogerán.

De este hecho podemos sacar dos conclusiones principales: en términos sociolaborales, el o la joven se está acostumbrando a aceptar condiciones de trabajo impensables para muchos, más parecidas a las de los trabajadores del siglo pasado, (salarios míseros, coberturas sociales mínimas).

Si siguiendo este ritmo, nuestras generaciones estarán en disposición de aceptar un trabajo en las condiciones que sean con tal de que te paguen algo. Podemos llegar a vivir en una sociedad muy



parecida a la de Estados Unidos, donde conviven una baja tasa de desempleo (5%), con unas bolsas de pobreza considerables "gracias" a políticas laborales encaminadas a crear puestos de trabajo remunerados por debajo del salario mínimo.

En 1991, había en EE UU 40 millones de ciudadanos y ciudadanas sin protección sanitaria (ahora quieren hacer una reforma de la sanidad para que todo el mundo tenga cubierta esta necesidad), y 5 millones personas sin ningún tipo de vivienda ("homeless").

Si no ponemos remedio, vamos a ese modelo de sociedad. ¿Qué queremos decir con esto? Que si bien actualmente la pobreza, la marginación entre la juventud vasca desempleada es importante, está amortiguada y no es mayor por el respaldo familiar.

Es de esperar que en un futuro será más preocupante habida cuenta de las restricciones en las protecciones sociales (no tener derecho a bajas, p.ej.) por un lado y el aumento del número de familias que no tienen ningún tipo de ingreso (salvo el salario de la pobreza) por el otro.

MIEDO E INSEGURIDAD

Sin embargo, tenemos que seguir insistiendo: los y las jóvenes somos quienes nos llevamos la peor parte y si no, ahí tenemos los datos del paro en el último trimestre del 93 en la CAPV:

57'6 % entre 16-24 años

31'6 % entre 25-34 años

En cuanto a precariedad estamos con una tasa del 86 % entre las personas menores de 25 años. Es de esperar que esta variable aumente en el primer trimestre del 94 "gracias" a los contratos basura. Por lo tanto la realidad juvenil que vivimos es la del desempleo y la precariedad. El miedo, la inseguridad y la incertidumbre caminan de la mano al lado de las generaciones jóvenes sin que se esté haciendo casi nada.

Por parte de los gobiernos estamos totalmente abandonados a la suerte de lo que decida el empresario de turno, así que nuestro papel será decisivo si sabemos dar el callo en determinadas situaciones. Como por ejemplo, introduciendo puntos que defiendan a jóvenes en precario o con contratos basura (en el anterior Sindikalgintza se especificaban en qué cuestiones podemos incidir a través de la negociación). Con quienes están en el desempleo no nos queda más que la lucha solidaria y la presión a las administraciones para que creen empleo.

Quizás al hablar de solidaridad llegamos al meollo de la cuestión, el sentirla y practicarla de verdad y no de boquilla. Esta solidaridad no sólo debe ser entre trabajadores / as con empleo estable, trabajadores / as en precario y desempleados / as sino que también debe ser una solidaridad intergeneracional, entre jóvenes y mayores. Sólo así podemos conseguir algo, dando ejemplo y haciendo partícipes a los y las jóvenes de nuestro modelo y proyecto de sociedad.

TXIROTASUNAREN AURKA

Europako gazteak langabezia, txirotasunaz, eta abar, kezkatuta daude; horrexegatik "Gazteri.Foruma" Danimarkan izan zen biltzarrean gai hauei buruz hitz egin zuten. Forumeko partaideek arazorik larrirentzako irtenbideak aztertzearen komisiok sortu zituzten, adibidez ekonomia eta gizarte politikari buruzkoa: komisiok honetaz gazteengan langabezia eta lana, txirotasuna, langileen eskubideetako Europako Karta Sozialari buruz lan egingo du. Europako Barne Merkatuak gazteriarengan izan dituen eraginak aztertzen saiatuko dira eta ekonomi zein gizarte politikak gazteak alde batetara utz ez ditzen zainduko dute.

LUTXI ARRIBAS



Bilbao

Un año más miles de trabajadores vascos acudieron a las distintas manifestaciones convocadas por ELA con motivo de este 1 de Mayo marcado por las exigencias de reindustrialización, la crisis y la reforma laboral. Los problemas de empresas concretos y sectores no podían pasar desapercibidos, tal como se aprecia en algunas de las imágenes de ese día. A continuación, recogemos fragmentos de las intervenciones de los representantes de ELA en las distintas concentraciones.

UN 1 DE MAYO MARCADO POR LA CRISIS Y LA REFORMA LABORAL

Por una sociedad más solidaria

BILBAO: J. ELORRIETA

Gaurko egunean berriro LAB eta ELAko lagunok kalean gure lehentasunak azpimarratu nahi ditugu: berrindustrializazioa, enplegua eta elkartasuna. Azpimarratu nahi dugu baita gure ekimen batasuna, zorionez gero eta sendoagoa. Gure egoerari begiraturaz, ba dakigu etorkizuna defendatzeko benetako bidea hau dela.

Gaurko egunak munduko langile guztientzat oso zentzu sakona du, herri bakoitzean bere nortasunarekin, baina klase bezala dudarik gabe helburu berdinak ba ditugula ahaztu gabe. Ikuspegi hau ezin dugu galdu, hau da benetako internazionalismoa. Hemendik aurrera bakoitzak bere tokian jo ta ke ba daukauguzer egin.

"En este 1 de Mayo los trabajadores vascos, los sindicalistas de ELA y LAB estamos reivindicando la reindustrialización, el empleo y la solidaridad, y lo hacemos desde la profunda convicción de que en estas demandas nos estamos jugando el futuro de nuestro pueblo. El empleo está en caída libre. En el último año, realmente negro, se han perdido nada menos que 40.000 puestos de trabajo, y no es verdad, ni mucho menos, que la única explicación sea la recesión internacional. Mucho de esta situación se debe a políticas económicas equivocadas, políticas económicas que, eso sí, han servido para el enriquecimiento de unos pocos en una mezcla de cultura del pelotazo y corrupción.

Mucha de esta situación se debe, también, a la falta de una política reindustrializadora, y esta carencia la hemos denunciado no solamente mirando a Madrid, sino también a Gasteiz e Iruñea.

Nos hemos manifestado reiteradamente también en la calle, incorporando propuestas, demandando compromisos, que pasan por un desarrollo competencial en materias como la formación, el empleo o la seguridad social. Hoy volvemos a insistir, una vez más, a subrayar que el esfuerzo totalmente de la acción de gobierno está precisamente en trabajar en esta dirección, con mucha más intensidad de lo que a nuestro juicio se ha hecho.

En este 1 de Mayo tenemos que referirnos también de manera obligada a la reforma laboral, porque no nos gusta, porque no es verdad que vaya a crear empleo, sino muy al contrario, sustituirá unos empleos por otros, sustituirá unos empleos por contratos-basura. Hemos hecho una huelga, y tenemos que reconocerlo, no ha sido suficiente para detener la reforma laboral, pero no tenemos que arrojar la toalla, hay que seguir haciendo acción sindical, hay que intentar que la negociación colectiva sea un instrumento eficaz para detener, para neutralizar los efectos más perniciosos de la reforma.

No lo tenemos fácil, la propia situación económica es una dificultad innegable y hemos de reconocer la neta posición de ventaja que va a tener la patronal con los cambios legislativos. Pero también sabemos que tenemos fuerza, que tenemos capacidad de movilización, que tenemos capacidad de lucha.

Desde el movimiento sindical vasco también estamos subrayando esa dimensión solidaria, porque en medio de la crisis, en medio de la desregulación, nosotros seguimos apostando por un proyecto de sociedad que combata la marginación.

Cuando estamos reivindicando un espacio socioeconómico vasco, cuando estamos insistiendo en un

marco vasco de relaciones laborales desde la pura legitimidad de la mayoría democrática que nos asiste, sabemos que estamos defendiendo no sólo las prioridades más urgentes de los trabajadores vascos, sabemos que estamos defendiendo un proyecto nacional donde el espacio social, el espacio de intervención sindical dé a los trabajadores y trabajadoras, a sus organizaciones, el protagonismo social que les corresponde.

IRUÑEA: J. MARI OTAEGI

LAB eta ELAko lagunok; Maiatzaren Lehen honetan ere gure erreibindikazioak kalera-titu ditugu. Aurtengo erreibindikazioak erabat gogorrak dira langileentzat. Langabeziak, ekonomia eta industria politika egokirik ezak, langileen aurkako lan erreformak, gizarte babes guttiago eta bazterkeria haundiagoak langile eta berauen erakundeen aurkako eraso gogorra osatzen dute.

Un año más en este 1 de Mayo los trabajadores y trabajadoras de Euskal Herria hemos llevado nuestras reivindicaciones a la calle. Reivindicaciones que este año adquieren tintes dramáticos y especialmente duros para trabajadoras y trabajadores. El empleo, la ausencia de política industrial, la reforma laboral contra los trabajadores, junto con una menor protección y mayor marginación social constituyen un ataque frontal contra la clase trabajadora y sus organizaciones.

1993 ha sido un año negro para el empleo y los datos indican que en 1994 se seguirán destruyendo puestos de trabajo. En Nafarroa hay más de 30.000 desempleados, y los colectivos de jóvenes

y mujeres están especialmente afectados; condenados en el mejor de los casos a la permanente precariedad laboral.

Para combatir la lacra del paro no se les ocurre otra cosa que presentar como remedio de todos los males la llamada reforma laboral. ELA y LAB estamos en contra de ella, porque es una milonga. La reforma laboral no genera empleo, sino precariedad y más paro; la reforma está cuidadosamente diseñada para dar cobertura al poder del empresario recortando los derechos de los trabajadores y trabajadoras, imponiendo por decreto o por ley los contratos basura con salarios de miseria, despido más fácil y más barato, movilidad funcional y geográfica a la carta y desregulación total.

LAB y ELA estamos aquí ampliando la resonancia de las reivindicaciones conjuntas expresadas en la huelga general contra la reforma laboral y en la manifestación del 19 de febrero por el marco vasco de relaciones laborales. En esta idea debemos seguir aunando esfuerzos y demostrando a la patronal, a las instituciones y a los sindicatos españoles que en Nafarroa ELA y LAB somos mucha fuerza sindical, que el sindicalismo abertzale está en alza permanente y que pese a muchos estamos empeñados en seguir creciendo y defendiendo los intereses de todos los trabajadores navarros.

DONOSTIA: X.UGARTE

Estamos asistiendo estos meses a una ceremonia de confusión, que bajo la coartada de crear empleo tienen como objetivo central la reducción drástica de los salarios, la generalización de la precariedad, con contratos que nos están llevando a unos niveles de explotación y fraude que parecían superados. Pretenden ir de frente contra el movimiento sindical, contra la acción colectiva y, en concreto, contra la negociación colectiva.

En Gipuzkoa, en lo que va de año, el porcentaje de contratos fijos sobre el total ha sido del 5%. Solo hace dos años este mismo dato era del 11%, y hace un año, el 9%.

Hace tiempo que los sindicalistas vascos venimos exigiendo una política industrial. Y entre la falta de competencias y escasa implicación del gobierno vasco, la falta de compromiso del sistema financiero, y la carencia de dinamismo de los empresarios, lo que estamos viendo es un deterioro industrial que va arrastrando al conjunto de nuestra economía, por una vertiente que de no corregirse rápidamente nos lleva al subdesarrollo.

En Gipuzkoa se hacen unos 50 contratos de aprendizaje a la semana, y esto no ha hecho más que empezar. De estos 50 contratos, el 60% se han hecho en empresas de menos de 10 trabajadores, y el 76% son de 6 meses de duración. ¿Qué pueden aprender nuestros jóvenes con estos contratos? Pues muy claro, lo único que pueden conocer es la explotación y la sumisión.

Otro efecto de la reforma ya lo estamos viendo. Me refiero a las empresas de trabajo temporal. En pocos



Gasteiz



Tudela



Iruñea



Donostia

meses han aparecido como champiñones oficinas siniestras que sin ningún escrúpulo van a hacer dinero a cuenta del paro, la desregulación y la cesión de trabajadores.

TUDELA: LARRASOAIN

También la reforma laboral afecta a la negociación colectiva, están haciendo lo posible por centralizarla. La muestra reciente la tenemos en el convenio de Artes Gráficas. han hecho falta 46 días de huelga para demostrarles que no vamos a permitir la modificación de los ámbitos de negociación.

En Navarra queremos una unidad de acción real, con contenidos y sin agresiones como la de justificar la discriminación institucional que sufre ELA con un 15% de representatividad, o la de aliarse con el diablo si hace falta para llevarse los convenios a Madrid.

ELA está por primera vez en Tudela celebrando el 1 de Mayo. Debemos seguir aunando esfuerzos y demostrando a la patronal, a las instituciones y al resto de sindicatos que ELA es una realidad sindical también en la Ribera, en alza permanente, empeñados en seguir creciendo para defender únicamente los intereses de los trabajadores y trabajadoras navarros.

GASTEIZ: E.MARKINEZ

La actual situación se debe en parte a la recesión internacional, pero también a políticas económicas equivocadas y a la falta de una política reindustrializadora.

Hemos hecho una huelga contra la reforma laboral y no ha sido suficiente, pero no podemos arrojar la toalla. Hay que seguir haciendo acción sindical, hay que intentar que la negociación colectiva sea un instrumento eficaz para neutralizar los efectos más perniciosos de la reforma.

Cuando estamos reivindicando un espacio socio-económico vasco, cuando estamos insistiendo desde la pura legitimidad de la mayoría democrática que nos asiste un Marco Vasco de Relaciones Laborales, sabemos que estamos defendiendo no sólo las prioridades más urgentes de los trabajadores vascos, también un proyecto nacional donde el espacio social, el espacio de intervención sindical dé a los trabajadores y sus organizaciones el protagonismo que les corresponden.

Compañeros y compañeras de LAB y ELA, ánimo y a seguir trabajando cada vez más unitariamente, abriendo para el sindicalismo vasco nuevas perspectivas, nuevas posibilidades.

**GORA EUSKADIKO
LANGILERIA
GORA EUSKAL
SINDIKALISMOA**

Un sí con mucho coraje e ilusión

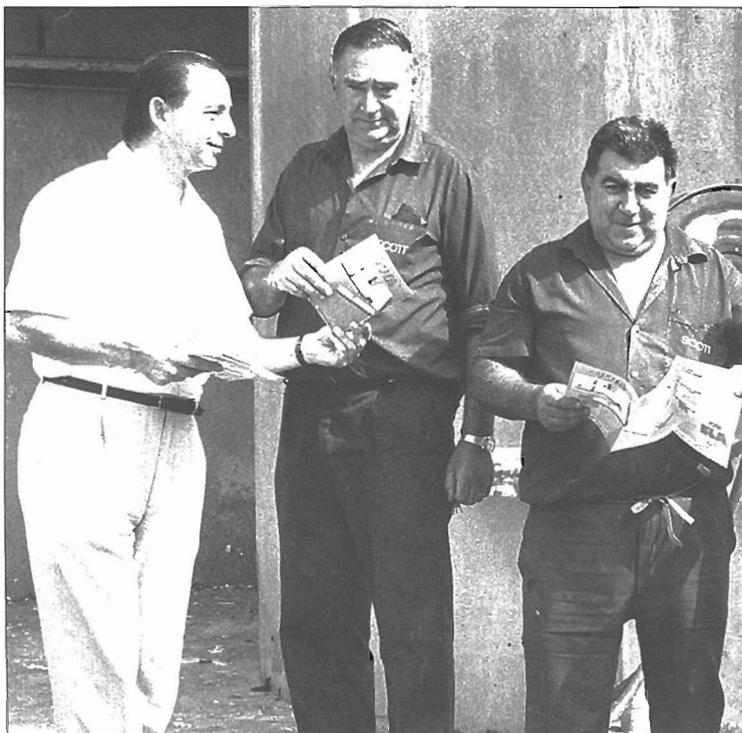
A la vuelta de unos meses se avistan las elecciones sindicales; nuestras elecciones. Y se nos requiere para que participemos en el proceso de forma activa, en muchos casos con la directa presencia en las candidaturas. Estamos pues en el tiempo en que se nos pide la prueba concreta de que nuestro tono vital personal, o de grupo, refleja un buen nivel de lealtad, de sensibilidad y de coraje sindical.

Se nos pide que seamos consecuentes con las inquietudes y preocupaciones por propiciar unas relaciones laborales y sociales más equitativas, empezando en la propia empresa o sector.

Se recaba de nosotros el reflejo de la sintonía con el proyecto sindical de ELA renovando la decisión de seguir siendo agentes protagonistas en la primera fila del sindicalismo.

Se nos interpela y requiere para que participemos de forma activa en el quehacer sindical uniéndonos a los millares de personas que, a lo largo y ancho de Euskal Herria, van a obtener el respaldo y la confianza de sus compañeros y compañeras compareciendo con las siglas de ELA.

Es el momento de reencontrar unas referencias y razones válidas para decir que sí. Para ofrecer la disponibilidad y la voluntad de trabajar y participar en una labor, algunas veces ingrata, siempre respetable para quienes reconocen en el movimiento sindical y en su militancia el



núcleo más susceptible de recoger un orden de valores que dan al futuro del modelo social unas perspectivas con más cohesión social, más igualdad de oportunidades y un avance en la participación democrática.

La motivación para la identificación que tenemos con los problemas más próximos y conocidos y que nos incide directamente en la empresa, en el sector o en la comarca es totalmente legítimo y válido.

Es compatible esta percepción con la visualización de que nuestra deci-

sión tiene también una dimensión con más calado y profundidad en la medida que la situamos al hilo de una acción sindical federacional e interprofesional.

NUEVA ETAPA

Tras la Reforma laboral es obvio que se abre una nueva fase en las relaciones laborales. Entramos en una etapa de mayores incertidumbres en la que la única certeza es que va a requerir un mejor discernimiento y una lucidez para transformar algunos cambios en oportunidades favorables.

Concretamente, la negociación colectiva adquiere un mayor protagonismo, si cabe, como instrumento garante y transformador de unas condiciones generales y particulares más favorables a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Pero no es suficiente el diagnóstico ni las declaraciones voluntaristas. Necesitamos organizarnos y capacitarnos para obtener resultados palpables para todos los trabajadores a medio plazo. Es imprescindible que revalidemos la utilidad y la bondad del sindicato como una vía útil en la defensa de los intereses generales y particulares de la clase trabajadora. Trabajadores en activo o en desempleo, jóvenes o mayores, hombres o mujeres.

HACIA UN NUEVO PERFIL

Tenemos que asumir sin recelo ni reservas que estamos ante unas realidades nuevas ante las que no es válido plantear esquemas rutinarios del pasado. La militancia sindical, seamos veteranos o de nueva incorporación, estamos abocados a una información y formación permanente y sistematizada.

Salir de los esquemas y de las pautas rutinarias significa estar abiertos a un esfuerzo por la renovación. Una oportunidad que empieza con un ¡sí! a la inclusión de las candidaturas.

Una multitud de representantes sindicales lo tienen asumido con total convicción. Saben que ¡merece la pena!

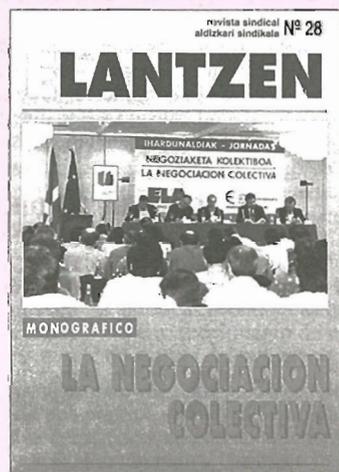
MARTIN
AURREKOETXEA

LABURREAN

★ "LANTZEN"

La negociación colectiva" es el título del número monográfico de la revista "Lantzen" que acaba de publicarse. En sus páginas se recoge un amplio resumen del contenido de las "Jornadas de Negociación Colectiva", recientemente celebradas en Donostia y ubicadas en los planes de formación para los cuadros sindicales de ELA.

En los diferentes artículos se aporta un abanico de visiones, valoraciones y propuestas realizadas desde diversas atalayas e intereses y conforman un cuerpo plural que puede ayudar a repensar sobre algunas cuestiones o premisas para la actuación de cara al futuro de la negociación colectiva.



La interpretación de las consecuencias derivadas de la Reforma laboral; un análisis del modelo legislativo con especial énfasis en la centralización; algunos rasgos sobre el papel a desempeñar por el sindicato, entre otros, son cuestiones abordadas desde el mundo académico, empresarial, político y sindical. Por otro lado, la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores mantiene viva la actualidad del tema de la Negociación Colectiva en cuanto que crea expectativas novedosas para las relaciones laborales y sindicales en Euskadi.

Creemos que es una lectura interesante que puede apoyar la reflexión y suscitar un debate enriquecedor.

★ REFLEXIONES EN TORNO AL FUTURO DEL SINDICALISMO

"Reflexiones en torno al futuro del sindicalismo" es el título del último documento publicado por la Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua. Consta de un artículo elaborado por José Elorrieta, secretario general de ELA, para el Bofetín de Estudios Económicos de la Universidad Comercial de Deusto, acompañado de un prólogo de V.Bengoa.

En el trabajo se dice que "(...) el desafío de la renovación para el movimiento sindical tiene un gran calado y es cierto, en consecuencia, que se abre más de un interrogante. Los cambios culturales, políticos, económicos y sociales precisan, sin duda, un esfuerzo de adaptación a fondo".

A lo largo de distintos apartados se hace un recorrido analítico en el que apuntan percepciones, certezas o valoraciones que significan una aportación para ir buscando los mecanismos de transformación necesarios en la tarea de prever el campo y la forma de actuación y el papel del sindicalismo en el futuro.

REFLEXIONES EN TORNO AL FUTURO DEL SINDICALISMO



Recogemos un breve resumen del artículo de José Elorrieta, Secretario General de ELA, titulado "Reflexiones en torno al futuro del Sindicalismo", que con un prólogo de Valentín Bengoa ha sido publicado por la Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua.

El futuro del sindicalismo

Se introduce una considerable "heterogeneidad" en lo que conforma el colectivo asalariado tanto en sus condiciones de trabajo como de vida. "Heterogeneidad" acentuada por una tasa de paro que en algunos estados como el español está prácticamente estabilizada en torno al 20%, **se están operando mutaciones casi radicales en los modelos económico-sociales que afectan, como no podía ser de otra manera, al mundo sindical.**

Para definir, el orden económico social conformado después de la 2ª Guerra Mundial se habían acuñado diversas acepciones tales como "economía social de mercado" o también "economía mixta". En ese sistema económico el estado tenía un doble papel:

a) Regulador, equilibrador del mercado, con el fin de garantizar un mejor funcionamiento del conjunto del aparato productivo, de bienes y servicios.

b) Redistribuidor de la renta utilizando por un lado una política fiscal progresiva y de otro una política de gasto público que hiciese efectiva la igualdad de oportunidades.

La economía del bienestar ha posibilitado en esta fase una situación de pleno empleo compatible con una mejora continua de las rentas salariales así como con un nivel de cobertura social -asistencia sanitaria, pensiones, etc.- que a su vez no ha dejado de ampliar sus prestaciones.

Una pieza del modelo en cuestión ha sido la existencia de un consenso social básico. Cimentado en la legislación por una parte, y en las posibilidades que a través de la autonomía colectiva tenían los sindicatos para intervenir de forma activa en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

El derecho de trabajo ha ido alcanzando en este tiempo un cuerpo cuya coherencia y solidez le ha venido dado porque junto a las garantías individuales mínimas de las condiciones laborales que tenía que garantizar la legislación vigente se daba carta de naturaleza al carácter colectivo de dichas condiciones laborales.

Es evidente que hoy los estados ya no juegan ese papel central en la acción político-social, ni en lo que les corresponde intervenir con la orientación apuntada. **Los poderes públicos han perdido autonomía en sus ámbitos específicos de actuación, su margen de maniobra se ha reducido apreciablemente.**

El "nuevo orden económico mundial" viene definido por unos mercados más abiertos, parece que no lo suficiente, para mejorar por ejemplo la relación de intercambio real entre países ricos y países pobres. Pero sí lo necesario para posibilitar una libertad de movimiento sin precedentes a los capitales que prácticamente sin barreras arancelarias y sin fiscalidad se mueven en espacios económicos intercontinentales.



Comienza a ser un tópico muy aceptado por otra parte que el movimiento sindical ha perdido "su lugar en el mundo".

Desde luego **no podemos negar que en el movimiento sindical se vive una cierta desorientación.** Un estar a la defensiva, sin capacidad de propuestas alternativas asumibles a corto plazo. **Bastante bloqueados por esta nueva situación emergente en la que, sin duda alguna, el factor negativo más determinante es la tasa de paro que empieza a ser reconocida como estructural.**

ALGO NO MARCHA BIEN

Pero **esta irrupción del neoliberalismo a escala mundial,** a la vez que levanta grandes entusiasmos, tiene también sus detractores.

Para ir situando las cuestiones más allá de algunas tergiversaciones y simplificaciones y para reubicar también el papel del movimiento sindical, conviene ir apuntando algunas "evidencias" sobre las que hay que insistir.

El sistema de mercado no nos traerá automáticamente el futuro que deseamos y los actuales modelos de crecimiento están encerrando los pobres dentro de la pobreza y en realidad, se necesita no crecimiento sino desarrollo. El profesor J.K. Galbraith está particularmente insatisfecho y cuando se refiere a la efi-

ciencia económica, curiosamente señala que ésta implica "erradicar la corrupción y fomentar la estabilidad" que "el error es pensar que el dinero es el último remedio mágico. Cuando hay dinero en juego se da por supuesto que la gente que lo maneja es decisivamente inteligente, competente. Pues no es así".

Sin negar la necesidad de mejorar en competitividad, en eficiencia, tanto a nivel micro de la empresa como en ámbitos territoriales definidos, el darles a estos objetivos una prioridad absoluta y acrítica es más que dudoso que se justifique por razones incluso económicas, a la vez que crea situaciones sociales que pueden ser "difícilmente manejables".

A quienes tienen un exceso de fe en la bondad ilimitada del librecambismo, si se nos apura la propia UE, **habría que recordarles como señala Andreu Mas-Colell que "si la economía no arranca en el plazo de un año, volverá inevitablemente el proteccionismo".**

LA ENCRUCIJADA EUROPEA

Los pasos que se han dado ya en la misma Europa comunitaria, sin ir más lejos, han encendido algunas luces de alarma y la cuestión la sitúan en que: "el desafío del fin de siglo, será mantener la paz social".

Porque **si queremos hablar del sindicalismo del futuro, también tendremos que hacerlo de la Europa del futuro. El debate está abierto y no sólo desde la decepción sindical, por la falta de esa dimensión social, sistemáticamente denunciada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES).**

En la UE hay problemas empezando por el paro. Se detecta también una acelerada y "desordenada" desregulación del mercado de trabajo en cada uno de los países miembros.

“

**Benetan behar dena
ez da hazkundera,
garapena baizik**

Hay más problemas en esa obsesiva carrera para "modernizar" la Europa comunitaria homologándola a los competidores económicos más directos, caracterizados según opinión casi general, por eso que se denomina menos estado, menos normas y protección social.

Cualificados observadores no dudan en señalar que Europa está siendo "una fronda impenetrable de regulaciones técnicas, una Europa de los funcionarios y ministros delegados".

Para algunos expertos la nueva tarea es política y no técnica y empieza por la identificación de los intereses comunes, entre los que señala expresamente la lucha contra el paro.

Al referirse al proceso de Unión Económica y Monetaria en Europa, Galbraith subraya "la idea es muy atractiva, pero el proceso de unificación económica ha comenzado en la dirección equivocada. El primer objetivo es la unión monetaria, cuando debió ser el presupuesto social. El segundo paso sería conformar una política fiscal, y tras ello, la unión monetaria se daría por añadidura".

Parece como si Europa no tuviese más margen de maniobra que el de operar sobre los costes de trabajo y el mercado laboral, renunciando a iniciativas tales como una política industrial propia o una política fiscal más homogénea que diese un tratamiento adecuado a las hoy prácticamente exentas rentas de capital.

LA DESREGULACION, UN CALLEJON SIN SALIDA

Las últimas Cumbres comunitarias han servido para poner en evidencia que el proyecto está bloqueado, que no se está en disposición de asumir retos económicos de verdadero calado que sitúen el debate en torno a la eficiencia del conjunto del área en una clave distinta a la simplista y falaz relación entre salarios y competitividad.

Cuando todo el debate se polariza en el mayor o menor grado y ritmo de la desregulación del mercado de trabajo, se empieza por reformar las leyes protectoras del trabajo: por revisar a la baja las prestaciones sociales, para pasar en un proceso simultáneo e ininterrumpido a cuestionar la utilidad de la negociación colectiva, del derecho de huelga y en consecuencia el papel del movimiento sindical.

En el Estado español, se está asistiendo a un proceso de desmantelamiento en el que de las relaciones laborales colectivas puede quedar realmente poco.

Lo que está ocurriendo constituye, a nuestro juicio, una vuelta atrás, una vuelta al siglo XIX, precisamente por lo que tiene de individualización de las condiciones contractuales de los asalariados, por lo que supone de negación en cuanto a la función que corresponde al movimiento sindical en la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores.

REPENSAR EL FUTURO

El primer papel pues del movimiento sindical en relación al futuro, concretamente del movimiento sindical europeo, es el conseguir ampliar la reflexión y el debate sobre la Europa que queremos.

No sólo está cambiando la sociedad, la economía, también está cambiando la clase trabajadora, su composición, su formación, su escala de valores.

En este repensar de Europa, situando valores y objetivos en una escala donde la solidaridad, la justicia sirvan para marcar prioridades, concitar esfuerzos e ilusiones colectivas,

no solo está en juego el futuro del sindicalismo. Afortunadamente ni estamos, ni podemos estar solos.

Los necios terminarán pasando de moda y es de esperar que, mientras tanto, los tecnócratas y el afán desmedido del lucro a corto plazo no terminen arruinando una sociedad que alcanza ya unos niveles de dualización, de marginación, de explotación que empieza ya a afectar a una mayoría social.

Incluso desde una estricta perspectiva económica, la mejora de la competitividad en el mismo nivel de la empresa precisa abordarla no sólo ni sobre todo por la vertiente salarial, sino por una optimización de la productividad del capital. En lo que concierne al Estado español, la productividad del trabajo no cesa de aumentar y los salarios reales pierden terreno respecto a los socios comunitarios. Mientras se hace cada vez más notorio el retraso de la modernización tecnológica y la subsistencia de sistemas de organización arcaicos.



OTRA POLITICA

El concepto cooperación debe prevalecer sobre el de competitividad, y debe incorporar en un plano internacional políticas comerciales democráticas, en el sentido que garanticen a todos los trabajadores del mundo un nivel de vida básico.

Cuando las multinacionales europeas plantean inversiones alternativas en áreas no sólo de bajo salario, sino donde no se respetan las libertades sindicales, donde ni tan siquiera se respetan derechos democráticos civiles (China, Vietnam, etc.) la competitividad se lleva a extremos difícilmente aceptables.

Desde el movimiento sindical hay que incorporar con más énfasis una idea más acabada,

más definida sobre lo que podemos considerar el reparto de competencias y responsabilidades a asignar a los diferentes niveles del poder comunitario.

Un proeuropeísmo genérico no debe llevarnos a perder una perspectiva en la que desde la acción sindical es casi esencial el aproximar las decisiones políticas a las realidades más de base, donde radica precisamente nuestra representatividad y desde donde se pueden plantear, con la máxima eficacia, las reivindicaciones sociales de la clase trabajadora.

Desde ELA, diferenciamos intencionadamente, el concepto nacional y el concepto estatal, porque estimamos que es posible defender un proceso de integración en el que se desarrollen el máximo de vínculos, incluidos los de la solidaridad, sin perder ese factor de cohesión, de identificación que está directamente relacionado con la realidad cultural, política y social de cada nación.

No consideramos que esta propuesta tenga un componente disgregador sino que al contrario supone un factor de integración que requiere avanzar todavía bastante más en la coordinación de la acción sindical a través fundamentalmente de la realidad que hoy representa la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

FORMACION PROFESIONAL

Las personas constituyen uno de los factores de producción más estables.

La formación constituye, en consecuencia, una inversión segura en relación a otros factores de producción mucho más proclives a la deslocalización.

La cualificación de la mano de obra constituye una ventaja comparativa tanto para atraer inversiones como para mejorar la competitividad, sin olvidar además la directa correlación existente entre el grado de desarrollo tecnológico de un determinado aparato productivo y la formación, binomio éste que se alimenta mutuamente.

Interesa destacar el papel que al movimiento sindical le corresponde en la promoción y gestión de este cometido, considerando como tal a la orientada a la capacitación de los trabajadores.

El movimiento sindical debe contribuir de forma activa a un cambio cultural, a un cambio de actitudes para que los trabajadores asuman como una tarea permanente a lo largo de toda su vida laboral la formación, el reciclaje de sus conocimientos.

A través de instrumentos tales como la negociación colectiva, debe incorporar cláusulas para la formación de los activos, para que de manera periódica se posibiliten los medios, incluidos los créditos horarios para tal fin.

En relación al aprendizaje, el papel es el de posibilitar la incorporación de los jóvenes trabajadores al mundo laboral con todas las garantías. Evitar que al amparo de contratos mal denominados de aprendizaje se derive un mero efecto sustitución de mano de obra estable por otra más barata y precaria destinada a tareas que en su práctica totalidad son directamente productivas y no formativas.

REDUCCION DE JORNADA

El debate en torno a la reducción de jornada no ha pasado más allá de una toma de posición que podemos calificar de genérica y ello implica en consecuencia, que tampoco desde el movimiento sindical se ha llegado a propuestas acabadas con un mínimo nivel de concreción.

La reducción de la jornada plantea discrepancias de fondo, entre dos posiciones extremas: aquellas que la condicionan en cualquier caso a una reducción similar de los salarios, y las que se postulan desde el lado sindical que introducen en todo caso el factor corrector de los incrementos de productividad derivados.

Desde un planteamiento macroeconómico, el incremento de empleo derivado de una reducción de jornada debería posibilitar un aumento del PIB y un aumento de la renta disponible de los asalariados. Partiendo siempre del principio que la reducción de la duración de trabajo personal sea proporcional al aumento de la productividad. Esta fórmula es totalmente compatible con un crecimiento más moderado del salario real e incluso con un bloqueo del mismo.

Planteando así estaríamos avanzando en un reparto de trabajo con un componente claramente solidario, si bien había que destacar para no perder de perspectiva, que tal solidaridad se da sin salirse del colectivo trabajador.

Tampoco se puede orillar la cuantía de tal reducción para que tuviese un impacto real en el empleo, en el convencimiento de que modificaciones moderadas carecen de eficacia.

CONFLICTO O COLABORACION: FALSO DILEMA

Hay un cierto estado de opinión que contrapone conflicto a colaboración y plantea un falso dilema entre el componente reivindicativo que implica la negociación colectiva y la participación más institucionalizada del quehacer sindical.

Detrás de este debate hay una posición ideológica muy clara de deslegitimar la centralidad de la acción directa del sindicato en las empresas y sectores, llevando lo fundamental del quehacer sindical a tareas de representación, de administración, de consensos y a acuerdos bipartitos o tripartitos que gestionen una paz social casi indefinida.

No deja de llamar la atención que se enfatice en estas vías de consenso cuando precisamente más en crisis están las fórmulas bipartitas o tripartitas, tanto menos operativas y en consecuencia más formales cuanto mayor es la ofensiva neoliberal que si algo subraya es, precisamente, la prevalencia de la más pura y dura correlación de fuerzas.

Se observa que lo que en otro tiempo pudo ser un cierto papel arbitral de los gobiernos en relación a las posiciones sindicales y patronales se ha tornado en un alineamiento del bloque gubernamental con la concepción imperante entre los empresarios de desregulación.

El horizonte de participación institucional aparece pues, para el movimiento sindical como una realidad poco atractiva, cuando no decepcionante, por mucho que se insista en un discurso vacío de contenido que reiterativamente apela a la necesidad del consenso.

En medio de las dificultades para desarrollar la negociación colectiva, dificultades derivadas por la propia situación económica, los cambios normativos y la posición patronal, nos encontramos, en consecuencia, como sindicatos en la necesidad de revitalizar ésta.

A partir de que se vuelva a pivotar, desde esta situación cambiante, en la negociación colectiva, es cuando cabe incorporar dialécticamente la participación como concepto de compromiso de acción sindical en instancias institucionales o paritarias.

Dicho de otra manera, la participación en instancias institucionales tiene que ser el resultado de una adecuada correlación de fuerzas

LABURREAN

Nabari daiteke zehazki European ekonomi eredu aldaketa gertatzen ari dela: gizarte kontsentsuan

oinarrituta zegoenetik, lehiakortasunaren izenean lan merkatuaren desregulazioa bezalako lehentasunak aldarrikatzen dituen eredura.

Ekonomiaren mundializazioa, teknologi eta antolakuntza aldaketak ongizate estatua deitu izan denaren errebisioan funtsezko atal moduan agertzen zaizkigu.

Testuinguru honetan sindikatuen moduko gizarte erakundeen amaia aurrikustera ausartzen denik ere bada, edo beren etorkizuna ziurtatzeko erreibindikazioa partehartze haundiago baten ordezkari izan beharko dutela esaten duenik.

Mugimendu sindikalak noski bizi eta lan baldintzei dagokienez soldatadunen ordezkari izateko erronka batzuri aurre egin behar die, baina ez dirudi etorkizuneko aukerak liberalismo berri honen jarraitzaileek adierazten duten edo nahi luketen norabidean izan behar duenik.

“

Erakundeetako partehartzeak eta autonomia kolektiboak bata bestearen eskutik joan behar dute

en el espacio correspondiente a la autonomía colectiva y en ningún caso fórmula alternativa a un vaciamiento de esta autonomía.

SINDICALISMO DE SERVICIOS

Hay una dimensión de los servicios que indudablemente el movimiento sindical debe impulsar, conectando incluso con un cierto déficit ideológico que tal vez haya enfatizado en exceso en el carácter “colectivo” de su acción, de su intervención.

Manteniendo plenamente que no hay solidaridad sin acción colectiva y sin intervención de los poderes públicos, desde el sindicalismo hay que aceptar que tampoco es posible avanzar en políticas sociales eficaces si no se abordan éstas también desde su lado individual.

La reiterada referencia a la desregulación y a la individualización de las relaciones laborales nos lleva también a abordar como tareas específicas aquellas que se adapten a las exigencias concretas de cada trabajador.

Para tal cometido nos parece que la estructura sindical debe tener una doble organización, sectorial o de rama por un lado y territorial por otro.

Desde nuestra propia realidad podemos constatar las enormes potencialidades que tiene la organización interprofesional.

Tanto en la empresa como fuera de la empresa, el trabajador precisa cada vez más de un “servicio” individualizado en materias tales como el asesoramiento jurídico, la información o la misma formación.

Incluso la negociación colectiva o la caja de resistencia, para los huelguistas y represaliados sindicales, pueden inscribirse dentro de ese concepto de servicios, aunque en estos casos nos estamos refiriendo a actividades genuinamente sindicales que caen dentro del mundo de lo colectivo.

Lo que sí nos parece que está en crisis es un sindicalismo de servicios, entendiendo como tal el desarrollo de un conglomerado empresarial en actividades tales como agencias de viaje y seguros, instituciones de ahorro, o construcción de viviendas.

Estos riesgos son todavía mayores en la medida que tales actividades sean contempladas desde la óptica de una financiación alternativa o complementaria del propio sindicato.

CONCLUSION

El futuro del sindicalismo no está escrito y menos por quienes casi se limitan a tirar de viejas teorías económicas y sociales mientras que los pueblos y los ciudadanos/as se empobrecen en beneficio de una concentración de capital sin precedentes.

La apuesta sigue pasando por buscar nuevas posibilidades en la esperanza de que no puede perpetuarse en el tiempo la divergencia entre lo social y lo económico.

El eje de la acción sindical renovada en este horizonte no puede ser otro que el de la defensa colectiva e individual de los trabajadores, defensa en la que el carácter reivindicativo del movimiento sindical no perderá su centralidad.

Entre 1945 y 1968, Francia e Italia experimentan una evolución similar en lo que respecta a la sindicalización. A partir de 1970 las diferencias se hacen cada vez mayores: Italia sube del 25 al 50% (1978) en la tasa de afiliación, mientras que en Francia el ascenso sindical es débil y luego, en los 80, la caída es más dramática que en Italia: llega a situarse, según diversas estimaciones entre el 10 y el 12%.

El sindicalismo en Italia

De 1971 a 1981, las tres principales confederaciones italianas crecen un 14,5%. Entre 1981 y 1990, las tres confederaciones experimentan una caída: Al comienzo del periodo contaban con 6,9 millones de afiliados, y para 1990 se quedan en 5,9 millones. La tasa neta de afiliación de las tres grandes confederaciones era del 50% en 1980 y del 31% en 1991. Se han producido caídas importantes en la agricultura y en la industria. Crecen en los servicios públicos, pero no los suficiente para compensar la caída en agricultura e industria.

En 1981, el 77,9% de los afiliados de las grandes confederaciones estaban ocupados. En 1990, la tasa de ocupados entre los afiliados baja al 58,2%. Desde 1981 se ha producido una sindicalización cada vez más importante de trabajadores no activos (jubilados y parados sobre todo). El importante crecimiento de afiliación de jubilados es un fenómeno nuevo.

La subida que se está experimentando en la sindicalización desde 1986 se centra sobre todo en los jubilados. Hoy la proporción de afiliados jubilados en las tres confederaciones alcanza el 40%, cuando en 1980 sólo suponían el 18%. En la CGIL, el 47% de los afiliados son jubilados; en la CISL, el 37%, y en la UIL, el 18%.

En 1978 se da el máximo histórico de sindicalización en Italia, junto con la tasa alcanzada después de la guerra (en 1945, con el 50%). Luego hay una rápida caída hasta el 25%, con un nuevo incremento de afiliación a partir de 1971.

POR SECTORES

La causa de la afiliación de los asalariados a partir de 1978 no es efecto mecánico de la pérdida de empleo en los sectores tradicionales de implantación sindical. También traduce una cierta desafección de los trabajadores respecto a los sindicatos. Hasta 1978 fue el sector industrial el núcleo de sindicalización en Italia. En 1978 en el sector industrial se daba una tasa de sindicalización del 51%. En 1991 esa tasa está en el 42%, aun así por encima de la media. En el mismo periodo la tasa de sindicalización en los servicios privados ha caído del 38% al 23%. Se ha dado una cierta estabilización en el sector público, que ya sustituye definitivamente en tasa de afiliación al sector industrial: 49% en el sector público, algo inferior con todo a la de 1978.

Actualmente, por confederaciones, el peso del sector industrial es el siguiente: CGIL, el 50%; CISL, 35%; UIL, 35%. En el conjunto de la economía italiana, el 39% del empleo es industrial.

Pot lo que respecta a los servicios públicos durante 1991, en la CGIL representaba el 35%; el 42% en el CISL; y en el UIL el 23%. En este sector público estas tres confederaciones se encuentran con una fuerte concurrencia, no cuantificada, del sindicalismo autónomo y de las COBAS. Sobre todo, en Enseñanza y Transporte.

POR CONFEDERACIONES

Hasta finales de los 70 la CGIL representaba ella sola más de la mitad del conjunto de los efectivos sindicales de las tres confederaciones.



Una imagen histórica del sindicalismo italiano: un orador durante una huelga que tuvo lugar en 1890.

En 1991 esta proporción ha variado (sin tener en cuenta a los jubilados): CGIL, algo más del 46%; CISL, sobre el 35%; y UIL, sobre el 19%.

Teniendo en cuenta el incremento de afiliación de jubilados los últimos años, el porcentaje se mantiene casi invariable; la CGIL sigue manteniendo algo más del 50% del total de los efectivos de afiliación entre las tres confederaciones.

Se observa una cierta deriva de la sindicalización del norte hacia el Sur de Italia: En 1977, el 51% de los afiliados de las tres confederaciones estaba en las regiones del Norte. En 1991 la proporción ha descendido al 47%.

En el norte industrial la sindicalización se estanca a un nivel relativamente débil. En el sur la CGIL no puede apoyarse en la hegemonía cultural de izquierda que se da en las regiones del centro y del noreste de Italia. Por eso esta pequeña deriva sindical hacia el Sur contribuye a reequilibrar las fuerzas sindicales a favor de CISL y de UIL.

Evolución

Según datos de 1990, las tres grandes confederaciones son:

CGIL: 5,1 millones de afiliados

CISL: 3,5 millones de afiliados

UIL: 1,5 millones de afiliados

Las tres confederaciones están afiliadas a la Confederación Europea de Sindicatos

Otras organizaciones de trabajadores

Sindicatos independientes, "autónomos"; sobre todo en el sector público y de servicios financieros.

Sindicatos de cuadros: representan sobre todo a cuadros medios, principalmente a nivel de empresa.

Los **COBAS**: Comités de base constituidos a partir de 1988 en sectores como la enseñanza y servicios públicos.

Apenas existen datos fiables acerca de los efectivos de estas organizaciones. Según algunas estimaciones recientes, los "autónomos" alcanzan en ciertos sectores como un 20% de las tres grandes confederaciones.

PREGUNTAS

- ✓ ¿Qué influencia tendrá sobre la sindicalización –si la tiene– la implosión creciente de los partidos democristianos y socialista?
- ✓ ¿Se incrementará el proceso de convergencia entre las tres confederaciones sindicales?
- ✓ ¿Contribuirá una eventual convergencia a un incremento de la afiliación?
- ✓ ¿Aparecerá un nuevo modelo sindical menos politizado y más atento a la realidad socio-laboral del afiliado y de los trabajadores en general?
- ✓ ¿Qué sucederá con las organizaciones autónomas, con las COBAS, en relación al sindicalismo confederal?

El sindicalismo italiano tiene preguntas específicas que debe hacer cara al futuro.

ITURRIAGA

99,3% versus 0,7%



GARAPENA

A lo largo de este mes de mayo Garapena se dirigirá para darles a conocer la campaña del 0,7%. Con esta campaña queremos que colaboren y participen en el acercamiento a la realidad de los países del Tercer Mundo a nuestra sociedad.

En 1972, las Naciones Unidas adoptaron la recomendación de que los países más ricos destinaran el 0,7% del Producto Nacional Bruto (PNB) al desarrollo de los pueblos más desfavorecidos, pero por desgracia, veintidós años más tarde, son sólo cuatro los países que aportan dicha cantidad. En la CAPV, las ayudas al desarrollo que destinan el Gobierno Vasco y las diputaciones no superan el 0,15%, mientras que a nivel estatal, el Gobierno español no destina más del 0,26%. Ambas cantidades están lejos de ese 0,7%, ratificado en la Cumbre mundial sobre el Medio Ambiente y Desarrollo celebrada en Río de Janeiro en 1992, pero también lejos del 0,35% que como promedio destinan

los países del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE).

DESEQUILIBRIOS

Según estudios recientes de la OCDE, el 25% de la población mundial (la de los países más ricos), consume el 70% de la energía, el 80% de la madera, o el 60% de los alimentos. Estos 'privilegiados', es decir, también todos

nosotros afiliados de ELA y habitantes del País Vasco, consumimos el 85% de lo que se produce en este planeta. Desde Garapena creemos que tenemos que tomar conciencia de las desigualdades existentes entre el Sur y el Norte, y sentirnos, de alguna manera, responsables de ellas.

Pero, ¿qué significa en realidad el 0,7%? Simplemente que de 1.000 pesetas que se inviertan, 7 se dediquen a ayudar al Tercer Mundo. Por ejemplo, una persona que gana 150.000 pesetas al mes, aporta, vía impuestos, 300 pesetas (¡sólo 300 pesetas!). El que gane 300.000, unas 600, vamos lo que una entrada de cine.

Y aún nos quedamos con el 99,7% de todo lo que producimos.

A través de nuestras firmas, a través de Garapena, tenemos que pedir a las instituciones públicas que cumplan el acuerdo de las Naciones Unidas, pero tenemos que ser cada vez más conscientes de que aún en tiempos de crisis, la riqueza se sigue concentrando en manos de aquellos que no la necesitan, mientras que aumenta la pobreza entre los más desfavorecidos y la brecha entre los países del Sur y del Norte se hace más grande y más profunda.

Es una petición justa, solidaria y responsable.

AMAIA BETELU

UDALETXEAK ERE GARAPENERAKO LANKIDETZAN

Garapena erakunde ez gubernamentalean lau urte daramagu Hirugarren Munduko erakunde sindikalen alde lan egiten. Lau urte langileen arteko elkartasuna erabiltzen eta bultzatzen.

Urte hauetan lankidetzako zenbait ekintza aurrera eramán dugu, bai ELAko afiliatuen laguntzaz (kurdoen aldeko kanpaina 1991ean, NAFITU-Taiwan proiektua 1994ean), bai Euskal Herriko zenbait erakunderen bidez.

Aurten, Euskal Herriko udaletxeengana hurbiltzen ari gara Hirugarren Munduko herriekiko lankidetzarako dirulaguntzen bila. Horretarako ELAko eskualdeen laguntza guztia izan dugu, eta udaletxeetan era desberdinetako harrerak izan baditugu ere, gehienak baikorrak izan dira.

Zorionez, Euskal Herrian aurrekontuen portzentaia bat Hirugarren Munduarekiko kooperazioan erabiltzen duen gero eta udaletxe gehiago dago, baina zoritxarrez, esku bateko behatzez zenba daitezke Nazio Batuek %0,7 famatu horretara hurbiltzen direnak.

E rakunde askok ekonomia berreskuratzen ari dela behin eta berriro esanagatik, ezin dute ezkutatu zenbait datu kezagarrik oraindik bere horretan dirauela. 1994 urtea iazkoa bezain beltza ez izatea gauza bat da, eta bestea goranzko bidean egotea. Halere, gobernuek aurretik ere alferrikakoa zela ikusi dugun politikari eutsi nahi diote.

MUCHOS INDICADORES MARCAN TODAVIA SIGNO NEGATIVO

No se ve la recuperación económica

Las autoridades económicas están tratando de transmitir la impresión de que las cosas marchan bien en la economía, señalando que estamos en plena recuperación.

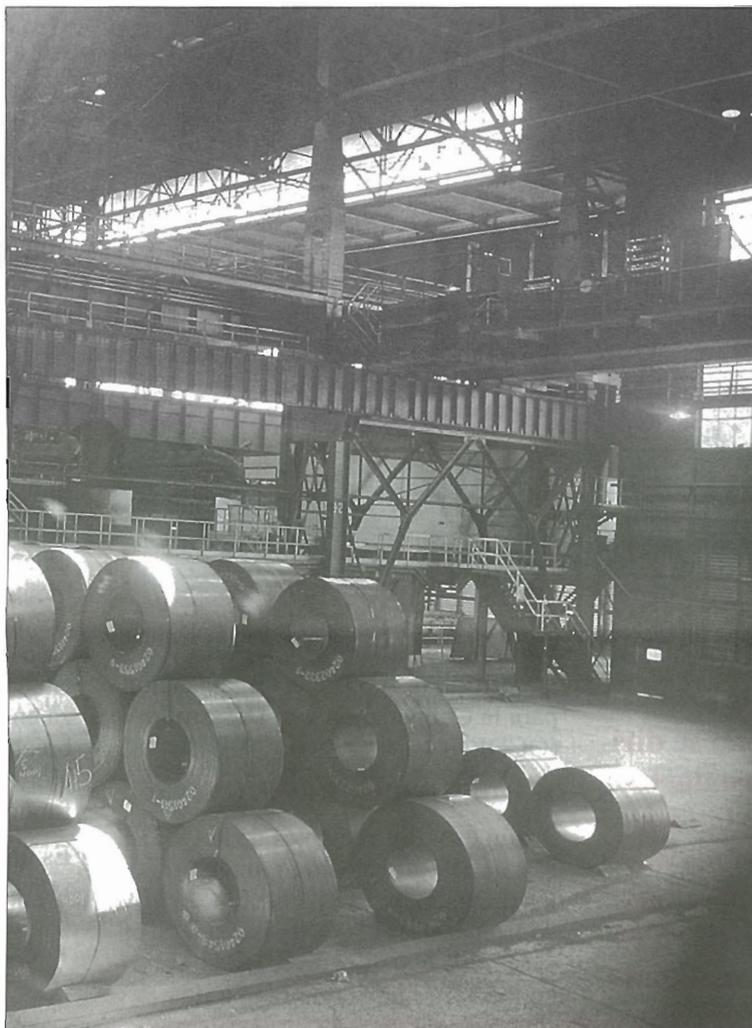
Esto no se corresponde con la realidad. Una cosa es que la situación no empeore tanto como lo hizo a lo largo de 1993 (el peor ejercicio en los últimos 30 años) y otra muy distinta es que se pueda deducir alegremente que ya se han resuelto los problemas.

La gravedad de la crisis en que nos encontramos, así como las insoportables y crecientes tasas de paro que tenemos en Euskadi exigen un esfuerzo de análisis para no transmitir falsas expectativas a la sociedad.

En este sentido, es importante diagnosticar correctamente el proceso en que nos encontramos. Para empezar, hay que decir que existen ciertos indicadores que apuntan una cierta mejora (por ejemplo, la producción industrial). Sin embargo, hay que decir inmediatamente que, aunque es bueno, no es suficiente. La razón más importante y determinante en la que se puede basar este argumento es que no va a ser suficiente generar empleo neto. Dicho de otro modo, el paro va a seguir creciendo.

RESERVAS

Existen, además, muchos datos añadidos que permiten dudar, con base sólida, de que nos encontremos ya apuntando hacia arriba. En concreto,



Errezeta magikoa

Egia da industri ekoizpena eta esportazioak hobetzen ari direla, baina hori ez da aski, hazkunde horrek ez baitigu lanposturik sortzen lagunduko, eta langabeziak gorantz jarraituko du.

Bestalde, adierazgarri negatiboak ere hor daude: Adibidez, zementu kontsumoa edota saltoki haundietako salmentak iazkoak baino murriztagoak dira 1994eko lehen hileetan. Azken batetan, ba dirudi ekonomi agintarien asmoa aurreranzko ihesa dela, eta aldi berean soldatadunentzako hain kaltegarri izango den lan erreforma justifikatzea.

Eta egoerak beste jokabide bat eskatzen badu ere, Espainiako gobernuak behin eta berriro heltzen dio orain arte burutu duen ekonomi politikari: Ikusia dago ez duela emaitza onik ekarri, baina soldata izozketa eta gizarte babesen murrizketa da neoliberalen errezeta magikoa. Edo pozoitsua.

el Informe de Coyuntura Económica que el Ministerio de Economía y Hacienda ha hecho público en mayo recoge más puntos negros que noticias esperanzadoras.

Incluso siguen abundando, en la información referida a 1994, los signos negativos (por citar tres ejemplos, que no son únicos, el consumo de energía eléctrica descendió hasta marzo un 1,2%; el consumo aparente de cemento lo hizo en un 5,8%, y las ventas en grandes superficies bajaron un 1,3%).

Con todos estos datos en la mano hablar de recuperación económica no deja de ser una frivolidad o un intento de huir hacia delante para justificar una reforma laboral claramente perjudicial para los trabajadores y que no va a generar empleo, sino, al contrario, facilita el despido e intensifica la precarización de los puestos de trabajo.

En este sentido, resulta llamativo que desde el Gobierno se siga insistiendo en las mismas recetas de los últimos años (moderación salarial y recorte de prestaciones sociales), que se han visto, pues, en evidencia, continuamente.

Mientras tanto, los problemas estructurales de las empresas siguen como estaban, a la vez que se justifica y permite el fraude fiscal de empresarios y profesionales.

MIKEL NOVAL

PROBLEMAS QUE AFECTAN AL MUNDO ECONOMICO-INDUSTRIAL (V)

La financiación ahoga

Entre los problemas que afectan a la industria de Euskadi, el problema financiero adquiere una dimensión de primera magnitud, ya que le confiere una enorme debilidad entre los constantes y acelerados cambios que se están produciendo tanto en tecnología, como en organización, productos, procesos, gestión, etc. Sobre este capítulo hay que diferenciar dos tipos de problemas: Uno de carácter estructural interno, como es la escasa capitalización o falta de recursos propios, y otro de carácter estructural externo, que se refleja en la escasez de financiación a largo plazo.

PROBLEMA INTERNO: FALTA DE RECURSOS PROPIOS

De los datos publicados por la Central de Balances del Banco de España, correspondientes a 1991, que refleja datos de grandes empresas, se desprende el cuadro agregado del balance (Cuadro 1).

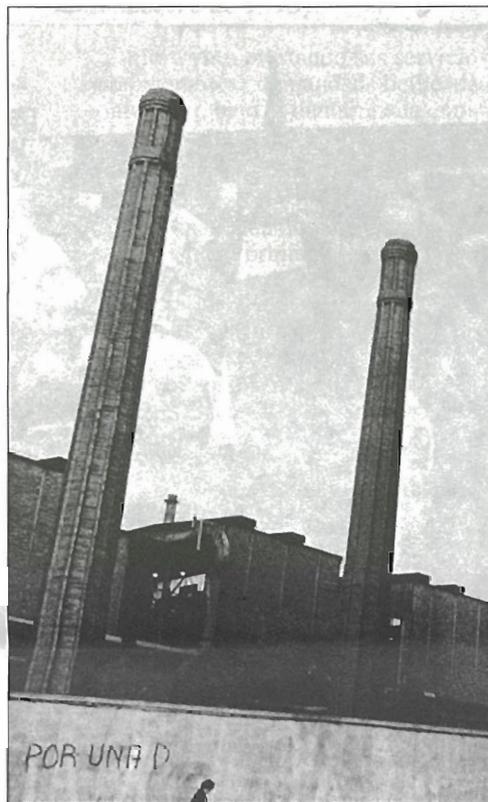
Por otra parte, y como añadido a los datos indicados, que como se señalaba antes corresponden sólo a grandes empresas, el gabinete de Negociación Colectiva de ELA ha elaborado un balance agregado para 1992 con 160 empresas industriales de Euskadi que tienen más de 200 trabajadores, con el siguiente resultado (cuadro 2).

Aunque se puede apreciar una clara diferencia entre ambos datos (mayor porcentaje de inmovilizado y de deudas a largo en el primer caso), fruto de que el primer cuadro engloba sólo empresas grandes y el segundo, grandes y medianas, se confirma la escasez de recursos propios de la industria de Euskadi, ya que sólo alcanza el 36%, cuando en la industria española se sobrepasa el 50% y en la europea se dan cotas aún más elevadas.

Esta debilidad de recursos propios puede tener causas diferentes, pero mucho nos tememos que el carácter de propiedad familiar de muchas empresas se encuentre en gran medida en la raíz del problema.

PROBLEMA EXTERNO: FALTA FINANCIACION A LARGO PLAZO

La estabilidad financiera de una empresa requiere que la financiación básica, estable o a largo plazo,



sea un componente importante de las deudas, máxime cuando los recursos propios son escasos o no llegan a cubrir ni el coste del inmovilizado, ya que cualquier traspies o coyuntura puede convertirla en morosa, con las subsiguientes consecuencias a medio y largo plazo.

Pues bien, en la empresa grande se observa que 2/3 de las deudas pueden considerarse a largo plazo, lo cual es aceptable. Pero si añadimos la empresa media nos encontramos con que solamente 1/3 de las deudas son a largo plazo, y del dato que se posee de la pequeña empresa se desprende que un 30% de las deudas son a corto plazo. Nos encontramos ante una debilidad financiera estructural de la industria vasca.

Las circunstancias que han provocado esta situación tan endeble y que se convierte en un grave estructural son claras: El sistema financiero del Estado no se compromete con la industria y no aporta, salvo excepciones de grandes empresas, financiación a largo plazo, necesaria en todo tipo de industria. Por otro lado, no existen mecanismos de ahorro ni de capitales a largo plazo, primando las operaciones especulativas sobre cualquier generación estable de riqueza. En estas condiciones se castiga a la industria por su carácter de inversora, en favor de otras opciones económicas.

CONSECUENCIAS, CONCLUSIONES

La falta de capitales propios de la industria vasca es un mal endémico que se ha agravado en los últimos años, tanto por las dificultades económicas, como por los movimientos habidos a principios de los 80, cuando parte de las empresas familiares han dejado a salvo patrimonios individuales, sus trayéndolos de los activos de las empresas.

Si la falta de capitales propios es un problema de la empresa en cualquier momento, en los momentos de grandes cambios, en los que es preciso realizar fuertes inversiones para adaptarse a las nuevas condiciones de mercado, se convierte en un aspecto vital para la subsistencia de la empresa, dado que no es posible acometer un programa de inversiones adecuado basado únicamente en financiación externa, tanto por la dificultad de conseguirla, como por la extrema debilidad en que cae la empresa.

Al mismo tiempo, la escasez de recursos propios se convierte en el obligatorio recurso a los créditos con la consiguiente carga de gastos financieros que, al producirse en cascada, ahogan la cuenta de explotación.

Similar proceso se da cuando la financiación externa no puede adquirir mayoritariamente el carácter de largo plazo, ya que sobre la empresa pesa una amenaza constante de corte de la financiación a corto plazo. Cualquier coyuntura económica o de reducción de la demanda puede provocar unas tensiones de tesorería irreversibles en muchos casos, cuando no el colapso de la actividad.

En consecuencia, es preciso exigir, con carácter estructural general, la generación de un mercado estable de capitales a largo plazo que rompa con la tradicional carencia y ayude a superar las limitaciones de las empresas familiares y de corto capital (sociedades de capital-riesgo y de capital-desarrollo, mercado de valores para medianas empresas, titulación de deuda, EPSVs, etc.), que deben ser propiciadas por medio de medidas administrativas y gubernamentales.

Pero también es preciso que, ante las demandas empresariales de ajustar costes vía plantillas y salarios, que a veces se ven como necesarias, los trabajadores adoptemos una exigencia de contrapartidas en forma de capitalización de la empresa por parte de los empresarios y el cambio de los ratios de financiación externa. En suma, la regeneración de patrimonios industriales de los empresarios no puede recaer únicamente sobre los trabajadores. La experiencia nos demuestra que la mayor apuesta que el empresario puede hacer por una empresa es el comprometer más dinero propio, ya que entonces piensa sacarla adelante. Si no lo hace así, ¿quién sabe...?

JUAN MIGUEL MENDOZA

ACTIVO	
Inmovilizado	70,53%
Circulante	29,57%
PASIVO	
Recursos propios	35,48%
Deudas a largo plazo	42,5%
Deudas a corto plazo	22,1%

ACTIVO	
Inmovilizado	49,35%
Circulante	50,14%
PASIVO	
Recursos propios	36,59%
Deudas a largo plazo	21,97%
Deudas a corto plazo	41,44%

La sentencia del T.S., de 23 Nov. 1993 (R.L. abril 1994) acaba de sentar algunos criterios de interpretación de los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores, relativos a la legitimación negocial, resolviendo algunas cuestiones de legalidad ordinaria que plantean dichos artículos. Concretamente entra a determinar si el cómputo del 60% del art. 89.3 del Estatuto ha de hacerse sobre los miembros de la comisión negociadora o sobre porcentajes representativos; cuestión conexa con la de la relación entre representatividad sindical y distribución de puestos en la mesa negociadora.

Legitimación negociadora

Este y otros problemas han sido anteriormente considerados por el Tribunal Constitucional, pero desde la perspectiva del juicio de constitucionalidad o de los derechos fundamentales, advirtiendo que no es de su competencia resolver cuestiones de legalidad ordinaria, cuyo enjuiciamiento corresponde a la jurisdicción laboral.

MOMENTO DE COMPUTO

Un primer criterio que establece la sentencia citada del Tribunal Supremo, es que *el momento al que ha de referirse el cómputo de la representatividad es el de la constitución de la mesa negociadora o momento inicial de la negociación, y no el de la firma*; porque es en el momento de la constitución de la mesa en el que ha de fijarse la legitimación inicial del art. 87.2 del Estatuto, que otorga el derecho a formar parte de la comisión negociadora. La aplicación del criterio contrario atentaría contra la seguridad jurídica, al introducir incertidumbre sobre los niveles de representatividad con un cuestionamiento constante de éstos incompatible con el desarrollo normal y estable de un proceso de negociación.

VOTO PERSONAL O PONDERADO

1º.- Con carácter previo, la sentencia determina (refiriéndose en el caso concreto a un convenio de ámbito supraempresarial) que *el porcentaje mínimo del 60% ha de calcularse no sobre la totalidad de la representación del sector, sino únicamente sobre la que en la concreta negociación determina la atribución de la legitimación plena del art. 88.1.2. del Estatuto*; es decir, el cálculo del 60% ha de hacerse sobre el total de representantes de las organizaciones con derecho a integrar la comisión negociadora, y no sobre el total de representantes elegidos, pues sería contradictorio que primero la ley permita la válida



constitución de la comisión cuando represente como mínimo a un 51% de los representantes del sector, y luego exigiera un 60% de los representantes del sector para la adopción de acuerdos; pero en todo caso la sentencia lo aclara.

2º.- No ha existido acuerdo en la doctrina y jurisprudencia hasta ahora sobre si dicho cómputo ha de hacerse sobre los miembros de la comisión negociadora, o por el contrario, sobre los porcentajes representativos que acredita cada Sindicato presente en dicha Comisión.

El problema está relacionado con las reglas de atribución de puestos en la comisión negociadora, toda vez que no cabe distribuir los componentes de dicha comisión de forma exactamente proporcional a su índice de representatividad (al tener que jugarse con números enteros). Por eso también la jurisprudencia laboral venía inclinándose por un criterio mixto: si la designación de los componentes de la

comisión negociadora se adecuaba a la cuota de representatividad de los mismos, el cómputo del 60% se haría sobre los componentes de la comisión negociadora; por el contrario, si la designación de los miembros de la Comisión no se adecuaba a la cuota de representatividad, el 60% sólo se alcanzaría si quienes votasen a favor del convenio representasen efectivamente el 60% de los representantes electivos.

La sentencia considera (con un voto particular en contra), que *el cómputo del 60% debe realizarse atendiendo a la representatividad de las organizaciones*, por ser el criterio más conforme con el sistema adoptado por el Estatuto, que configura a partir del mismo tanto la legitimación inicial (art. 87), como la plena (art. 88). Este criterio "puede suscitar algunas dificultades en relación con la presencia de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, cuya participación en la negociación queda desco-

nectada de la representatividad concreta en el ámbito del convenio; pero este problema no sólo no se soluciona, sino que puede agravarse con el sistema de cómputo por votos personales si se tiene en cuenta la regla contenida en el art. 87.5 del Estatuto y el límite de miembros de la comisión que fija el art. 88.3, que puede hacer en algunos casos imposible la correspondencia entre la distribución de los miembros de la comisión y los índices de representatividad de las organizaciones sindicales".

COMISION NEGOCIADORA DE EMPRESA

Aunque la sentencia se refiere a un supuesto de convenio supraempresarial, el criterio es igualmente aplicable en el ámbito de la negociación de empresa. También en este ámbito la interpretación más común de los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto entiende que, negocien las representaciones unitarias o negocien las secciones sindicales, en ambos casos el porcentaje de representantes electivos con que cada sindicato cuente en la empresa ha de reflejarse en la composición de la comisión negociadora y en la aprobación del convenio; sólo que tampoco aquí cabe distribuir los componentes de la comisión de forma exactamente proporcional al índice de representatividad al tener que jugarse con números enteros y la limitación del número máximo de componentes.

La Sentencia del Tribunal Constitucional 137/1991, de 20 de junio, se limitó entonces a otorgar el amparo a un sindicato que a la hora de constituir la comisión negociadora vio reducido decisivamente el porcentaje de representatividad que ostentaba en la empresa, pero sin entrar e imponer criterios de interpretación legal. Es ahora el Tribunal Supremo el que establece la legalidad de la fórmula del voto ponderado o por porcentajes representativos.

BIZENTE HARRIOLA

HORAS EXTRAS. Nulidad de la cláusula contractual por la que se renuncia al pago de aquéllas, compensándolas con el abono de un complemento de prolongación de jornada.

(Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 10 de enero de 1994)

(...) El Art. 35.1 ET permite el pacto de abono de horas extraordinarias por debajo del 75% del salario regulador, pues las condiciones económicas que se pactan en la convención colectiva, por imperativo del art. 82.1 ET, permiten negociar todos los conceptos salariales, de suerte que pueden compensarse unos por otros, pero en modo alguno se pueden contratar condiciones inferiores a lo que regula la norma o el Convenio, siendo, por ello, lo pactado contrario a lo dispuesto en el punto 5 del art. 3 ET, es decir, que no pueden disponer válidamente la renuncia al abono de horas extraordinarias, que están reguladas, la cuantía de su percepción o, en su caso, la compensación en el art. 41 Convenio para los Supermercados S., S.A. de Vitoria.

Es más, de admitirse la cláusula pactada, el trabajador por la cantidad fijada debería someterse a una "prolongación de jornada", sin especificar tiempo o número de horas, lo que a todas luces refleja una renuncia a trabajar el máximo de la jornada legal o el máximo de las horas extraordinarias, cuyo exceso prohíbe el art. 32.5 ET.

De manera que hay que dar la razón a la sentencia que tiene por nulo y no puesta la renuncia a la percepción de las horas extraordinarias por lo siguiente: 1) por ir en contra de la jerarquía de la fuente de la relación laboral que permite las condiciones de contratos solamente bajo el imperio de lo dispuesto en el convenio colectivo; 2) porque las "hipotéticas horas que se abonarán con la prolongación de jornada, no pueden permitir el exceso de la misma, dejado a instancias del empleador; 3) porque la percepción o cuantía de las horas extraordinarias sólo puede pactarse, en detrimento de la norma legal, por convenio colectivo y no por pacto individual, y 4) en todo caso debería de apreciarse la posible compensación si lo abonado por prolongación de jornada excediera de lo que habría de corresponder percibir al trabajador por las horas extraordinarias realizadas.

CONTRATO PARA LA FORMACION. Fraudulento cuando la empresa no asume en ningún momento las obligaciones de formación, al constituir la finalidad contractual de la relación.

(Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 2 de diciembre de 1993)

La actora vino prestando sus servicios para la empresa demandada dedicada a la confección, bajo la denominada contratación "en formación", no siendo impartida por la empresa formación teórica alguna.

(...) En contra de la opinión defendida por la demandada no pueden que excluidas fuera de la órbita del contrato los conocimientos teóricos, pues si bien tal como expone en su escrito éstos no deben ser necesariamente dados con "lápiz, papel y pupitre" a modo tradicional, y un trabajo manual se aprende básicamente con la práctica que da el día a día, no puede aprobarse la actitud de la empresa, que desde un primer momento se desentendió de dicha enseñanza teórica a la que se había obligado, siendo que forma parte de su posición jurídico-obligacional en el contrato de trabajo para la formación.

A tal fin, el empresario obligado a proporcionarla puede optar por la creación de escuelas dependientes de la propia empresa, o todavía de un modo más flexible se podría satisfacer con el seguimiento diario del contratado, instruyéndole, en cada momento, del desempeño de su tarea. Comportamiento que no se observa en el supuesto debatido en el que la empresa demandada se limitó a poner a disposición de la trabajadora a una encargada que supervisara su labor mientras aquélla permaneció en una de las secciones (...)

Visto que la obligación de la enseñanza a cargo del empresario ha quedado frustrada, ya que si bien es cierto que la trabajadora posee en la actualidad unos conocimientos que antes no poseía y que le permiten acceder a cualquier puesto de trabajo de cada una de las secciones de la empresa dedicada a la confección, no lo es menos que dichos conocimientos no traen su causa en el empeño que pudiera haber puesto la empresa en que los adquiriera, sino en el hecho de llevar casi tres años trabajando en la misma labor, lo que lógicamente supone un mejor desenvolvimiento en el quehacer diario, y un aprender de los propios errores que desembocan en una mayor capacidad que cuando la empresa la contrató.

(...) Queda confirmada en este punto la resolución de instancia que estima la existencia de fraude de ley en la contratación de la actora, movido el empleador por las ventajas fiscales y para con la S.S. que se obtienen en este tipo de contratación, y no por la propia finalidad del modelo utilizado de proporcionar al trabajador por su cuenta una formación de la que antes carecía.

RELACION LABORAL. La prestación en academia de peluquería bajo denominación de colaboración mercantil. Actos de la empresa destinados a encubrir la relación laboral.

(Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 2 de noviembre de 1993)

(...) Las notas características que configuran, por tanto, el contrato de trabajo son: a) la prestación de servicios personales retribuidos, retribución entendida en sentido amplio contenida en el art. 26.1 del mismo Estatuto y entre la que debe comprenderse la percepción del 30% del lucro obtenido por la venta de productos de peluquería a la que trabajadora tenía derecho; b) la ajeneidad, en cuanto que los resultados de la actividad del empleado los adquiere ab initio el empresario, tal y como se infiere de la cláusula segunda del contrato suscrito, y c) la dependencia y subordinación, que también concurre en el presente caso, por cuanto la trabajadora ha prestado sus servicios profesionales dentro del marco organizativo de la empleadora: sujeción al horario del centro, disfrute de vacaciones en el período de cierre de éste, ajeneidad de instrumentales necesarios, desarrollo de la actividad de la trabajadora en un centro de trabajo distinto de su domicilio, como es la academia propiedad de los demandados, carencia de poder organizativo y disposición en la forma, tiempo y lugar de la prestación de sus quehaceres y estando sometida en todo momento a las instrucciones que respecto a las materias a impartir le indicaba la Academia E., pues al fin y al cabo la función de la demandante consistía en dar clases a los alumnos de ésta.

Nada impide, pues, el decantamiento sobre el carácter laboral de la relación jurídica, ni, como se ha dicho, la denominación que las partes dieron al vínculo creado en 1988 de "contrato de colaboración mercantil", ni la forma remuneratoria en la percepción del 30% sobre los productos cosméticos vendidos a los alumnos y modelos, ni la causación de baja en el Régimen General de la S.S. de la trabajadora, así como otras "condiciones contractuales" impuestas por los empleadores como única alternativa de continuidad en el trabajo, tal como supone la celebración de un contrato de trabajo durante un corto lapso de tiempo, que fuera de cualquier fin típico permite la percepción de desempleo; percepción que se abonará en pago único al simularse simultáneamente un contrato de arrendamiento del local de la demandada en el que se desarrollará el contenido prestacional.

A mayor abundamiento, y por si todavía existiera alguna sombra de duda sobre la existencia de la relación laboral, ésta habría de resolverse en favor de la misma, pues como ya señalara el TS en SS 23 Feb. 1986 y 4 Feb. 1990, el contrato de trabajo se encuentra dotado de una manifiesta vis atractiva conforme determina el art. 8.1 ET al establecer una presunción iuris tantum favorable a su existencia (...)

Sindikalgintza

JOSEMI UNANUE, LANGILEEN ESTATUTUAREN 84. ARTIKULUAREN ALDAKETAZ:

“Urte asko generamatzan aldaketa honen atzetik”

–Zein izan da ELAren papera prozesu honetan?

–Guk estatutuaren erreformarako hiru emendakin multzo bultzatu genituen, hots, ELAK parlamentu-talde guztiei aurkeztu dizkie, nahi badute defenda ditzaten. Lehenik, lan baldintzen erreformari buruzkoak (kontratazio, mugikortasun, kaleratze eta horiei buruz); gero, hauteskunde sindikalen erreforma proiekturako emendakinak, eta azkenik, negoziaketa kolektiboren egiturari buruzkoak.

–Hauteskundeek ELA zergatik kezkatzen dute?

–Hauteskunde sindikalen erreforma asmo horrek CC OO eta UGTren neurri egindakoa zirudien, beren arteko akordioaren ondorio baitzen. Nahiz ez egon ados erreforma berarekin, guk zenbait emendakin aurkeztu dugu, erreformaren ondorio-rik txarrenak neutralizatzen zituztenak: gure helburua batez ere sindikatu guztien lehiarako aukerak berdintzea, hauteskunde fidagarritasuna zein kontrola bermatzea, eta azkenik, emaitzen aldarrikapena (proklamazioa) izatea, mundu guztiak hauteskunde berri izan dezan.

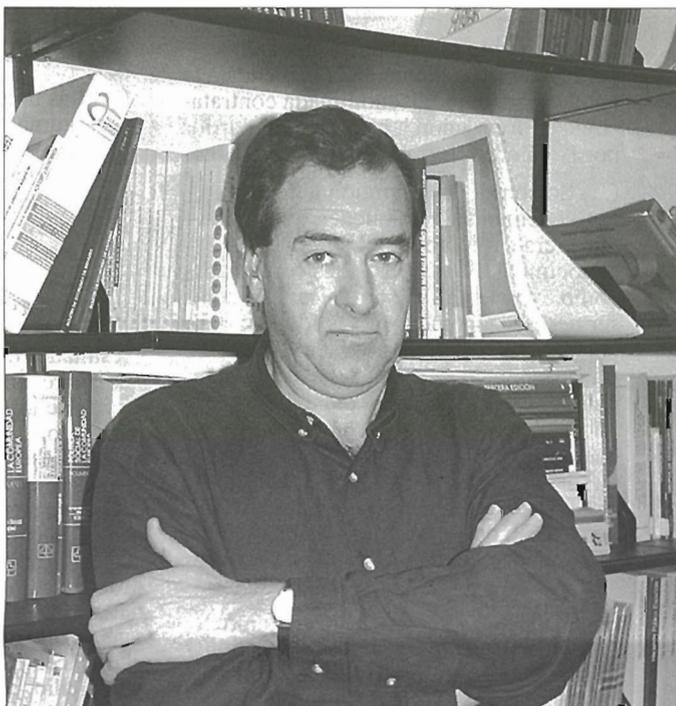
–Asmoak horiek ziren, eta emaitzak?

–Lan erreformaren gaian ez da gauza haundirik lortu; hauteskundeetan ere, nahiz eta aldaketa tikiren bat egin, gobernuaren proiektuak aurrera segi du. Hirugarren multzoan, negoziaketa kolektiboren multzoa alegia, ELAK aspaldian planteatu zuen Langileen Estatutuaren erreformatu aurretik eztabaidagai izan den puntu bat: negoziaketaren zentralizazioari mugak jarri beharra. Eta hain zuzen horri buruz lortu da azken unean aldaketa bat. Guk 83. artikulua aldatu nahi genuen, eta azkenean 84.a izan da, baina horrek neurri haundi batetan zentralizazioaren oinarritutako sistema hori irauli egiten du, eta esparru batetan ugazaba eta sindikatuen gehiengoak akordioak egin nahi badituzte, beroiek posible egiten ditu.

NEGOZIAKETA ASKEA

–Zertan gauzatzen da aldaketa hori?

–Zenbait gai estatuko komenioetan negoziatu ahal izango da: horrek ez du esan nahi estatu mailan halabeharrez negoziatuko direnik, eta azpiko hitzarmenetan eztabaida daitezke goian



ikutu ez badira. Beste gai batzutan estatu mailan guttiengo puntuak jartzen dira, baina esparru tikiagoetan hobetu, zabaldu eta aberastea posible da. Dena den, kanpoan geratzen diren gaiak estrukturalagoak dira, negoziaketa arruntean bernegoziazten ez direnak, eta beraz negoziaketaren dinamikari hainbeste ez diote eragiten.

–Nola izan da posible aurrerapauso hau?

–Guk urtetako borrokari eutsi diogu, adi egon gara eta eskalordezkari abertzaleei emendakina aurkeztu beharra argi utzi diegu. Bigarrenik, alderdi abertzaleen aldetik jarrera irekia, lankidetzazkoa egon da. PSE-EEK, berriz, aspaldiko gatazka honi nolabaiteko irtenbidea eman beharra ikusi du nonbait; .

Horrek desblokeatu egin du gaia PSOeren aldetik; lehen Lan Ministeritzan pentsatzea ere ezinezkoa zen gauza bat hausnartzen hasi dira behintzat. Parlamentuko aritmetikak estuago izateak ere oreka eta konponbideak tratu bidez aurkitzera behartu ditu. Senatuan lortutako akordio horretan EAJko ordezkari jarrera eta pisua erabakiorrak izan dira eta EAK duen Estebe Petrizan senatore nafarrak ere bere laguntza osoa eskeini dio akordioari.

–Hau ELAren garaipen bat al da?

–Ez dezakegu uka urtetan ibili garela egoera hau salatzen eta konponbidea eman behar zitzaiola esaten. Hau dena den ez da ELAren testua; akordioa transakzio baten emaitza da.

Negoziaketa zentralizatua kupulentzat izan daiteke ona, baina sindikalgintza eta negoziaketa ez dira indartzen. Bestalde, orain arteko sistemak sindikatuen arteko harremanak gaiztotu egiten zituen, inposaketa juridikoan oinarritzen zelako. Aldaketa honekin sindikatuen arteko harremanak hobetzeko baldintza jartzen dugu.

Norbaitek hemendik aurrera negoziaketa ELAK nahi bezala egingo dela uste badu oker dago. Ez da ELAK nahi duena egingo, gehiengoak erabakitzen duena baizik; Euskal Herrian osatzen diren gehiengoak, hitzarmen bakoitzean osatzen diren gehiengoak hori gauzatze-ko ahalmen juridikoa izango dute, baina gehiengo osatu egin behar da. Ezingo da gehiengo baten kontra legalitatea ezarri, baina beharrezkoa izango zaigu denoi gehiengo. Inork ezingo dio inori boletinare boterea ezarri; denok aurkituko gara akordioak bilatzeko beharrea. Sindikatuen artean kolaborazio dinamika zeharo interesgarria zabaltzen du legearen aldaketa honek.

HAUTESKUNDEETARAKO KONPROMEZUA

–Eta hauteskundeak?

–ELAren aldaketa proposamenak nire ustez itxikeriaz ez dira onartu; legekoak baino lojikoagoak ziren, teknikoki nahiko egokiak, baina UGTren aldetik bide hori ixteko obsesioa izan da nagusi. EAEn nolana CC OOekin akordio bat ba dago, eta horren araberha hauteskundeak guttigorabehera orain arteko bidetik joango dira; ba dago baita Nafarroan hauteskundeak era horretan burutzeko konpromezua, ahaleginak egingo ditugu.

–Aurrerantzean zer dator?

–Guk geuk hausnarketa prozesu bat ireki behar dugu barruan; zenbait gauza aldatu egin beharko dugu. Orain arteko diskurtsoa zentralizazioaren aurkako jarreraren oinarrituta zegoen. Hori neurri batetan alda daiteke. Geure aukerak egiteko eta geure estrategia erabakitze bide zabalagoa irekitzen zaigu. Legeak ez du negoziaketa egiten, baldintzatu egiten du baina, eta orain arteko legeak oso zentzu negatiboan baldintzatu ere. Lege berrizatuak joku gehiago ematen du, baina guk jokatu behar dugu.

G. ZEBERIO

Resoluciones ejecutivas

En el proceso de reformas en curso, se ha podido completar la legislación laboral con una mejora referida a los acuerdos y laudos adoptados en sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos.

Según la reforma aprobada, los acuerdos de resolución de conflictos y los laudos arbitrales serán directamente ejecutivos; hasta ahora, si el acuerdo o la decisión no se cumplían, había que reproducir el conflicto en jurisdicción para obtener una sentencia y poderla ejecutar. En adelante, las resoluciones que se le presenten al juez podrán ser ejecutadas directamente.